

**DIAGNOSTICO JURÍDICO DE LA SENTENCIA SL2885-2019 APLICADO EN LA
FUNDACIÓN PARA EL SERVICIO INTEGRAL DE ATENCIÓN MEDICA (SIAM)**

LYCET ALEJANDRA BUENO JAIMES

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS UNIVERSIDAD
PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA
2020**

**DIAGNOSTICO JURÍDICO DE LA SENTENCIA SL2885-2019 APLICADO EN LA
FUNDACIÓN SIAM**

ESTUDIANTE:

Lycet Alejandra Bueno Jaimes

Monografía para optar por el título de abogado

DOCENTE ASESOR:

EDIMAR JHOSED ORTIZ DÍAZ

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS UNIVERSIDAD
PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA
2020**

Contenido

LISTA DE TABLAS	5
Introducción.....	8
CAPÍTULO 1. CONCEPTOS Y DESCRIPCION DE LA SENTENCIA SL2885-2019	11
1.1. Contrato de trabajo.....	11
1.1.1. Formas del contrato	12
1.1.2. Duración del contrato de trabajo	13
1.1.3. Terminación del contrato de trabajo	14
1.2. Contrato de prestación de servicios	16
1.2.1. Pago en un contrato de prestación de servicios	17
1.2.2. Desvirtuar un contrato de prestación de servicios	18
1.2.3. Obligaciones del artífice	18
1.2.4. Plazo de terminación.....	19
1.2.5. Cláusulas de terminación del contrato	19
1.3. Descripción de la sentencia sl2885-2019 de la Corte Suprema de Justicia. .	20
1.3.1. Sentencia en primera instancia	21
1.3.2. Sentencia en segunda instancia	21
1.3.3. Recursos de casación	23
1.3.5. Presunción del contrato de trabajo.....	26
1.3.6. Primacía de la realidad en el contrato individual de trabajo	27
1.3.7. Consecuencias de la declaración del contrato de trabajo realidad.	28
1.4. Cuadro comparativo	29
CAPÍTULO 2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	31
2.1. Descripción de la fundación SIAM	31
2.2. Número de empleados y funciones	32
2.2.1. Asistenciales	32
2.2.2. No asistenciales.....	50
2.3. Contratos Fundación SIAM	51
2.3.1. Contratos asistenciales	51
2.3.2. Contratos no asistenciales	65
CAPÍTULO 3. DIAGNOSTICO DE LA FUNDACIÓN SIAM.....	76
3.1. Análisis del manual de funciones de cada cargo	76
3.1.1. Cargos asistenciales	76

<i>3.1.2. Cargos no asistenciales</i>	<i>83</i>
<i>3.2. Análisis de los contratos</i>	<i>85</i>
CONCLUSIONES.....	88
Bibliografía	92

LISTA DE TABLAS

	Pág.
<i>Tabla 1. Cuadro comparativo</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 2. Nutricionistas-dietistas</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 3. Psicólogos</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 4. Médicos expertos</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 5. Trabajadores sociales</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 6. Médicos Infectologos</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 7. Director General</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 8. Cargos no asistenciales</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 9. Contratos asistenciales</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 10. Contratos no asistenciales</i>	<i>66</i>

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Diagnostico jurídico de la sentencia sl2885-2019 aplicado en la fundación para el servicio integral de atención medica (SIAM)

AUTOR(ES): Lycet Alejandra Bueno Jaimes

PROGRAMA: Facultad de Derecho

DIRECTOR(A): Edimar Jhossed Ortiz Díaz

RESUMEN

Este proyecto de investigación busca determinar si la Fundación para el Servicio Integral De Atención Medica (SIAM) tiene una contratación adecuada para sus trabajadores de acuerdo a la sentencia sl2885-2019 de la Corte Suprema de Justicia. Con el fin de dar un diagnostico de la contratación de la Fundación SIAM, este trabajo efectúa un estudio del contrato de prestación de servicios, contrato de trabajo y contrato realidad iniciando con sus definiciones, especificaciones y diferencias y continuando con el análisis la de la sentencia SI2885-2019 del diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019) de la Corte Suprema De Justicia. Igualmente, evalúa los contratos de la fundación SIAM y sus manuales de funciones de la mano con la información obtenida de la Sentencia SI2885-2019 y de los contratos de prestación de servicios y contratos de trabajo. Asimismo, se estudian los errores o puntos por mejorar de la fundación con el fin de ofrecer recomendaciones, debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas ofreciendo la oportunidad de mejora y evitar sanciones futuras.

PALABRAS CLAVE:

Contrato de prestación de servicios, contrato de trabajo, contrato realidad, Fundación SIAM.

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Legal diagnosis of the judgment sl2885-2019 applied in the Fundación para el Servicio Integral de Atención Medica (SIAM)

AUTHOR(S): Lycet Alejandra Bueno Jaimes

FACULTY: Facultad de Derecho

DIRECTOR: Edimar Jhossed Ortiz Díaz

ABSTRACT

This research project seeks to determine if the foundation SIAM has an adequate contract structure for its employees, following to the sentence s12885-2019 dictated by the Supreme Court of Justice. For the stated purpose this research project does a study of all the contracts that are under service providers, work contracts and reality contracts beginning with its definitions, specifications and differences, continuing with the analysis of the sentence S12885-2019 from 17 of July 2019 from the Supreme Court of Justice. Furthermore, it evaluates the contracts of the foundation SIAM and its functions manuals, together with the information obtained from the sentence S12885-2019 and from the contracts already reviewed. Likewise, it studies the mistakes found in these contracts and gives these recommendations about flaws and opportunities of improvement that might prevent future legal penalties.

KEYWORDS:

Service provision contract, work contract, reality contract, Foundation SIAM

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

Colombia es un país en desarrollo con una amplia oferta laboral en lo correspondiente a sus márgenes de empleo existente y de empleabilidad futura, por lo cual se crea la necesidad de tener diferentes tipos de contratación para la ejecución de las actividades en las diversas áreas en las que se desenvuelve el personal humano.

Por esta y muchas razones en nuestra legislación Colombiana se crearon e introdujeron diferentes tipologías de contratación, las cuales serían utilizadas de acuerdo a las necesidades, particularidades, requerimientos y a la favorabilidad de la empresa y del trabajador. Cada tipología de contrato contiene diferentes características, requisitos, beneficios y desventajas.

En este proyecto se tendrán en cuenta los contratos de prestación de servicios y de trabajo, además del contrato realidad que se produce en la ejecución de los anteriores contratos, siendo este aquel contrato en el que, pese a sus contenidos y apariencias, se constituye una verdadera relación de trabajo dependiente, de modo que más allá de los documentos o palabras que usen los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, se determinará cómo relevante es el contenido material de esta y los hechos que la determinan. El contrato de prestación de servicios, es el que se caracteriza por la autonomía e independencia del contratista para ejecutar las funciones convenidas con el contratante. A diferencia del contrato de trabajo, ya que es aquel por el cual una persona natural se obliga a cumplir tres elementos los cuales son, realizar la actividad de manera personal, la continua subordinación o dependencia del trabajador y recibir un salario como retribución del servicio.

Surgiendo así este proyecto desde la problemática planteada en la sentencia SL2885-2019 del 17 de julio de 2019 proferida por la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación laboral, la cual crea un fuerte precedente en materia de contratación de personas naturales. La sentencia en mención analiza el problema jurídico derivado de la contratación de un presentador de televisión, el señor Agmeth José Escaf Tijerino, por medio de contrato de prestación de servicios, el cual a lo largo de un proceso Laboral que desarrolla diferentes etapas e instancias, la Corte Suprema de Justicia se encarga de manera probatoria e aclarar que por los elementos que en su diaria ejecutoria desempeña, su contratación es errada ya

que este desarrolla un contrato de trabajo encargándose así de demostrar la existencia del contrato realidad, demostrando que se cumple la subordinación, la falta de autonomía e independencia, además del cumplimiento de un horario, y la exclusividad en su labor. Basando además en la desigualdad que se presenta entre el presentador Agmeth José Escaf Tijerino y sus compañeros de canal y programa.

A partir de esto, surge la idea de realizar un diagnóstico respecto de la contratación de personal de la FUNDACION PARA EL SERVICIO INTEGRAL DE ATENCIÓN MÉDICA (SIAM), en el cual se analizarán los manuales de funciones y el tipo de contrato utilizado para sus diferentes cargos de acuerdo a las funciones que desempeñan, obteniendo un análisis de sus fortalezas y puntos a mejorar, de modo que se pueda proporcionar soluciones a problemas existentes, recomendaciones para evitar problemas futuros, mejorar su competitividad, así como cumplir a cabalidad con todo el sistema legal en materia de contratación, evitando sanciones futuras.

Este trabajo desarrolla una investigación de tipo mixto, es decir, tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo. Respecto al enfoque cuantitativo, este se verá materializado en cuanto a la recolección de datos y realización de tablas para conocer el número de empleados y si pertenece a cargos asistenciales o no asistenciales siendo los primeros el core del negocio y el segundo no. En cuanto al enfoque cualitativo se verá concretado a través del diagnostico realizado a la Fundación para el servicio integral de atención medica (SIAM) por medio de sus manuales de funciones y el tipo de contrato y el análisis de la sentencia sl2885-2019 de la Corte Suprema de Justicia que trata sobre el contrato realidad.

Así, se inicia este proyecto teniendo como objetivo principal el establecer un diagnostico sobre la contratación de los trabajadores de la fundación SIAM para el servicio integral de atención medica con referencia en la sentencia sl2885-2019 de la corte suprema de justicia del diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019). Complementando esta investigación con objetivos específicos en los cuales se realiza la descripción de la sentencia sl2885-2019 de la Corte Suprema de Justicia en sala de casación laboral del diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019), se revisar el tipo de vinculación de los trabajadores de la fundación

SIAM y de su manual de funciones y se determinar si la fundación Siam tiene una contratación adecuada de sus trabajadores. Todo esto para responder a la pregunta de investigación ¿La fundación SIAM cumple con la legislación en materia laboral al momento de contratar a sus trabajadores por medio de contrato de trabajo o prestación de servicios según la sentencia sl2885-2019?.

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS Y DESCRIPCION DE LA SENTENCIA SL2885-2019

En este capítulo se abordáramos conceptos de contrato laboral, contrato de prestación de servicios y contrato realidad para obtener claridad al momento de realizar el diagnóstico de la Fundación para el Servicio Integral de Atención Médica (SIAM), a partir de la descripción de la sentencia SI2885-2019 del diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019) de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA en SALA DE CASACION LABORAL ya que es un precedente jurisprudencial que nos muestra la finalidad de cada uno de estos contratos evitando llegar a la presencia de un contrato realidad. Por ultimo realizaremos un comparativo del contrato de trabajo con el de prestación de servicios.

1.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo en Colombia está regulado por el código sustantivo del trabajo en sus artículos 22 a 75, donde se regulan las diferentes modalidades de contratación laboral.

El contrato de trabajo se formaliza entre dos partes o sujetos: el trabajador y el empleador, el primero se obliga a trabajar para el segundo, quien hace suyos los frutos del esfuerzo intelectual o físico del primero a cambio de una remuneración. En su artículo 22 del código sustantivo de trabajo colombiano, lo define así “El Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social)

Se puede afirmar que todo contrato de trabajo se deriva de una relación de trabajo, es suficiente con que se preste el servicio para que nazca esta relación de trabajo lo que implica que puede existir una relación de trabajo sin la existencia de un contrato de trabajo previo. Lo que importa es que se configuren o se presuman simultáneamente los siguientes elementos definidos en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social)

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo

Esto quiere decir que el trabajador debe prestar el servicio o actividad de manera personal, que no puede delegar a otra persona para que lo realice. El trabajador es quien debe desarrollar la actividad o el servicio por el cual fue contratado.

- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste 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 mínimos del trabajador 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. Este como resultado de la actividad o servicio que está prestando el trabajador.

Si en una relación de trabajo se dan estos elementos, estamos frente a un contrato de trabajo, y si lo que se hubiera firmado fue un contrato de prestación de servicios pero existen estos supuestos se debe acudir a un juez laboral para que este declare la existencia de un contrato realidad y este definirá cual es la relación real entre trabajador y empresario.

Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato, exigiendo que los elementos constitutivos de la relación de trabajo acrediten prueba con el fin de afirmar la existencia de un contrato de trabajo el cual genera derechos prestaciones e indemnizaciones consagradas en la ley y otras fuentes de derecho.

1.1.1. Formas del contrato

Las formas del contrato hacen referencia a la manera en que se formaliza la vinculación del trabajador, el artículo 37 del CST dice que “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social).

Como lo establece la legislación en materia Laboral, el contrato verbal hace referencia al acuerdo que se desarrolla de forma hablada, de modo que no se firma o se redacta ningún documento escrito, por lo cual no existe prueba alguna (en forma material), estando este modo de contrato regulado en el artículo 38 del código sustantivo del trabajo, a diferencia del contrato escrito, puesto que en este todo lo que se acordó entre las partes queda registrado en un documento el cual es firmado por trabajador y empleador y el acuerdo de voluntades plasmado en el mismo constituye prueba para las partes, esto está regulado en el art 39 del código sustantivo del trabajo.

1.1.2. Duración del contrato de trabajo

Las partes acuerdan la duración del contrato y esta tiene su regulación en el artículo 45 del código sustantivo del trabajo el cual nos dice “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”. A continuación, se presentan las categorías del contrato laboral según su duración:

- Contrato termino fijo: es aquel contrato que tiene una fecha de terminación desde el inicio sin que esto implique que no puede ser renovado formalmente o automáticamente si se cumplen los preceptos legales. El artículo 46 nos dice “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.”
- Contrato a término indefinido: es aquel en donde no se fija la fecha de terminación y se extenderá hasta que alguna de las partes lo dé por terminado o se de cualquiera de las otras causales de terminación del contrato. Se debe tener en cuenta que la duración de este contrato es indefinida por lo tanto no cabe la renovación y para acabarlo una de las partes debe tomar la iniciativa. Se encuentra regulado en el artículo 47 del CST de la siguiente manera:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social)
 2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8, numeral 7° del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir. (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social)
- Contrato de obra o labor: La duración del contrato de obra o labor será el tiempo necesario para culminar una obra o labor, no se establece una fecha si no es el tiempo necesario para cumplir con la obra o labor. Es una forma de contrato a término fijo.
 - Contrato ocasional, accidental o transitorio: Es aquel que requiere ejercer una actividad accidental, transitoria u ocasional en circunstancias en las que la empresa de algún permiso a un trabajador o vacaciones o licencias se da esta figura con el fin de cumplir con un trabajo temporal. Son de corta duración, no mayores a un mes y para desarrollar labores distintas a las del empleador.

1.1.3. Terminación del contrato de trabajo

Al momento de celebrar el contrato de trabajo, las partes (trabajador y empleador) manifiestan su voluntad de crear un vínculo laboral donde el trabajador se compromete a prestar un servicio de manera personal efectiva e ininterrumpida y el empleador a reconocer un pago por dicho servicio. Al momento de terminar la relación laboral, esta puede ser

finalizada por mutuo acuerdo o por que una de ellas decidió terminarlo, las causales de terminación del contrato las encontramos en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo. Igualmente existen dos formas de dar por terminada la relación laboral una de ellas es por justa causa y la otra sin justa causa.

La terminación del contrato de trabajo por justa causa es aquel por la cual una de las partes puede terminar a la otra por el incumplimiento de condiciones pactadas inicialmente en la cual la otra se vea perjudicada o afectada. Esta figura está determinada en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo el cual nos permite dar por terminado unilateralmente el contrato en las cuales encontramos el haber sufrido engaño por parte del trabajador, todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, todo acto inmoral o delictuoso, violación grave de obligaciones o prohibiciones especiales entre otras. En este caso la terminación no se da por consentimiento de las partes si no por que una de ellas decide hacer efectiva la terminación por justa causa y esto no da lugar a indemnización ni reparación.

La terminación del contrato de trabajo sin justa causa se manifiesta, cuando una de las partes da por finalizado su contrato de trabajo sin cumplir con los requisitos que la ley establece para ello, incumpliendo en la ejecución de su contrato. Establecidos en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social) de la siguiente manera:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación

unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización.

Un trabajador que fue despedido sin justa causa puede acudir a un juez el cual puede ordenar su reintegro si el trabajador tiene un fuero especial ligado con la estabilidad laboral reforzada, por lo que no siempre el empleador puede despedir al trabajador solo pagándole una indemnización.

1.2. Contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios es un tipo de contrato que pertenece a la naturaleza civil, dando como observancia que este tipo de contrato no genera relación laboral ni prestaciones sociales.

La corte constitucional manifiesta que:

“El contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados”. (Consejo de Estado, 2018).

Se establecen las siguientes características en el contrato de prestación de servicios según la jurisprudencia de la Corte constitucional (Corte Constitucional, 1997):

La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a

la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

El contrato de prestación de servicios se caracteriza porque a través de él se desarrolla una actividad o se presta un servicio, actividades en las cuales el contratista tiene la autonomía e independencia de ejecutarlo, esto quiere decir que no tiene subordinación, las partes son llamadas contratante y contratista y no se recibe un salario, la remuneración se da por concepto de honorarios. Este contrato se caracteriza porque a una persona se le pueden dar instrucciones o lineamientos sin que esto signifique sometimiento a la voluntad del contratante, el contratista tiene su independencia y la potestad para tomar las decisiones que considere pertinentes.

Se puede decir que el contrato de prestación de servicios se basa en un servicio intelectual el cual se realiza manera independiente y ocasional, del cual dicho contratista hace uso de sus propios recursos. El artífice debe hacer su labor con sagacidad en virtud de esa capacidad laboral, haciendo eso que el contrato no sea de resultado material si no de medio, lo que debe demostrar para este tipo de contratos es su capacidad técnica en el desarrollo y ejecución de la labor.

El objeto del contrato debe especificar la exposición de derechos patrimoniales de carácter personal, este objeto debe identificar claramente el servicio inmaterial además intelectual del contrato. Existen tres elementos importantes los cuales son la **idoneidad** (ya que se espera que el contratista sea adecuado, apropiado o conveniente para la labor que se le encomienda), **capacidad** (que tiene los recursos y aptitudes para desempeñar la tarea) y **experiencia**.

1.2.1. Pago en un contrato de prestación de servicios

En un contrato de prestación de servicios no existe el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, ni derecho a prestaciones sociales, ni siquiera a seguridad social, ya que esta no es responsabilidad del contratante sino del contratista. El contratista sólo tiene derecho al pago de sus honorarios. Por lo cual lo correspondiente a la seguridad social y todo lo que en esto radica, es total responsabilidad de este como contratista.

1.2.2. Desvirtuar un contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios se desfigura cuando se comprueban los tres elementos constitutivos de una relación laboral, esto es, la prestación personal del servicio, la remuneración y la continuada subordinación laboral, de lo que surge el derecho al pago de prestaciones sociales a favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, con el que se propende por la garantía de los derechos mínimos de las personas preceptuados en normas respecto de la materia. (Consejo de Estado, 2018)

Se puede acordar un horario con el contratista pero no imponer una jornada laboral ya que podría convertirse en otro tipo de contrato por lo que se debe tener mucho cuidado con lo que acuerden las partes ya que no se le puede pedir al contratista una carga excesiva ni la imposición de un horario que no sea acordado. Igualmente las partes podrán pactar la duración del contrato de prestación de servicios, la renovación del contrato si las partes así lo quieran y bajo las condiciones que estas acuerden.

1.2.3. Obligaciones del artífice

- Un servicio inmaterial
- Tiempo y modalidades establecidas
- Desde el momento en que el contrato se perfeccione es consensual
- Está obligado a cumplir el contrato
- Se le paga por hora, se le paga todo
- Se le paga la verificación de su trabajo

1.2.4. Plazo de terminación

La terminación del contrato de prestación de servicios se puede dar por la expiración del plazo acordado, el incumplimiento de alguna de las partes o por mutuo acuerdo, y al momento de dar por terminado el contrato, las partes deben liquidar los conceptos pendientes. A un contratista se le puede dar por terminado su contrato en cualquier momento, exista o no incumplimiento, sin embargo, se debe resaltar que si no existió incumplimiento el contratista puede exigir una indemnización que se acordara en el contrato.

Se debe informar la terminación en un tiempo proporcional a la duración establecida del contrato, generalmente proporcional es a la mitad, si no son 60 días (30 días de aviso), no se prorroga automáticamente porque es intuitu persona porque es de medio. Las causas de terminación del contrato deben ser objetiva, si son unilaterales y con reserva se debe indemnizar.

1.2.5. Cláusulas de terminación del contrato

- ✓ Incumplimiento del contrato
- ✓ No pago de honorarios
- ✓ Ejecución
- ✓ Condiciones establecidas

Cláusulas incidentales

- ✓ Terminación unilateral
- ✓ Incumplimiento de las obligaciones
- ✓ Falta de requisitos que acrediten la idoneidad
- ✓ Ausencia de requisitos
- ✓ Mutuo acuerdo
- ✓ No pago de honorarios

Clausulas especiales

- ✓ La prueba de existencia de un contrato laboral.

1.3. Descripción de la sentencia sl2885-2019 de la Corte Suprema de Justicia.

Agmeth José Escaf Tijerino era presentador del programa matutino día a día de Caracol Televisión S.A. donde inicialmente suscribió un contrato de prestación de servicios. Se quiere probar que entre las partes existió un contrato de trabajo, que la terminación del contrato fue decisión fue unilateral y sin justa causa. Proceso donde el desempeña el papel de accionante. Que es lo que quiere el demandante:

- Prestaciones sociales y sanción por no pago oportuno de cesantías e intereses
- Horas extras y recargos
- bonificaciones semestrales debido a la igualdad laboral
- Indemnización por despido sin justa causa, la moratoria, incluir su nombre como talento caracol o el valor de los eventos.
- Aportes al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales
- Daños y perjuicios morales, impuesto al timbre

Condiciones laborales

- Horario: lunes a viernes entre 5:30 am y 10:30 am tenia estricto horario
- Seguía instrucciones del director le daban los libretos u orientaciones
- Presento productos de empresa que publicitaban en el programa
- Le informaron que debía estar siempre disponible para cualquier evento relevante
- Otras presentadoras que desempeñaban funciones idénticas sin carga laboral adicional estaban contratadas mediante contrato de trabajo
- Tenía viáticos permanentes por sus viajes
- Asumió pago aportes al sistema de seguridad social

- Intento por diferentes medios que se le reconocieran sus derechos, pero esto dio como consecuencia la terminación de la relación laboral unilateralmente y sin justa causa.

El convocado se opuso a todas las pretensiones

- Manifiesta que la emisión de llevó a cabo en varios horarios
- Que no tenía subordinación, ni dependencia ni horario
- Manifiesta que no hubo si no terminación por vencimiento del plazo
- Debía hacer menciones comerciales

1.3.1. Sentencia en primera instancia

El juez treinta Laboral del circuito de Bogotá manifiesta que existía un contrato de trabajo a término indefinido (contrato realidad) y que existió una terminación sin justa causa.

Igualmente condena a Caracol televisión S.A. a pagarle a accionante el señor Agmeth Jose Escaf Tijerino las cesantías, intereses a las cesantías, sanción por el no pago de los intereses de cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, sanción por la no consignación de las cesantías en un fondo, sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, devolución de los aportes a seguridad social, pago aportes a seguridad social en pensiones

1.3.2. Sentencia en segunda instancia

El contrato de prestación de servicios se pueden acordar algunos parámetros de coordinación, de tiempo, modo y lugar o incluso acordar un horario, para lo cual mencionó la sentencia CSJ SL543-2013, así como exigir la presentación de informes al contratista y que dichas circunstancias por sí mismas no implicaban que tal vínculo mutara en la existencia de un contrato, salvo que el contratante tuviera injerencia en la forma como se desarrolla la actividad, toda vez que, en ese evento, más que un acto de coordinación se advertiría uno de dirección, propio de las relaciones laborales subordinadas.

El principio de la primacía de la realidad en el artículo 53 de la constitución política establece que es necesario evaluar todas las pruebas pertinentes que apliquen al caso en cuestión con el fin de analizar la forma en que realmente se desarrolló la actividad contratada y si esta se ejecutó en forma autónoma e independiente o no.

Se concluyó que Caracol Televisión S.A. no desvirtuó la presunción del artículo 24 del CST y, por tanto, que la relación de trabajo que unió a las partes se rigió por un contrato laboral, ya que no existió una coordinación meramente técnica si no se evidencia una subordinación que condicione la prestación del servicio, observando un direccionamiento permanente ya que Caracol definía los temas a tratar, la forma de abordarlos, los productos a promocionar y el momento de hacerlo. Todo lo anterior estaba condicionado al nivel de audiencia manejado por el mismo director que establecía como llevar el programa, lo cual hacía mediante un aparato electrónico denominado apuntador, no permitiendo al contratista hacerlo de manera autónoma. Se realizaron llamados de atención por llegar tarde al set además que el accionante Agmeth José Escaf Tijerino tenía la obligación de solicitar permisos para poder ausentarse del mismo como las demás presentadoras que tenían contrato de trabajo esto demuestra la exigencia de un horario de trabajo que no hace parte del contrato de prestación de servicios. Igualmente debía informar con anticipación cuando concediera una entrevista y asistir a los eventos sociales planeados por el canal.

Cuando existe un contrato de trabajo se entiende la prestación personal del servicio de forma subordinada sin importar la jornada, en este caso no se da por las 4 horas de trabajo si no por la subordinación, igualmente puede ejecutar otras labores por las figuras de concurrencia y coexistencia y la remuneración no tiene que ver con la autonomía e independencia de quien la ejerce

La subordinación laboral no consiste en el ejercicio permanente o constante del poder de dirección y el disciplinario por parte del empleador, sino en la posibilidad jurídica que tiene de ejercer tales actos. En apoyo, aludió a la sentencia CSJ SL 35201, 22 jul. 2009.

La relación laboral se ejecutó en forma habitual por 6 años, durante los cuales se ejerció un direccionamiento continuo y permanente de la actividad contratada, en donde se generaron varios llamados de atención referentes al horario de trabajo lo que nos lleva a comprobar la existencia de un contrato laboral.

Se puede evidenciar que una de sus compañeras estaba contratada mediante un contrato de trabajo y sus funciones tenían diferencias muy sutiles y se evidenciaba igualmente la subordinación sin ser relevante que ella hiciera otro tipo de labores.

1.3.3. Recursos de casación

Corte suprema de justicia

Consideraciones

La corte suprema de justicia considera que obligaciones como asistir a eventos sociales organizados por el accionado tiene relación con el concepto de disponibilidad que es característico de la subordinación mostrando como resultado la limitación de disponer del tiempo libre y abstenerse de dar entrevistas en chats o portales de internet no autorizados por el canal siendo esta una restricción lo cual no corresponde a un convenio de prestación de servicios.

Si bien en los contratos de prestación de servicios se puede establecer un horario, así como parámetros de modo o lugar sin que esto genere el factor de subordinación en esta ocasión si se tenía un horario, se puede evidenciar que en los registros de ingreso y salida del demandante si cumplía un horario a pesar de que estos registros no fueran uniformes siempre debía estar presente para la emisión televisiva siendo esta su obligación principal. Igualmente, el actor tenía que solicitar autorización para ausentarse del set y este incumplimiento le genero varios llamados de atención generando el llamado poder disciplinario el cual configura uno los presupuestos de subordinación.

Según el principio de primacía de la realidad sobre las formas se concluye que la actividad contratada y la forma en que se llevó acabo conlleva una subordinación por parte de Caracol

Televisión S.A. lo cual no se trataba de meros actos de coordinación técnica, ni porque solo tuviera 4 horas de trabajo no cumpliera horario, ni que el apuntador fuera un mero instrumento técnico porque hubo un direccionamiento permanente de la actividad realizada en los cuales le decían los temas a tratar la forma de abordarlos y los productos que debía promocionar y el momento de hacerlo de acuerdo a los planes de producción por lo cual se materializo la interacción del director del programa con el actor a través de este aparato entendiendo la subordinación de una forma sofisticada y contemporánea al ser un programa en vivo y en directo en función de la audiencia y el rating.

La Corte ha indicado que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador 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». (Corte Suprema de justicia, 2019).

El contrato de prestación de servicios se caracteriza por la autonomía e independencia del contratista para ejecutar las funciones convenidas con el contratante, esto quiere decir que no debe recibir órdenes en el desarrollo de sus actividades, no obstante si pueden existir instrucciones, una fijación de horarios que estipula la persona que va desarrollar la actividad según sus tiempos, la solicitud de informes o alguna supervisión sobre las obligaciones pactadas lo importante es que no se convierta en una subordinación propia del contrato de trabajo. Cuando se está en presencia de este contrato el contratista, por regla general desempeña sus actividades con sus propias herramientas, equipos o medios, pero lo puede

hacer igual en instalaciones del contratante bajo ciertas circunstancias en las que se desarrolle la actividad de manera particular.

La presentadora Catalina Gómez fue contratada también por CARACOL T.V S.A mediante contrato de trabajo desempeñando funciones muy afines a las del demandante por lo que se observa una subordinación en ambos casos y una trasgresión al principio de igualdad. El hecho de que el demandante aceptara suscribir el contrato de prestación de servicios o no realizara reclamo durante la ejecución no quiere decir que lo que en verdad existiera fuera un contrato de trabajo lo que tiene relevancia es la dependencia o subordinación. Caracol Televisión S.A. tuvo un control y direccionamiento total sobre el servicio prestado, lo que desvirtuó el argumento de que lo que existía entre las partes era un convenio de prestación de servicios.

Se puede concluir que, en este caso particular según la primacía del contrato realidad se está en presencia de un contrato de trabajo y no de un contrato de prestación de servicios y para determinar esto encontramos que el parámetro más importante para esta decisión fue la subordinación que se ejerció sobre el demandante al observar que sí cumplía un horario de trabajo, no tenía autonomía ni independencia al momento de realizar las funciones pactadas inicialmente, llamados de atención y disponibilidad respecto de eventos y actividades organizadas por Caracol Televisión S.A. Es importante saber que cada caso es diferente y que es importante revisar todas las pruebas y los supuestos para conocer realmente la tipología del contrato en discusión, pero, sin duda, esta sentencia tiene gran importancia porque crea un precedente para futuros problemas en esta materia. Es por ello que este será el punto de partida para el diagnóstico de la fundación para el servicio integral de atención médica (SIAM) señalando los puntos positivos, negativos y las mejoras que debe realizar dentro de su entidad en lo correspondiente a contratación de personal y manejo del mismo con el fin de ser más sólidas y evitar sanciones futuras.

1.3.4. Contrato realidad

El contrato realidad es aquel que, pese a sus contenidos y apariencia, constituye una verdadera relación de trabajo dependiente, de modo que más allá de los documentos o las palabras que usen los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, lo relevante es el contenido material de esta y los hechos que la determinan. (Corte Suprema de Justicia, 2019).

Por lo cual este contrato llamado **realidad** se da porque a pesar de que la partes acordaran un contrato con ciertas características en la práctica se evidencia una figura distinta por la cual no se reconoce la existencia de un contrato de trabajo. Esto puede ocurrir porque se quiere engañar al trabajador con el fin de evitarse costos administrativos sin reconocer derechos que emanan de una relación laboral como el pago de prestaciones sociales, seguridad social, aportes parafiscales, trabajo extra, recargos nocturnos, trabajado dominical y festivo, o simplemente por el error humano en el modo de contratación.

El reconocimiento de la existencia de un contrato laboral se debe hacer por medio de un juez laboral, el cual debe declarar mediante sentencia judicial la existencia del contrato de trabajo en consecuencia de que se configuran los elementos de una relación laboral independiente de la voluntad inicial de las partes.

1.3.5. Presunción del contrato de trabajo

Según el artículo 23 del código sustantivo del trabajo (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social) si se reúnen que la actividad personal del trabajador, a continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, un salario como retribución del servicio. se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Igualmente según el artículo 24 del consigno sustantivo del trabajo Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Estos dos artículos dan la existencia de un contrato de trabajo a pesar del nombre que

le dieron las partes inicialmente. La subordinación es el elemento principal para determinar la existencia de un contrato realidad.

Con frecuencia se evidencia que el empleador trata de desviar obligaciones que están a su cargo con el fin de evitar gastos como son las prestaciones sociales pero siguen evidenciando los tres elementos del contrato de trabajo (la prestación personal del servicio, la remuneración y la continuada subordinación laboral) demostrando otro tipo de contrato al inicialmente pactado por la partes. Es por ello que el trabajador debe estar bien informado de sus derechos con el fin de no caer en un contrato realidad que antes de su reconocimiento afectaran los derechos que el trabajador tiene.

1.3.6. Primacía de la realidad en el contrato individual de trabajo

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, previsto en el artículo 53 de nuestra Carta Política, tiene plena operancia en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral; de tal manera que, configurada la relación dentro de un contrato de esa modalidad, el efecto del principio se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales, sin reparar en la calificación o denominación del vínculo desde el punto de vista formal, con el fin de hacer valer la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado (Corte Constitucional, 1997)

Se entra a evaluar los hechos de manera particular, esto quiere decir que es cada caso se analiza y en caso de encontrar una diferencia entre lo práctico y lo escrito en el papel se dará prioridad a lo primero. Este principio tiene gran relevancia para el derecho laboral ya que si se comprueba la existencia de un contrato realidad debe protegerse este derecho por encima de lo pactado entre las partes con el fin de proteger al trabajador.

Los hechos que demuestran la existencia o no de un contrato realidad son los más importantes y relevantes siempre que estos puedan ser demostrables ya que es de suma importancia para el derecho laboral defender los principios rectores donde debe primar el interés general y la

igualdad entre las partes y la necesidad de garantizar a la sociedad derechos al mínimo vital y móvil.

Para Cabanellas:

“muchas veces se trata de dar a un trabajador subordinado la apariencia de un trabajador autónomo. Esta situación es tan frecuente que obliga a los Tribunales a determinar no que el conjunto sea simulado, y si simplemente establecer la verdadera naturaleza de la prestación. En esta forma, las disposiciones del Código Civil sobre la simulación de contratos se borran para penetrar el contrato realidad, esto es, en la ejecución de la prestación de un trabajo, deduciendo de ello sus caracteres esenciales para llegar a la determinación de la naturaleza del vínculo que liga a las partes” (Isaza, 2011)

1.3.7. Consecuencias de la declaración del contrato de trabajo realidad.

Esta carga se encuentra dirigida a desvirtuar la naturaleza contractual de la relación establecida y a acreditar la presencia real de los elementos de un contrato de trabajo, especialmente el de subordinación, que es el que de manera primordial desentraña la existencia de una relación laboral encubierta (Consejo de estado, 2016)

Por regla general, al momento en el que el trabajador se desvincula de la empresa inicia una demanda cuando el contrato por el que fue contratado no es por el que realmente estaba contratado por lo cual acude a que se le reconozca ante un juzgado la existencia de un contrato realidad. Al declararse la existencia del contrato de trabajo realidad, para la ley significa que ese contrato ya expirado fue en realidad un contrato de trabajo, por lo tanto se le adeudan al trabajador todos los conceptos derivados de ese contrato como son prestaciones sociales y eventualmente las indemnizaciones correspondientes.

1.4. Cuadro comparativo

El cuadro que se representa a continuación es un paralelo entre dos tipos de contrato, se espera tener mayor referencia a los caracteres principales que surgen de la constitución o creación de un contrato laboral o por prestación de servicios entre un empleador y un trabajador o contratista.

Se toma como referencia la normatividad vigente colombiana de la cual se aplica la necesidad individual de cada caso, dependiendo de la tipología contractual; como lo es ser afiliado a la seguridad social, la necesidad de cumplimiento de horarios o si es necesario prestar o no personal la ejecución de la labor.

De igual forma se establecen diferencias relevantes para la futura aplicación en la Fundación SIAM de modo que se replicara dicha información en sus contratos ya efectivos.

Tabla 1. Cuadro comparativo

Contrato laboral	Contrato por prestación de servicios
El trabajador deberá prestar personalmente el servicio, en beneficio del empleador; es decir, la actividad a realizar la ejecutará el mismo.	Se pacta para la ejecución de una labor específica, que la persona desarrollará de acuerdo a su experiencia, capacidad y formación de una materia en particular.
Existe una continua subordinación del trabajador con respecto al empleador. En este orden, el empleador tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador, de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que dichas órdenes no deben atentar bajo ninguna circunstancia con la dignidad, el honor y los derechos del trabajador.	El contratista tendrá independencia sobre la forma en la cual desarrollará la labor para la cual fue contratado. Además, será autónomo en cuanto al criterio técnico y científico que utilizará para la ejecución de la labor que dio origen al contrato.
	Su forma de remuneración será por honorarios

El empleador deberá retribuir al trabajador mediante una remuneración, que para efectos del contrato se denominada salario.	
Debido a la relación laboral existente, el trabajador tiene derecho al pago de prestaciones sociales. (Salud, ARL, Vacaciones, Pensión y Liquidación)	Debido a que no existe ninguna relación laboral, no se genera el pago de prestaciones sociales.
Existen dos tipos de contrato laboral, a Término fijo el cual deberá ser por escrito y podrá prorrogarse si las partes lo acuerdan o automáticamente si no se da el preaviso oportunamente y a término indefinido que puede ser escrito o verbal.	El contrato por prestación de servicios es temporal, debido a que su duración estará acorde al tiempo estipulado para la realización de la labor por parte del contratista. Por esta razón, el tiempo de contrato es limitado. Este contrato es a término fijo, pero este no es renovable, deberá hacer un nuevo contrato si se agota el término.
La afiliación al sistema de seguridad social, la deberá hacer el empleador.	La afiliación al sistema de seguridad social, la deberá hacer directamente el contratista, como trabajador independiente.
Se puede establecer un periodo de prueba, dependiendo de la duración del contrato.	No hay lugar a periodo de prueba. (Si se realiza el contrato es porque usted considera que el contratista cuenta con el conocimiento y recursos para realizar la labor.)

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

En este capítulo realizaremos una descripción de la fundación para el Servicio Integral de Atención Médica (SIAM) con el fin de dar contexto a las actividades que desarrolla la empresa y categorizar sus trabajadores. Se agruparan los trabajadores por cargo, funciones y tipo de contrato para poder analizar de manera más eficiente y rápida la correcta contratación de sus trabajadores. Se solicita la información a la empresa logrando recopilar datos relevantes para el diagnóstico.

2.1. Descripción de la fundación SIAM

Desde el año 2005, la Fundación SIAM que desarrollo sus actividades en Colombia, tiene como objetivo principal la prestación de servicios asistenciales de calidad, basados en las necesidades de salud de sus pacientes, así como los postulados de manejo para cada patología específica que dicta el Ministerio de salud y la comunidad científica mundial sobre las mismas. (Fundación SIAM, 2019)

En sus centros de Excelencia de Fundación SIAM, se brinda una atención integral a pacientes de enfermedades de alto costo, de acuerdo con las guías y protocolos nacionales e internacionales. Su equipo interdisciplinar está compuesto por Médicos Expertos, Infectólogos, Nutricionistas, Trabajadores Sociales, Psicólogos y Químicos Farmacéuticos, todos especializados en la atención de pacientes con dichas patologías.

Todos los integrantes de la institución están llamados a hacer parte integral de la calidad, mediante la capacitación constante, la proactividad en las funciones, la gestión del día a día, y la mejora permanente de los procesos, dentro de los cuales están:

- Investigar sobre el diagnóstico, prevención y tratamiento de enfermedades en general, entre ellas las retrovirales, infecciosas, ocupacionales y laborales.
- Desarrollar todos aquellos programas que colaboren a la atención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades en general, entre ellas las retrovirales, infecciosas, ocupacionales y laborales.

- Representar y comercializar, nacional e internacionalmente medicamentos, equipos diagnósticos y reactivos relacionados con el tratamiento de las enfermedades en general, entre ellas las retrovirales, infecciosas, ocupacionales y laborales.
- Fomentar la creación de unidades de asesoría consultoría y asistencia técnica y capacitación mediante acciones encaminadas a orientar a las personas a la prevención de las enfermedades en general, entre ellas las retrovirales, infecciosas, ocupacionales y laborales.
- Prevención de enfermedades, diagnóstico, tratamiento y la rehabilitación de los pacientes. Todas las acciones que conlleven el bienestar de los profesionales de la medicina, paramédicos, sus recursos humanos de base y de beneficio a los pacientes.

2.2. Número de empleados y funciones

La fundación SIAM tiene dos tipos de trabajadores los asistenciales y no asistenciales los primeros son los que profesionales que prestan servicio según el core del negocio y los segundos son los que no hacen parte de la planta médica. Actualmente cuenta con 81 empleados los cuales 11 están por contrato laboral y 71 por contrato de prestación de servicios. Analizaremos estos últimos los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

2.2.1. Asistenciales

- 11 son nutricionistas-dietistas quienes son los encargados de Fomentar hábitos nutricionales en los pacientes de la compañía, brindándoles un adecuado tratamiento.

Tabla 2. Nutricionistas-dietistas

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Coronell Diaz Hanee Esther	Nutricionista	Prestación de servicios
Castillo Escobar Wendy Paola	Nutricionista	Prestación de servicios
Ramirez Ladino Liliana Patricia	Nutricionista	Prestación de servicios
De la Hoz Dominguez Ismenia Segunda	Nutricionista	Prestación de servicios
Muñoz Pino Ana Maria	Nutricionista	Prestación de servicios
Perdomo Zuñiga Karina	Nutricionista	Prestación de servicios
Miranda Berbesi Diana Esmeralda	Nutricionista	Prestación de servicios
Huertas Ponton Ana Maria	Nutricionista	Prestación de servicios
Pelaez Betancurt Gloria Patricia	Nutricionista	Prestación de servicios
Molina Bolivar Elizabeth	Nutricionista	Prestación de servicios

Torres Mayoral Paola Ximena	Nutricionista	Prestación de servicios
-----------------------------	---------------	-------------------------

Fuente: Elaboración propia

Las funciones de cargo de los nutricionistas por competencias son las siguientes (Fundación SIAM;, 2018):

1. Valorar la situación de salud, elaborando el diagnóstico; planeando, ejecutando y evaluando la atención integral del paciente.
2. Promover programas de la capacitación, entrenamiento y enseñanza continuada al recurso humano para mejorar su competencia.
3. Realizar programas y estudios que contribuyan al avance de la tecnología y de la práctica clínica, de su proyección en otros campos de la salud.
4. Formular diagnósticos y prescribir el tratamiento que debe seguirse aplicando los derechos del usuario.
5. Prescribir y/o realizar procedimientos para ayudar en el diagnóstico y/o en el manejo de pacientes, según el caso.
6. Conocer, desarrollar, e implementar lo establecido en cada uno de los documentos, procesos, procedimientos, instructivos que hacen parte del proceso Asistencial De Atención Integral y del cual se deriva la Guía de manejo para cumplimiento de lo establecido en el modelo de atención integral y con el fin de dar cumplimiento a lo pactado contractualmente.
7. Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.
8. Dar cumplimiento a los planes de mejora derivados de las diferentes auditorías realizadas al desempeño y verificación del objeto del contrato.
9. Garantizar la calidad del dato registrado en la H.C.
10. Realizar atención nutricional que incluya: adecuada ejecución de anamnesis, indagar por el cuadro clínico desde el diagnóstico, haciendo un relato descriptivo del cuadro clínico y manejos recibidos, garantizar que se explore si hay o no síntomas actuales que requieran manejo médico.
11. Interrogar antecedentes personales y registrarlos con calidad en la historia clínica
12. Realizar exploración física

13. Registrar de manera precisa, con información verídica, los diferentes componentes que hacen parte de la historia clínica.
14. Realizar el registro de los diferentes diagnósticos con los que curse el usuario.
15. Registrar un plan de tratamiento integral, ajustado a la situación clínica del usuario y en cumplimiento de la Guía de práctica clínica vigente y documentos registrados en el sistema documental de la institución
16. Realizar de manera adecuada la formulación de tratamiento acorde a la clínica de cada paciente.
17. Remitir a usuarios a J.M.D. de acuerdo a instructivos vigentes.
18. Garantizar el diligenciamiento y la calidad del registro de las diferentes fuentes de datos derivados de la H.C. y los cuales son sustrato para la generación de informes y análisis de indicadores.
19. Garantizar la utilización y manejo de las diferentes herramientas informáticas con las que cuenta la institución, tales como plataforma documental del sistema de calidad, plataforma de capacitación y las demás que apliquen.
20. Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.
21. Dar cumplimiento a las directrices y normativas establecidas institucionalmente.
22. Participar activamente en el cumplimiento de planes de mejora derivados de las auditorías realizadas a su área.
23. Atención, oportuna, eficiente, con calidad ética y humana a todos los usuarios de los servicios de la compañía.
24. Participación activa en el Comité de historias clínicas, comité de calidad y staff según indicaciones.
25. Gestión y reporte para que los líderes consigan recursos y el adecuado funcionamiento de los equipos de su especialidad, como por su custodia.
26. Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.
27. Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.

28. Participar en la elaboración e implantación del plan de emergencias para ser aplicado en La organización.
 29. Elaborar informe mensual de gestión ante la Dirección General de la compañía.
 30. Participar en la elaboración y actualización del manual de guías, protocolos y procedimientos del área de Nutrición y Dietética.
 31. Cumplir y hacer cumplir las políticas relacionadas con la protección de datos personales.
 32. Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin.
 33. Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.
- 12 son psicólogos, los cuales brindan una atención psicológica oportuna y eficaz a los usuarios prestando atención psicológica a los usuarios y sus familias, cuando lo requieran, de acuerdo con el modelo de atención establecido por la compañía, contribuyendo al desarrollo y recuperación de salud integral.

Tabla 3. Psicólogos

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Moreno Pacheco Mariana	Psicólogo	Prestación de servicios
Ocampo Vidales Angelica Maria	Psicólogo	Prestación de servicios
Martinez Muñoz Stephanie	Psicólogo	Prestación de servicios
Puentes Patiño Diego Alfonso	Psicólogo	Prestación de servicios
Estrada Bedoya Claudia Patricia	Psicólogo	Prestación de servicios
Zamora Romero Lyanne	Psicólogo	Prestación de servicios
Torres Garcia Sandra Patricia	Psicólogo	Prestación de servicios
Perez Caicedo Adriana Milena	Psicólogo	Prestación de servicios
Zapata Betancurt Catalina	Psicólogo	Prestación de servicios
Revelo Barona Beberlin Consuelo	Psicólogo	Prestación de servicios
Estrada Oliva Jose Luis	Psicólogo	Prestación de servicios
Vasquez Hurtado Margarita Rosa	Psicólogo	Prestación de servicios

Fuente: Elaboración propia

Las funciones de cargo de los psicólogos por competencias son las siguientes (Fundación SIAM;, 2018):

1. Valorar la situación de salud, elaborando el diagnóstico; planeando, ejecutando y evaluando la atención integral del paciente.
2. Promover programas de la capacitación, entrenamiento y enseñanza continuada al recurso humano para mejorar su competencia.
3. Realizar programas y estudios que contribuyan al avance de la tecnología y de la práctica clínica, de su proyección en otros campos de la salud.
4. Formular diagnósticos y prescribir el tratamiento que debe seguirse aplicando los derechos del usuario.
5. Prescribir y/o realizar procedimientos para ayudar en el diagnóstico y/o en el manejo de pacientes, según el caso.
6. Conocer, desarrollar, e implementar lo establecido en cada uno de los documentos, procesos, procedimientos, instructivos que hacen parte del proceso Asistencial De Atención Integral y del cual se deriva la Guía de manejo para cumplimiento de lo establecido en el modelo de atención integral y con el fin de dar cumplimiento a lo pactado contractualmente.
7. Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.
8. Dar cumplimiento a los planes de mejora derivados de las diferentes auditorías realizadas al desempeño y verificación del objeto del contrato.
9. Garantizar la calidad del dato registrado en la H.C.
10. Realizar atención en psicología que incluya: adecuada ejecución de anamnesis, indagar por el cuadro clínico desde el diagnóstico, haciendo un relato descriptivo del cuadro clínico y manejos recibidos, garantizar que se explore si hay o no síntomas actuales que requieran manejo médico.
11. Interrogar antecedentes personales y registrarlos con calidad en la historia clínica
12. Realizar exploración mental de manera profunda y con calidad para que aporte al manejo integral del usuario.
13. Registrar de manera precisa, con información verídica, los diferentes componentes que hacen parte de la historia clínica.

14. Realizar el registro de los diferentes diagnósticos con los que curse el usuario.
15. Registrar un plan de tratamiento integral, ajustado a la situación clínica del usuario y en cumplimiento de la Guía de práctica clínica vigente y documentos registrados en el sistema documental de la institución
16. Realizar de manera adecuada la formulación del tratamiento acorde a la clínica de cada paciente.
17. Remitir a usuarios a J.M.D. de acuerdo a instructivos vigentes.
18. Garantizar el diligenciamiento y la calidad del registro de las diferentes fuentes de datos derivados de la H.C. y los cuales son sustrato para la generación de informes y análisis de indicadores.
19. Garantizar la utilización y manejo de las diferentes herramientas informáticas con las que cuenta la institución, tales como plataforma documental del sistema de calidad, plataforma de capacitación y las demás que apliquen.
20. Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.
21. Dar cumplimiento a las directrices y normativas establecidas institucionalmente.
22. Participar activamente en el cumplimiento de planes de mejora derivados de las auditorías realizadas a su área.
23. Atención, oportuna, eficiente, con calidad ética y humana a todos los usuarios de los servicios de la compañía.
24. Participación activa en el Comité de Calidad, así como en las juntas medicas según sea aplicable.
25. Velar por el adecuado funcionamiento de los equipos de su especialidad, como por su custodia.
26. Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.
27. Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.
28. Participar en la elaboración e implantación del plan de emergencias para ser aplicado en La organización.

29. Participar en la elaboración y actualización del manual de guías, protocolos y procedimientos del área de Psicología.
 30. Cumplir y hacer cumplir las políticas relacionadas con la protección de datos personales.
 31. Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin
 32. Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.
- 22 son médicos expertos que brindan una atención especializada a los usuarios para el diagnóstico, tratamiento, promoción y rehabilitación de la salud de los pacientes y lo relacionado al proceso de atención integral de la compañía.

Tabla 4. Médicos expertos

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Sandoval Salgado Melissa Eugenia	Medico Experto	Prestación de servicios
Castañeda Alfonso Rossmery	Medico Experto	Prestación de servicios
Sanchez Morales Fernando	Medico Experto	Prestación de servicios
Barcenás Cuadros Claudia Maritza	Medico Experto	Prestación de servicios
Jaimes Cardenas Ivanna Marcela	Medico Experto	Prestación de servicios
Nover Mendoza Antonio	Medico Experto	Prestación de servicios
Arteaga Potes Pablo Alfonso	Medico Experto	Prestación de servicios
Lozano Calderon Sther Yamith	Medico Experto	Prestación de servicios
Sarabia Ortiz Melissa Katherine	Medico Experto	Prestación de servicios
Gomez Pinzon Samuel Ricardo	Medico Experto	Prestación de servicios
Stand Anillo Javier Andres	Medico Experto	Prestación de servicios
Hernandez Alba Luis Gabriel	Medico Experto	Prestación de servicios
Jimenez Mendoza Edgar Fabian	Medico Experto	Prestación de servicios
Orozco Vargas Lida Magnolia	Medico Experto	Prestación de servicios
Galvis Manzano Sergio Angel	Medico Experto	Prestación de servicios
Leal Alvarez Oscar Alfonso	Medico Experto	Prestación de servicios

Lopez Saldarriaga Juan Rodrigo	Medico Experto	Prestación de servicios
Robledo Cuesta Shirley	Medico Experto	Prestación de servicios
Medina Iriarte Alexander Antonio	Medico Experto	Prestación de servicios
Alvarez Velasquez Edgar Eduardo	Medico Experto	Prestación de servicios
Escobar Caicedo Paola Rubiela	Medico Experto	Prestación de servicios
Villegas Rojas Soraya	Medico Experto	Prestación de servicios

Fuente: Elaboración propia

Las funciones de cargo de los médicos expertos por competencias son las siguientes (Fundación SIAM, 2018):

1. Valorar la situación de salud, elaborando el diagnóstico; planeando, ejecutando y evaluando la atención integral del paciente.
2. Realizar cada una de las actividades enmarcadas en la atención medica en consulta con calidad de cara a la interacción con el usuario, registro de datos en la Historia Clínica institucional y seguimiento al manejo integral del usuario, de acuerdo a los procesos, instructivos, procedimientos y directrices emitidas por la Dirección Científica y/ o Dirección General.
3. Promover programas de la capacitación, entrenamiento y enseñanza continuada al recurso humano para mejorar su competencia.
4. Realizar programas y estudios que contribuyan a la atención médica y a la correcta evolución del paciente.
5. Formular diagnósticos y Generar un plan de manejo integral al usuario, derivado de la atención médica que debe seguirse conforme a las actuales Guías de Manejo basadas en la evidencia.
6. Indagar sobre otras patologías y comorbilidades con las que pudiera cursar el paciente y derivar a manejo de acuerdo a lo que corresponda desde el punto de vista clínico.
7. Prescribir procedimientos para ayudar en el diagnóstico y/o en el manejo de pacientes, según el caso.
8. Atención, oportuna, eficiente, con calidad ética y humana a todos los usuarios de los servicios de la compañía.
9. Participación activa en el Comité de historias clínicas, comité de calidad.

10. Conocer, desarrollar, e implementar lo establecido en cada uno de los documentos, procesos, procedimientos, instructivos que hacen parte del proceso Asistencial De Atención Integral y del cual se deriva la Guía de manejo para cumplimiento de lo establecido en el modelo de atención integral y con el fin de dar cumplimiento a lo pactado contractualmente.
11. Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.
12. Dar cumplimiento a los planes de mejora derivados de las diferentes auditorias realizadas al desempeño y verificación del objeto del contrato.
13. Garantizar la calidad del dato registrado en la H.C.
14. Realizar atención medica que incluya: adecuada ejecución de anamnesis, indagar por el cuadro clínico desde el diagnostico, haciendo un relato descriptivo del cuadro clínico y manejos recibidos, garantizar que se explore si hay o no síntomas actuales que requieran manejo médico.
15. Interrogar antecedentes personales y registrarlos con calidad en la historia clínica
16. Realizar exploración física completa al usuario, garantizando la realización de un examen que incluya el 100% de las áreas corporales.
17. Registrar de manera precisa, con información verídica, los diferentes componentes que hacen parte de la historia clínica.
18. Realizar el registro de los diferentes diagnósticos con los que curse el usuario.
19. Registrar un plan de tratamiento integral, ajustado a la situación clínica del usuario y en cumplimiento de la Guía de práctica clínica vigente y documentos registrados en el sistema documental de la institución
20. Garantizar la generación de órdenes de paraclínicos de acuerdo a guía de manejo y hacer seguimiento con cada uno de los usuarios atendidos en consulta de la realización de los mismos, en caso de evidenciar una irregularidad informar de inmediato a Dirección Científica.
21. Garantizar la remisión de usuarios a las diferentes actividades de P y P Y profesionales que requiera de acuerdo a su condición clínica.
22. Garantizar la verificación y direccionamiento de cumplimiento de esquemas de vacunación de cada uno de los usuarios.

23. Realizar de manera adecuada la formulación de tratamiento acorde a la clínica de cada paciente.
24. Remitir a usuarios a J.M.D. de acuerdo a instructivos vigentes.
25. Garantizar el cumplimiento de cada una de las actividades que hacen parte de las diferentes actividades colaborativas, tales como manejo de pacientes con comorbilidad con tuberculosis activa, latente y sintomáticos respiratorios, usuarias gestantes, Estrategias Suicad y demás políticas que se generen desde los entes de control y/o requerimiento de la EAPB.
26. Garantizar el diligenciamiento y la calidad del registro de las diferentes fuentes de datos derivados de la H.C. y los cuales son sustrato para la generación de informes y análisis de indicadores.
27. Garantizar la utilización y manejo de las diferentes herramientas informáticas con las que cuenta la institución, tales como plataforma documental del sistema de calidad, plataforma de capacitación y las demás que apliquen.
28. Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.
29. Participar en la elaboración de juntas Médicas de decisión, y dar cumplimiento a las recomendaciones derivadas de las mismas.
30. Propender a la ejecución de actividades producto de la intervención con cada paciente, que conlleven a garantizar la adherencia, manejo integral y vigilancia de cumplimiento de metas de tratamiento.
31. Manejo integral y derivación a otras especialidades de comorbilidades con las que curse cada uno de los usuarios, y hacer seguimiento a conceptos emitidos por las diferentes especialidades.
32. Intervenir en los factores de riesgo que pudieran evidenciarse en el marco de la consulta médica.
33. Realizar seguimiento integral y efectivo a usuarios que requirieron hospitalización.
34. Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.
35. Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.

36. Participar en la implantación del plan de emergencias para ser aplicado en la práctica clínica.
 37. Participar en la elaboración y actualización del manual de guías, protocolos y procedimientos del área de Medicina General Experto.
 38. Cumplir y hacer cumplir las políticas relacionadas con la protección de datos personales.
 39. Participar y ejecutar de las capacitaciones y evaluaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin
 40. Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.
- 14 son trabajadores sociales los cuales ejercen acciones profesionales en las actividades asistenciales y administrativas para brindar un tratamiento social y adecuado contribuyendo a la recuperación del paciente.

Tabla 5. Trabajadores sociales

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Bedoya Sanchez Beatriz del Socorro	Trabajadora social	Prestación de servicios
Ortega Pabon Erika Juliana	Trabajadora social	Prestación de servicios
Jimenez Espinosa Luz Estela	Trabajadora social	Prestación de servicios
Medina Hernandez Sandra	Trabajadora social	Prestación de servicios
Pabon Guarin Marla Rossio	Trabajadora social	Prestación de servicios
Suarez Marroquin Ibeth Yulay	Trabajadora social	Prestación de servicios
Ortiz Hurtado valentina	Trabajadora social	Prestación de servicios
Pachon Rincon Martha Lucia	Trabajadora social	Prestación de servicios
Robledo Cuesta Shirley	Trabajadora social	Prestación de servicios
Rojas Rodriguez Doris Stella	Trabajadora social	Prestación de servicios
Puello Noriega Ana Rossiris	Trabajadora social	Prestación de servicios
Unigarro Paz Maria Cristina	Trabajadora social	Prestación de servicios
Nieto Sanchez Martha Esneda	Trabajadora social	Prestación de servicios
Jaramillo Gaitan Natalia	Trabajadora social	Prestación de servicios

Fuente: Elaboración propia

Las funciones de cargo de la trabajadora social por competencias son las siguientes (Fundación SIAM;, 2018):

1. Promover actividades de capacitación y/o educación a los usuarios.
2. Atender oportuna y eficientemente con calidad humana a los usuarios de los servicios de la compañía.
3. Participación activa en el Comité de calidad y staff medico según indicaciones.
4. Elaborar informe mensual de gestión a la Coordinación Nacional SIAU que incluya pacientes atendidos, visitas domiciliarias, capacitación a usuarios, tramite de servicios no conforme (quejas).
5. Promover la adherencia en los pacientes al tratamiento antirretroviral mediante acciones de seguimiento e intervención en el entorno social-familiar que incidan en su proceso salud-enfermedad.
6. Conocer, desarrollar, e implementar lo establecido en cada uno de los documentos, procesos, procedimientos, instructivos que hacen parte del proceso Asistencial De Atención Integral y del cual se deriva la Guía de manejo para cumplimiento de lo establecido en el modelo de atención integral y con el fin de dar cumplimiento a lo pactado contractualmente.
7. Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.
8. Dar cumplimiento a los planes de mejora derivados de las diferentes auditorías realizadas al desempeño y verificación del objeto del contrato.
9. Garantizar la calidad del dato registrado en la H.C.
10. Realizar atención de trabajo social que incluya: adecuada ejecución de anamnesis, indagar por el cuadro clínico desde el diagnostico, haciendo un relato descriptivo del cuadro clínico y manejos recibidos, garantizar que se explore si hay o no síntomas actuales que requieran manejo médico.
11. Interrogar antecedentes personales y registrarlos con calidad en la historia clínica
12. Registrar de manera precisa, con información verídica, los diferentes componentes que hacen parte de la historia clínica.
13. Realizar el registro de los diferentes diagnósticos con los que curse el usuario.

14. Registrar un plan de tratamiento integral, ajustado a la situación clínica del usuario y en cumplimiento de la Guía de práctica clínica vigente y documentos registrados en el sistema documental de la institución
15. Realizar de manera adecuada la formulación de tratamiento acorde a la clínica de cada paciente.
16. Remitir a usuarios a J.M.D. de acuerdo a instructivos vigentes.
17. Garantizar el diligenciamiento y la calidad del registro de las diferentes fuentes de datos derivados de la H.C. y los cuales son sustrato para la generación de informes y análisis de indicadores.
18. Garantizar la utilización y manejo de las diferentes herramientas informáticas con las que cuenta la institución, tales como plataforma documental del sistema de calidad, plataforma de capacitación y las demás que apliquen.
19. Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.
20. Dar cumplimiento a las directrices y normativas establecidas institucionalmente.
21. Participar activamente en el cumplimiento de planes de mejora derivados de las auditorías realizadas a su área.
22. Participar en la elaboración y actualización del manual, guías, protocolos y procedimientos del área de Trabajo Social.
23. Cumplir y hacer cumplir las políticas relacionadas con la protección de datos personales.
24. Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin
25. Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.

- 4 son médicos Infectologos

Tabla 6. Médicos Infectologos

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Castañeda Barragan Carlos Gabriel	Medico infectologo	Prestación de servicios
Leal Baquero Hector Ricardo	Medico infectologo	Prestación de servicios
Martinez Garcia Ricardo Arturo	Medico infectologo	Prestación de servicios

Rojas Rojas Hugo Fernando	Medico infectologo	Prestación de servicios
---------------------------	--------------------	-------------------------

Fuente: Elaboración propia

Las funciones de cargo de los Infectólogos por competencias son las siguientes (Fundación SIAM; 2018):

1. Valorar la situación de salud, elaborando el diagnóstico; planeando, ejecutando y evaluando la atención integral del paciente.
2. Realizar cada una de las actividades enmarcadas en la atención médica en consulta con calidad de cara a la interacción con el usuario, registro de datos en la Historia Clínica institucional y seguimiento al manejo integral del usuario, de acuerdo a los procesos, instructivos, procedimientos y directrices emitidas por la Dirección Científica y/ o Dirección General.
3. Promover programas de la capacitación, entrenamiento y enseñanza continuada al recurso humano para mejorar su competencia.
4. Realizar programas y estudios que contribuyan a la atención médica y a la correcta evolución del paciente.
5. Formular diagnósticos y Generar un plan de manejo integral al usuario, derivado de la atención médica que debe seguirse conforme a las actuales Guías de Manejo basadas en la evidencia.
6. Indagar sobre otras patologías y comorbilidades con las que pudiera cursar el paciente y derivar a manejo de acuerdo a lo que corresponda desde el punto de vista clínico.
7. Prescribir procedimientos para ayudar en el diagnóstico y/o en el manejo de pacientes, según el caso.
8. Atención, oportuna, eficiente, con calidad ética y humana a todos los usuarios de los servicios de la compañía.
9. Participación activa en el Comité de historias clínicas, comité de calidad.
10. Conocer, desarrollar, e implementar lo establecido en cada uno de los documentos, procesos, procedimientos, instructivos que hacen parte del proceso Asistencial De Atención Integral y del cual se deriva la Guía de manejo para cumplimiento de lo establecido en el modelo de atención integral y con el fin de dar cumplimiento a lo pactado contractualmente.

11. Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.
12. Dar cumplimiento a los planes de mejora derivados de las diferentes auditorías realizadas al desempeño y verificación del objeto del contrato.
13. Garantizar la calidad del dato registrado en la H.C.
14. Realizar atención medica que incluya: adecuada ejecución de anamnesis, indagar por el cuadro clínico desde el diagnostico, haciendo un relato descriptivo del cuadro clínico y manejos recibidos, garantizar que se explore si hay o no síntomas actuales que requieran manejo médico.
15. Interrogar antecedentes personales y registrarlos con calidad en la historia clínica
16. Realizar exploración física completa al usuario, garantizando la realización de un examen que incluya el 100% de las áreas corporales.
17. Registrar de manera precisa, con información verídica, los diferentes componentes que hacen parte de la historia clínica.
18. Realizar el registro de los diferentes diagnósticos con los que curse el usuario.
19. Registrar un plan de tratamiento integral, ajustado a la situación clínica del usuario y en cumplimiento de la Guía de práctica clínica vigente y documentos registrados en el sistema documental de la institución
20. Garantizar la generación de órdenes de paraclínicos de acuerdo a guía de manejo y hacer seguimiento con cada uno de los usuarios atendidos en consulta de la realización de los mismos, en caso de evidenciar una irregularidad informar de inmediato a Dirección Científica.
21. Garantizar la remisión de usuarios a las diferentes actividades de P y P Y profesionales que requiera de acuerdo a su condición clínica.
22. Garantizar la verificación y direccionamiento de cumplimiento de esquemas de vacunación de cada uno de los usuarios.
23. Realizar de manera adecuada la formulación de tratamiento acorde a la clínica de cada paciente.
24. Remitir a usuarios a J.M.D. de acuerdo a instructivos vigentes.
25. Garantizar el cumplimiento de cada una de las actividades que hacen parte de las diferentes actividades colaborativas, tales como manejo de pacientes con comorbilidad

con tuberculosis activa, latente y sintomáticos respiratorios, usuarias gestantes, Estrategias Suicad y demás políticas que se generen desde los entes de control y/o requerimiento de la EAPB.

26. Garantizar el diligenciamiento y la calidad del registro de las diferentes fuentes de datos derivados de la H.C. y los cuales son sustrato para la generación de informes y análisis de indicadores.
27. Garantizar la utilización y manejo de las diferentes herramientas informáticas con las que cuenta la institución, tales como plataforma documental del sistema de calidad, plataforma de capacitación y las demás que apliquen.
28. Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.
29. Participar en la elaboración de juntas Médicas de decisión, y dar cumplimiento a las recomendaciones derivadas de las mismas.
30. Propender a la ejecución de actividades producto de la intervención con cada paciente, que conlleven a garantizar la adherencia, manejo integral y vigilancia de cumplimiento de metas de tratamiento.
31. Manejo integral y derivación a otras especialidades de comorbilidades con las que curse cada uno de los usuarios, y hacer seguimiento a conceptos emitidos por las diferentes especialidades.
32. Intervenir en los factores de riesgo que pudieran evidenciarse en el marco de la consulta médica.
33. Realizar seguimiento integral y efectivo a usuarios que requirieron hospitalización.
34. Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.
35. Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.
36. Participar en la implantación del plan de emergencias para ser aplicado en la práctica clínica.
37. Participar en la elaboración y actualización del manual de guías, protocolos y procedimientos del área de Medicina General Experto.
38. Cumplir y hacer cumplir las políticas relacionadas con la protección de datos personales.

39. Participar y ejecutar de las capacitaciones y evaluaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin
40. Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.

- El director general es quien se encarga de dirigir, organizar y formular estrategias empresariales que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la organización en el ámbito social, financiero, investigación acordes con la Misión y Visión de la organización.

Tabla 7. Director General

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Bueno Serrano Cesar Augusto	Director General	Prestación de servicios

Fuente: Elaboración propia

Las funciones de cargo del Director General por competencias son las siguientes (Fundación SIAM;, 2018):

1. Dirigir estratégicamente la compañía, manteniendo la unidad de intereses en torno a la misión y objetivos de la misma.
2. Administrar el personal de la Fundación cumpliendo y haciendo cumplir los estatutos, el reglamento interno y el manual de funciones existentes para los respectivos cargos
3. Realizar la gestión necesaria para lograr el desarrollo de la compañía de acuerdo con la planeación estratégica.
4. Articular el trabajo que realicen los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión.
5. Nombrar el recurso humano de la Fundación, de acuerdo a las normas laborales vigentes y basado en el organigrama existente, aprobado por la Junta Directiva
6. Nombrar los asesores externos que se requieran para la buena marcha de la Fundación
7. Ser nominador y ordenador del gasto de acuerdo con las facultades concedidas por la junta directiva gestionando la consecución de recursos y fortaleciendo la situación financiera de la organización.
8. Velar por la buena marcha de la contabilidad y presentar a las reuniones de la Junta Directiva los informes contables de la Fundación

9. Representar a compañía como representante legal. Representar a la Fundación judicial y extrajudicialmente, constituyendo apoderados especiales, con autorización de la Junta Directiva, cuando fuere el caso
10. Presentar para aprobación de la junta directiva planes de desarrollo, planes operativos, informes contables y financieros.
11. Organizar el sistema financiero, contable y de costos de servicios y propender por la eficiente utilización del recurso financiero.
12. Presentar a la junta directiva proyectos de reformas necesarias para su adecuado funcionamiento teniendo en cuenta criterios de factibilidad económica y financiera y someterlas a su aprobación.
13. Rendir los informes que le sean solicitados por la junta directiva y demás autoridades competentes.
14. Velar por el correcto y adecuado manejo y conservación de los bienes muebles e inmuebles de la compañía
15. Adquirir los bienes muebles y elementos necesarios para la buena marcha de la Fundación, de acuerdo con los presupuestos aprobados
16. Celebrar y suscribir contratos de la compañía.
17. Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rigen las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas y las demás señaladas por la junta directiva.
18. Establecer y modificar el reglamento interno de la compañía
19. Presentar la estructura orgánico-funcional de la compañía a la junta directiva.
20. Planear, controlar y evaluar conjuntamente con el personal de las dependencias de los procesos misionales área de atención a las personas, la prestación de los servicios asistenciales de salud.
21. Adaptar y/o adoptar las normas técnicas y modelos orientados a mejorar la prestación de los servicios de salud y velar por la validez científica de la técnicas y procedimientos utilizados en el diagnóstico y tratamiento.
22. Evaluar el impacto de la prestación de los servicios de salud a la comunidad y definir las acciones correctivas pertinentes.

23. Ejercer bajo su propia responsabilidad, las funciones que la alta dirección establezca le delegue o la ley le confiera y vigilar el cumplimiento de las que por mandato legal se hayan otorgado a otras dependencias bajo su cargo.
24. Orientar, coordinar y supervisar las dependencias adscritas a la organización.
25. Formular en coordinación con las dependencias correspondientes, las políticas organizacionales y verificar su implementación a través de la Dirección de (Calidad) Desarrollo Organizacional.
26. Asegurarse del cumplimiento a los Comités establecidos dentro de la organización, establecidos conforme a la normatividad para IPS.
27. Tomar la decisión definitiva en procesos de investigación interna disciplinaria.
28. Revisar y aprobar el presupuesto anual antes de proponerlo ante la Junta Directiva.
29. Asegurar la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad y desarrollar los procesos necesarios para su ejecución, mantenimiento y control.
30. Revisar a intervalos planificados el Sistema de Gestión de Calidad que permitan asegurar su conveniencia, adecuación, y eficacia continúa.
31. Formular y divulgar políticas y directrices para la protección de los datos personales
32. Las demás que se desprendan de la Ley o los Estatutos o le sean encomendadas por la Asamblea General o la Junta Directiva.

2.2.2. No asistenciales

- ✓ Se cuentan con 7 trabajadores de nivel no asistencial

Tabla 8. Cargos no asistenciales

<i>Nombre empleado</i>	<i>Cargo</i>	<i>Tipo de contrato</i>
Bueno Serrano Cesar Augusto	Director General	Prestación de servicios
Hernández Rojas Evaristo	Maestro de obra	Prestación de servicios
Serrano de Bueno Alejandrina	Administradora Bogotá	Prestación de servicios
Carvajal Niño Mirian	Asesora NIFF	Prestación de servicios
Bueno Serrano Olga Lucia	Calidad	Prestación de servicios
Carvajal Niño Olga Juliana	Revisor Fiscal	Prestación de servicios
Buitrago Martínez Carina	Contadora	Prestación de servicios

Fuente: Elaboración propia

Estos cargos no tienen establecidos manuales de funciones actualmente.

2.3. Contratos Fundación SIAM

La fundación SIAM tiene dos tipos de contratos dependiendo del tipo de contratista, los primeros son los asistenciales que son aquellos prestan un servicio relacionado con la actividad principal de la fundación y los segundos son los no asistenciales que son aquellos que no desempeñan una actividad principal.

2.3.1. Contratos asistenciales

El modelo de contrato asistencial es el siguiente (Fundacion SIAM, 2017) :

Tabla 9. Contratos asistenciales

Contrato no.	No. Consecutivo
Contratante	Fundación para el servicio integral de atención médica – fundación SIAM
Contratista	Apellidos y nombres del trabajador
No. De contacto	No. Celular de contacto
Email de contacto	Correo electrónico
Especialidad	Cargo / área de desempeño del trabajador del profesional para el manejo de pacientes con diagnóstico de infección

Entre los suscritos a saber XXXXXXXX , mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., e identificado con cédula de ciudadanía XXXXX expedida en XXXXX , en su calidad de Director Administrativo y Financiero de LA FUNDACIÓN PARA EL SERVICIO INTEGRAL DE ATENCIÓN MEDICA “SIAM” CON NIT 900.034.438-3. Por una parte quien para efectos de este contrato se denominará, EL CONTRATANTE y por otra Apellidos y nombres del trabajador identificado (a) con la cédula de ciudadanía No. No. Documento del trabajador, expedida en Ciudad de expedición del documento de identidad quien para el presente contrato se llamará EL CONTRATISTA, hemos acordado celebrar el presente contrato para la Prestación de Servicios profesionales de Cargo / Área

de desempeño del trabajador del profesional PARA EL MANEJO DE PACIENTES CON DIAGNOSTICO DE INFECCION POR VIH/SIDA regidos por las cláusulas que se transcriben a continuación y en lo no previsto en ellas por las normas vigentes, sobre la materia:

CLAUSULA PRIMERA. OBJETO. El contratista se compromete a prestar sus servicios profesionales como Cargo / Área de desempeño del trabajador del profesional PARA EL MANEJO DE PACIENTES CON DIAGNOSTICO DE INFECCION POR VIH/SIDA, bajo su absoluta responsabilidad y con plena autonomía tanto técnica como directiva, a realizar las actividades propias de su profesión bajo las instalaciones de FUNDACION SIAM/UNION HAART Ciudad de prestación del servicio o en cualquiera de sus sedes a nivel nacional de conformidad con los métodos, técnicas y el desarrollo de los procedimientos inherentes al cargo. PARÁGRAFO: El Contratista aportará su experiencia profesional en la definición de la mecánica en el desarrollo de este contrato y de la actividad que realizará y además, dará las indicaciones y órdenes correspondientes para que la gestión produzca los resultados esperados. Igualmente vigilará que la actividad se desarrolle de conformidad con las técnicas que él conoce al efecto.

CLAUSULA SEGUNDA. DURACIÓN. La duración del presente contrato será de doce (12) meses, contados a partir de la suscripción, sin embargo cualquiera de las partes podrá darlo por terminado de manera discrecional unilateral antes de la vigencia.

CLAUSULA TERCERA. VALOR DEL CONTRATO. El valor del presente contrato será de: valor de la consulta en letras (Valor de la consulta en números) MONEDA LEGAL VIGENTE por paciente realmente atendido/mes con tal autonomía informará su disponibilidad y horario de atención a la Dirección Científica y a la Dirección Administrativa y Financiera para la atención de los pacientes, para de esta manera poder generar el agendamiento de pacientes en los horarios ofertados por el contratista. En caso de visitas domiciliarias y/o hospitalarias se pactará el valor que se cancelará por HAART UT. Deberá para ello entregar oportunamente la cuenta de cobro radicada los primeros 5 días de cada mes, como se indica y con los respectivos soportes (La verificación se realizará por medio

de la historia clínica electrónica la cual es de obligatorio diligenciamiento como lo ordena la normatividad vigente, copia de la agenda electrónica con las respectivas firmas de los pacientes atendidos) (La fundación implementara la verificación con huella digital del paciente, cuando se tenga este recurso ya no será necesario la firma y este sistema electrónico lo remplazara), con esta modalidad se suprime la entrega del listado de atención de pacientes. PARÁGRAFO: En caso de Asistencia a Comités (Se Reconocerá el equivalente a lo que facture por paciente realmente atendido el total de tiempo empleado). PARAGRAFO: Constituye motivo de Glosa para el pago del paciente Realmente Atendido por el valor facturado cuando se incumpla con los criterios relacionaos en la lista de chequeo de glosas. Ver Anexo 1. Cuando se incumpla cualquier criterio relacionado en la lista, será glosado el porcentaje relacionado en el Anexo1 del valor cobrado por usuario.

CLAUSULA CUARTA. OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE. Es obligación del Contratante. A) Cancelar al Contratista el 100% de los servicios prestados, auditados y verificados dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha límite de entrega, que a pesar de lo pactado no puede ser superior al día 10 calendario, toda cuenta recibida con posterioridad se entiende recibida en el periodo siguiente. B) Informar oportunamente al Contratista cualquier cambio que surja en las políticas internas de la FUNDACIÓN SIAM/UNIÓN HAART UT que afecten el cumplimiento del objeto Contratado. C), Afiliar al profesional en la respectiva ARL de acuerdo con el nivel de riesgo que se encuentre expuesto y a la ARL de su elección tal como se establece en el decreto 723 de 2013

CLAUSULA QUINTA. DEBERES DEL CONTRATISTA. A) Atención integral de los pacientes acordes con el objeto contratado. B) En su independencia como proveedor, respetar todas las políticas definidas por la FUNDACIÓN SIAM/UNION HAART UT, tanto administrativas como las relacionadas con el objeto social en favor de los pacientes y de la labor contratada. C) Ofrecer servicios de alta calidad de acuerdo al desarrollo tecnológico actual. D) Diligenciar bajo su responsabilidad los aportes desde su área cuando se requiera cambios de esquema en el respectivo formato (En este caso le será informado para que envíe su evolución o concepto), Referencia y contra referencia en el respectivo formato, Remisión a P y P en el respectivo formato, Fichas epidemiológicas si es pertinente, (Formatos que

hacen parte de la actividad contratada) así como conocer y manejar la guía de manejo que se adopte para la atención de los pacientes, cualquier duda de manejo deberá llevarla a Junta Médica de Decisión para recibir apoyo científico. E) Anualmente entregar a la Dirección Científica y Dirección Administrativa y Financiera las capacitaciones y actualizaciones en su especialidad con el objeto de mantener la competencia. F) Responder a los requerimientos que se desprendan de su actuar profesional a los diferentes entes que lo soliciten. G) Dado que la ley vigente exige la Historia Clínica Electrónica es su deber el diligenciamiento de los campos de la HC Electrónica, y cumplir con los contenidos mínimos técnicos científicos establecidos por la Dirección General y la Dirección Científica, para el cumplimiento con lo establecido en la normatividad vigente, entes de control y EPS, los cuales serán verificados mediante auditoria de historias clínicas. Es deber del contratista garantizar que la historia clínica cuente con lo exigido en la Resolución 995 y normas que la modifiquen de manera integral y en los siguientes aspectos Artículo 3 Resolución 995 de 1999) La historia clínica de un usuario debe reunir la información de los aspectos científicos, técnicos y administrativos relativos a la atención en salud en las fases de fomento, promoción de la salud, prevención específica, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, abordándolo como un todo en sus aspectos biológico, psicológico y social, e interrelacionado con sus dimensiones personal, familiar y comunitaria. H) Secuencialidad: Los registros de la prestación de los servicios en salud deben consignarse en la secuencia cronológica en que ocurrió la atención. Desde el punto de vista archivístico la historia clínica es un expediente que de manera cronológica debe acumular documentos relativos a la prestación de servicios de salud brindados al usuario. I) Racionalidad científica: Para los efectos de la presente resolución, es la aplicación de criterios científicos en el diligenciamiento y registro de las acciones en salud brindadas a un usuario, de modo que evidencie en forma lógica, clara y completa, el procedimiento que se realizó en la investigación de las condiciones de salud del paciente, diagnóstico y plan de manejo. J) Disponibilidad: Es la posibilidad de utilizar la historia clínica en el momento en que se necesita, con las limitaciones que impone la Ley. K) Oportunidad: Es el diligenciamiento de los registros de atención de la historia clínica, simultánea o inmediatamente después de que ocurre la prestación del servicio. L) Aportar mensualmente el soporte de pago al sistema general de seguridad social acorde a la ley

vigente. M) Facturar mes vencido los servicios prestados máximo dentro de los dos meses siguientes a la prestación (Aplican las condiciones de recepción anunciadas).

CLAUSULA SEXTA. SGSST: En cumplimiento de la normatividad vigente para el Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo, el contratista se compromete a dar cumplimiento lo establecido en los decretos reglamentarios: Decreto 723 de 21013; Decreto 744 de 2016 y decreto 1567 de 2016, así como también al cumplimiento de las siguientes actividades: a) Participar de las actividades de capacitación y promoción establecidas por Fundación Siam o sus filiales. B) Reportar actos y condiciones inseguras que se puedan presentar durante la prestación del servicio. C) Suministrar información clara y veraz Acerca del estado y condición de salud. D) Presentar examen médico periódico de acuerdo con lo establecido en el decreto 744 de 2016

CLAUSULA SEPTIMA: TERMINACIÓN. El Contratante podrá dar por terminado el presente contrato en los siguientes casos: a) Por incumplimiento total o parcial del objeto contratado. B) Por falta a la ética profesional en el desarrollo de su labor en la FUNDACIÓN SIAM/UNIÓN HAART U.T. C) Por acciones del Contratista que afecten la buena imagen de la FUNDACIÓN SIAM/UNIÓN HAART UT. D) Por situaciones económicas que le impidan a la FUNDACIÓN SIAM/UNIÓN HAART UT, cumplir con las obligaciones que se derivan del contrato. E) Por maltrato al personal de la entidad. F) Por realización de procedimientos no contratados. G) Por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas en la cláusula quinta. H) Por Común acuerdo. I) El contratista en cualquier momento con 10 días de antelación.

CLAUSULA SEPTIMA. INDEPENDENCIA DEL CONTRATISTA. El contratista actuará por su propia cuenta, con absoluta autonomía y sin estar sometido a subordinación laboral con el contratante y no tendrá derechos diferentes al de exigir el pago de los servicios prestados. Informará de la disponibilidad de tiempo y horarios con el único fin de poder garantizar a los pacientes un agendamiento previo que garantice su atención.

CLAUSULA OCTAVA. CESION DEL CONTRATO. Queda prohibido para el Contratista, el encargo parcial o total del objeto contratado, excepto caso de fuerza mayor.

CLAUSULA NOVENA. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Toda controversia o diferencia relativa a este contrato y su ejecución y liquidación se resolverá por un tribunal de arbitramento designado por las partes. El tribunal así constituido se sujetará a lo dispuesto en los códigos de procedimiento civil y de comercio. El tribunal decidirá en derecho colombiano y funcionará en Bogotá, en las sedes de las entidades que presten estos servicios (Universidades) de conciliación y Arbitramento.

CLAUSULA DECIMA. PROTECCION Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2012 (por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales) y el Decreto 1377 de 2013 (por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012), y habida cuenta que al tenor de tales disposiciones legales, las partes son conocedoras y aceptan que: En caso que en desarrollo del objeto de este contrato el CONTRATISTA llegue a tener acceso a datos personales de personas naturales y/o jurídicas que tengan algún vínculo con la FUNDACION ya sea como afiliados, usuarios, contratistas, trabajadores, colaboradores, etc., el CONTRATISTA se obliga a respetar, mantener absoluta reserva y confidencialidad y de cualquier manera garantizar la seguridad y privacidad de la información y/o datos personales sensibles que le sean transmitidos o que de cualquier forma o medio llegue a conocer y/o que sean por éste recolectados, almacenados, usados, objeto de circulación o en general de cualquier operación o conjunto de operaciones, bajo los términos y/o condiciones que indique tanto la normatividad vigente como la Política para el tratamiento de la Información y/o datos personales de la FUNDACION. En virtud de lo anterior, el CONTRATISTA, sin ser esta una indicación taxativa, está obligado a usar y/o conservar la información en óptimas condiciones de seguridad, a tramitar en los términos legales, las consultas y los reclamos formulados por los titulares de la información y/o por la FUNDACION, respecto al tratamiento que haga de la información; y en general las demás establecidas en la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013. Así entonces, le queda expresamente prohibido al CONTRATISTA disponer, usar, difundir y/o transmitir de cualquier modo la información

y/o datos sensibles o personales a los que tenga acceso en desarrollo del presente contrato, ya que, dicha información debe ser recolectada, conservada y usada única y exclusivamente para el desarrollo del mismo y bajo la confidencialidad y seguridad antes anotada.

Para efectos de lo anterior, el CONTRATISTA asumirá la responsabilidad que se derive del mal tratamiento de la información y/o incumplimiento a lo establecido en esta cláusula o en la normatividad vigente para con la FUNDACION y/o con los titulares de la información, por lo que responderá directamente con su patrimonio por los perjuicios que pueda ocasionar, como quiera que es conocedor de los mecanismos de vigilancia y sanción establecidos en el Título VII de la Ley 1581 de 2012, sin perjuicio de las demás sanciones y/o indemnizaciones a las que haya lugar. En todo caso si la FUNDACION fuere sancionada y/o condenada por causa (acciones u omisiones) atribuible al CONTRATISTA, podrá la FUNDACION iniciar las acciones de repetición correspondientes, o realizar los descuentos a los que haya lugar según lo establecido en el presente contrato.

Al finalizar la relación contractual con la ENTIDAD, el CONTRATISTA se obliga a garantizar la confidencialidad de la información y/o datos personales o sensibles que hayan sido conocidos en la ejecución de este contrato por cuenta de la ENTIDAD y/o en todo caso en desarrollo de este contrato, quedando expresamente prohibida la utilización y/o tratamiento de los mismos con posterioridad a la terminación del contrato para ningún fin.”

CLAUSULA DECIMA PRIMERA: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD: De conformidad con las normas legales vigentes, el contratista se obliga en todo momento a no hacer uso o revelación de la información que por la índole de su trabajo tiene conocimiento, sin la expresa y escrita autorización de FUNDACIÓN SIAM, Igualmente se obliga a guardar absoluta reserva sobre la información relacionada con salarios de los trabajadores, invenciones, métodos, diseños, sistemas, mejoras, secretos comerciales u otros asuntos privados o confidenciales de FUNDACIÓN SIAM o sus representados, generados o adquiridos durante su permanencia en la empresa, así como involucrarse sin autorización de FUNDACIÓN SIAM en negocios y servicios que sean de propiedad o representación comercial de la fundación y que sirvan a las actividades de la competencia. En consecuencia:

- 1) El contratista se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad y reserva acerca

de todos los asuntos y procedimientos de FUNDACIÓN SIAM, en especial aquellos que lleguen a su conocimiento en atención a su cargo y/o al hecho de prestar los servicios al contratante, trabajar para su empleadora, sea que esté relacionado o no con esta última, como por ejemplo las invenciones, descubrimientos, procedimientos y marcas, formas y condiciones de venta, la cartera de clientes, la estructura y condiciones de precios, los costos internos de producción, la estructura y organización general, la actividad administrativa y comercial de FUNDACIÓN SIAM, la información contable y de nómina, escalas salariales y prestacionales, etc. 2) El contratista se abstendrá, durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de FUNDACIÓN SIAM o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste sin que medie autorización previa, expresa y escrita de FUNDACIÓN SIAM para el efecto. 3) Las Partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de FUNDACIÓN SIAM o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste, que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada respecto de operaciones, transacciones o negocios, o el valor de los mismos, que resulte sensible para la operación de FUNDACIÓN SIAM o de terceros. 4) EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. 5) Toda información, conocimiento y los procedimientos que FUNDACIÓN SIAM le suministre al trabajador o que éste adquiera y/o desarrolle en el ejercicio de su cargo, se considerará para los efectos de esta cláusula Información Confidencial y Reservada. Queda entendido que cualquier información profesional, técnica, comercial, o de administración y gestión, preparada, recogida o desarrollada por el trabajador, será considerada propiedad de FUNDACIÓN SIAM, por lo que quedarán sujetas

a igual tratamiento de confidencialidad y reserva. 6) El trabajador se obliga a tratar y mantener como confidencial, y a no divulgar sin previa autorización expresa y por escrito del Director General FUNDACIÓN SIAM, cualquier información de que trate esta cláusula, y/o que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo y aún después de su vencimiento. También conviene en que solamente utilizará dicha información en relación con las operaciones que se contemplan en su relación con FUNDACIÓN SIAM, y que tomará medidas para limitar el acceso a dicha información dentro de la organización o fuera de ella, de manera que solamente tengan acceso a ella los empleados vinculados directamente con la prestación de algún servicio que requiera de dichos conocimientos. En el evento que sea estrictamente necesario y con la debida autorización según se acaba de estipular, el contratista deberá comunicar a quien deba necesariamente recibir la referida información, de la naturaleza confidencial de ésta, solicitándole que se la trate con carácter confidencial y que no la divulguen a personas no autorizadas. 7) Todos los documentos, obras, creaciones, inversiones, programas, bases de datos, tecnología, políticas, procedimientos, manuales operativos, know how y en general información industrial y demás operaciones inherentes a la actividad de FUNDACIÓN SIAM y de desarrollo del presente Contrato, a los cuales pueda tener acceso directa o indirectamente El contratista, constituyen información confidencial de propiedad exclusiva de FUNDACIÓN SIAM, sometida a reserva, que conlleva Secretos Empresariales y de propiedad intelectual protegidos por la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993 y las Decisiones 344 y 351 de la Comunidad Andina de Naciones CAN sobre derechos de autor y propiedad industrial, y todas aquellas normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan. La información mencionada anteriormente será utilizada exclusivamente para el desarrollo del objeto del presente acuerdo. 8) De igual manera le está prohibido al trabajador:

- a) Las partes se abstendrán de realizar cualquier acto de competencia desleal o de utilizar de manera no autorizada tal información. El Contratista, se obliga a no revelar, divulgar, poner en conocimiento o manifestar a terceros, por acción o por omisión, la información contenida en los documentos, obras, software, creaciones, inversiones, programas, bases de datos, procedimientos, manuales y demás, y a implementar los controles necesarios para verificar el adecuado desarrollo de tal obligación, incluso con posterioridad a la terminación de los servicios.
- b) retirar cualquier elemento, equipo, repuestos, partes de estos en cualquier estado, documentos y demás materiales de propiedad de FUNDACIÓN SIAM, sin la

autorización expresa y escrita de este; c) utilizar en los equipos y redes electrónicas de FUNDACIÓN SIAM, sin autorización previa, disquetes que hayan sido utilizados y/o grabados en instalaciones diferentes a FUNDACIÓN SIAM Todo disquete foráneo deberá ser aprobado y vacunado antivirus para su uso por parte del área de sistemas de la FUNDACIÓN SIAM o de sus filiales, o los designados por sus representantes, quien está autorizado para averiguar el origen del documento o programas sospechosos que puedan ser detectados. De igual manera queda totalmente prohibido el uso de programas de juegos provenientes de fuentes no autorizadas por FUNDACIÓN SIAM o el acceso no autorizado a Internet. Los computadores de propiedad de la EMPRESA son los únicos que pueden contar con copias autorizadas de programas de la misma, cuyo software son de uso exclusivo dentro de sus instalaciones; y cualquier modificación que se pretenda solamente podrá ser aplicada por el funcionario encargado del control de los equipos. Cualquier anomalía que se detecte en el uso de programas, de redes, de acceso a Internet y de computadores debe ser reportada inmediatamente por el trabajador al funcionario responsable; d); valerse del prestigio o “good will” de FUNDACIÓN SIAM para respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales o de terceros; e) presentar cuentas o relaciones de pago ficticias o alteradas; f) asumir actitudes negativas en las relaciones comerciales, personales o sociales que afecten la reputación de FUNDACIÓN SIAM a juicio de ésta; g) ejecutar cualquier clase de acto desleal para con FUNDACIÓN SIAM que implique una acción competitiva desventajosa para éste y relacionados con los fines y giro ordinario de los negocios de FUNDACIÓN SIAM 9) Todas las obligaciones tendrán efecto aún después de terminada la relación entre El Contratista y FUNDACIÓN SIAM; y cualquier violación de ellas, dará derecho a FUNDACIÓN SIAM a demandar las indemnizaciones y los perjuicios pertinentes según lo establecido en los artículos 1602, 1603, 1604, 1612, 1613 y siguientes del Código Civil, sin perjuicio de las acciones laborales y penales que de su violación se deriven. 10) Las partes han convenido la presente cláusula, como parte esencial de la contratación laboral, en orden a que queda expresamente prohibido al Contratista durante la vigencia del contrato de trabajo prestar servicios de cualquier naturaleza que se relacionen, directa o indirectamente, con el objeto social o con el giro comercial de la empleadora, como asimismo desarrollar cualquier actividad comercial o profesional en forma independiente relacionada con dicho objeto social, lo que el Trabajador declara expresamente aceptar. La

violación de las anteriores obligaciones y prohibiciones son justa causa para poner término al contrato de trabajo unilateralmente. 11) El Contratista, a la terminación de su contrato de prestación de servicios, por cualquier causa, devolverá inmediatamente a FUNDACIÓN SIAM cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las Partes acuerdan expresamente que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula es considerado como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato

CLAUSULA DECIMA TERCERA: DOMICILIO CONTRACTUAL. Para todos los efectos legales el domicilio es la ciudad de Bogotá por parte de Fundación Siam y por parte del trabajador será en la dirección No. Documento del trabajador. De la ciudad de prestación del servicio

CLAUSULA DECIMA CUARTA: PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN. El presente contrato se entenderá perfeccionado con la firma de las partes.

ANEXO 1.

En este anexo se da la lista de chequeo de glosas del contrato asistencial y es un único anexo.

Descripción

1. El no diligenciamiento oportuno de los registros de atención generara una glosa del 50% por mandato legal, la HC es en línea y no hay razón para no diligenciarla con el paciente en consulta. El no diligenciamiento de los registros de atención generara una glosa del 100% ya que la HC es el soporte de la atención y así está concebido en el contrato. Si por el diligenciamiento de la HC la IPS es sancionada, el proveedor debe salir a responder de manera solidaria.
2. El no diligenciamiento y actualización de alguno de los contenidos mínimos de identificación. A la primera vez genera un requerimiento al profesional, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10%

adicional hasta llegar a un 50% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control, en protección del proveedor y de la IPS.

3. Que en la HC no se diligencie con calidad el ítem de “Enfermedad actual” o “anamnesis próxima”.

Esta es la parte más importante de la HC. En esta sección se precisa qué le ha pasado al paciente. Se mencionan en forma ordenada los distintos síntomas que la persona ha presentado.

No basta con registrar que el paciente asiste a control de VIH, deben trabajar para registrar una adecuada enfermedad actual, donde el que lo lea tenga claro quién es el usuario, cuando fue diagnosticado, porque se realizó el diagnóstico, historia de medicamentos antiretrovirales que ha recibido, cambios de esquema, si ha tenido cambios cual ha sido la razón, deben analizar los reportes de los paraclínicos es algo que el médico debe hacer no debería generar esfuerzos ya que para eso nos hemos formado. Se requiere investigar los síntomas y cómo se relacionan entre ellos, tal como se da en muchos síndromes o enfermedades.

Por ejemplo, si la persona está con tos, se investiga si además se presenta fiebre, expectoración, disnea, puntada de costado, etc.

Obtenida la información, se deja constancia de las distintas manifestaciones en la ficha clínica. En ocasiones, es conveniente mencionar también aquellas manifestaciones que, pudiendo haber estado presente, no están.

El relato es como un cuento en el que se van narrando lo que a la persona le ha ocurrido. La información se ordena en forma cronológica. Es importante que el relato esté bien hilvanado y sea fácil de entender.

Si son varios los problemas, se precisan en párrafos diferentes.

No se deben utilizar abreviaturas, se debe trabajar en la redacción.

Es adecuado adaptar el lenguaje a términos más técnicos. Por ejemplo, decir que el paciente tuvo una deposición melénica, en vez de “deposición negra, de consistencia pastosa y de muy mal olor”; disuria dolorosa, en vez de “dolor al orinar”; poliaquiuria, en vez de “orinar muy seguido”). Ejemplo Cefalea en lugar de dolor de cabeza, dolor abdominal en cambio de dolor de estómago.

Las manifestaciones se deben relatar en la secuencia y en los días en que se presentan. Por ejemplo, se usan términos como: “Anoche...”, “Hace tres días...”, “Dos días después que comenzó el dolor, se agregó...”, etc.

Es conveniente, antes de comenzar a relatar las manifestaciones de la enfermedad, señalar “a la pasada”, algunos antecedentes. Por ejemplo, que se trata de un paciente quien curso con tuberculosis, histoplasmosis. Posteriormente, en la sección de “Antecedentes Mórbidos”, se entregan más detalles (desde hace cuánto tiempo presenta esas enfermedades, con qué medicamentos se está tratando, etc.). El hacer esta mención de antecedentes muy importantes y conocidos “a la pasada”, antes de relatar la enfermedad actual, no debe llevar a la confusión de incorporar antes de la Anamnesis Próxima, toda la Anamnesis Remota.

Los datos que se ponen en la anamnesis deben ser objetivos y no prestarse a interpretaciones erradas. No se deben mencionar diagnósticos que no estén bien fundamentados, ya que esto puede facilitar que un error se perpetúe. en primera ocasión generar un requerimiento a partir del 2 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 50% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.

4. El no diligenciamiento de alguno de los ítems incluidos en la HC: Motivo de consulta, Enfermedad Actual, Revisión por sistemas, Antecedentes, Examen Físico completo, Registro de reporte de paraclínicos, Diagnostico, Plan de manejo y conducta. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.
5. No envío de remisiones a la EPS de acuerdo a las directrices dadas:
 - ✓ Oftalmología: Si el conteo de CD4 es inferior a 100 células/mm³ y cada año si el valor de los CD4 es inferior a 100 células/mm³.

- ✓ Psiquiatría: valoración dentro de los primeros 3 meses de ingreso al programa, y repetir según criterio médico o de acuerdo con resultado clínico en valoración inicial.
 - ✓ Evaluación por Odontología: se debe realizar al ingreso y mínimo cada seis meses o más de acuerdo a la condición clínica del paciente.
 - ✓ Remisión a programas P y P: (Planificación Familiar, RCV y demás contemplados en la norma) en cada semestre.
 - ✓ A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.
6. No registro de capacitaciones, plan de manejo y conducta a seguir. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.
7. No seguimiento de acuerdo a la norma de paciente con diagnostico TB y Gestantes. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.
8. No diligenciamiento de la Ficha de VIH. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.
9. No hacer seguimiento a la solicitud de paraclínicos de cuerdo a frecuencias establecidas. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del

valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.

10. No hacer seguimiento y orden de Vacunación: Neumococo, Hepatitis B, Influenza. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.

11. No Solicitud de medicamentos fuera del PBS en Mipres. A la primera vez genera un requerimiento, a partir del segundo requerimiento 10% de glosa y por cada caso reiterativo confirmado un 10% adicional hasta llegar a un 20% del valor total ya que este es un requisito de ley que es exigido por entes de vigilancia y control y en protección de proveedor y de la IPS.

En señal de conformidad firman las partes en Bogotá, a los Día de firma del contrato días del mes de Mes de la firma del contrato de Año de la firma del contrato.

El Contratante,

XXXXXXXXXX

C.C. xxxxxx de Bucaramanga

El Contratista,

Nombre y Apellidos del Trabajador

C.C. No. Documento del trabajador, de Ciudad de expedición del documento de identidad

2.3.2. Contratos no asistenciales

El modelo de contrato no asistencial es el siguiente (Fundación SIAM;, 2017):

Tabla 10. Contratos no asistenciales

Contrato no.	No. Consecutivo no asistencial no.
Contratante	Fundación para el servicio integral de atención médica – fundación SIAM
Contratista	Apellidos y nombres del trabajador
No. De contacto	No. Celular de contacto
Email de contacto	Correo electrónico
Especialidad	Cargo / área de desempeño del trabajador del profesional

Entre los suscritos a saber XXXXXXXX , mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., e identificado con cédula de ciudadanía XXXXXX expedida en Bucaramanga, en su calidad de Director Administrativo y Financiero de LA FUNDACIÓN PARA EL SERVICIO INTEGRAL DE ATENCIÓN MEDICA “SIAM” CON NIT XXXXXX . Por una parte quien para efectos de este contrato se denominará, EL CONTRATANTE y por otra Apellidos y nombres del trabajador identificado (a) con la cédula de ciudadanía No. No. Documento del trabajador, expedida en Ciudad de expedición del documento de identidad quien para el presente contrato se llamará EL CONTRATISTA, hemos acordado celebrar el presente contrato para la Prestación de Servicios profesionales de Cargo / Área de desempeño del trabajador del profesional, regidos por las cláusulas que se transcriben a continuación y en lo no previsto en ellas por las normas vigentes, sobre la materia:

CLAUSULA PRIMERA. OBJETO. El contratista se compromete a prestar sus Servicios profesionales como Cargo / Área de desempeño del trabajador del profesional, bajo su absoluta responsabilidad y con plena autonomía tanto técnica como directiva, a realizar las actividades propias de su profesión en cualquiera de sus sedes a nivel nacional o las que se determinen de común acuerdo, de conformidad con los métodos, técnicas y el desarrollo de los procedimientos inherentes al cargo. PARÁGRAFO: El Contratista aportará su experiencia profesional en la definición de la mecánica en el desarrollo de este contrato y de la actividad que realizará y además, dará las indicaciones y órdenes correspondientes para que la gestión produzca los resultados esperados. Igualmente vigilará que la actividad se desarrolle de conformidad con las técnicas que él conoce al efecto.

CLAUSULA SEGUNDA. DURACIÓN. La duración del presente contrato será de doce (12) meses, contados a partir de la suscripción, sin embargo cualquiera de las partes podrá darlo por terminado de manera discrecional unilateral antes de la vigencia.

CLAUSULA TERCERA. VALOR DEL CONTRATO. El valor del presente contrato será de: valor de los honorarios en letras (valor de los honorarios en números) MONEDA LEGAL VIGENTE por mes con tal autonomía informará su disponibilidad y horario de atención a la Dirección General y a la Dirección Administrativa y Financiera y los cuales se pagaran mes vencidos previa Presentación de cuenta de cobro radicada los primeros 5 días de cada mes, como se indica y con los respectivos soportes (La verificación se realizará por medio de la Dirección General o a quien delegue para tal función.)

CLAUSULA CUARTA. OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE. Es obligación del Contratante. A) Cancelar al Contratista el 100% de los servicios prestados, auditados y verificados dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha límite de entrega, que a pesar de lo pactado no puede ser superior al día 10 calendario, toda cuenta recibida con posterioridad se entiende recibida en el periodo siguiente. B) Informar oportunamente al Contratista cualquier cambio que surja en las políticas internas de la FUNDACIÓN SIAM que afecten el cumplimiento del objeto Contratado. C), Afiliar al profesional en la respectiva ARL de acuerdo con el nivel de riesgo que se encuentre expuesto y a la ARL de su elección tal como se establece en el decreto 723 de 2013

CLAUSULA QUINTA. DEBERES DEL CONTRATISTA. A) Presentar memorando de planeación de los trabajos e informes requeridos por la Dirección General y Dictamen como AUDITOR NORMAS NIIF. B) En su independencia como proveedor, respetar todas las políticas definidas por la FUNDACIÓN SIAM, tanto administrativas como las relacionadas con el objeto social en favor de la labor contratada. C) Ofrecer servicios de alta calidad de acuerdo al desarrollo tecnológico actual. D) Diligenciar bajo su responsabilidad los aportes desde su área cuando se requiera, E) Anualmente entregar a la Dirección Administrativa las capacitaciones y actualizaciones en su especialidad con el objeto de mantener la competencia. F) Responder a los requerimientos que se desprendan de su actuar

profesional a los diferentes entes que lo soliciten. G) Aportar mensualmente el soporte de pago al sistema general de seguridad social acorde a la ley vigente. H) Facturar mes vencidos los servicios prestados máximo dentro de los dos meses siguientes a la prestación. I) En caso que el Contratista no pueda cumplir con el objeto del contrato por razones de fuerza mayor, NO podrá asignar un reemplazo a su costa, y deberá informarlo oportunamente al Contratante. J) Como valor agregado para el mejoramiento de los procesos financieros y administrativos y cumplimiento de normatividad sobre diferentes aspectos, se compromete al desarrollo de capacitaciones con el siguiente contenido temático, la temática puede ser susceptible de cambios de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la Entidad A). Presupuesto. B). Retención en la Fuente. C). Rendición de informes a entes de vigilancia y control. D). Temas Laborales, este compromiso hace parte de las obligaciones contraídas.

CLAUSULA SEXTA. SGSST: En cumplimiento de la normatividad vigente para el Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo, el contratista se compromete a dar cumplimiento lo establecido en los decretos reglamentarios: Decreto 723 de 21013; Decreto 744 de 2016 y decreto 1567 de 2016, así como también al cumplimiento de las siguientes actividades: A) Participar de las actividades de capacitación y promoción establecidas por Fundación Siam o sus filiales. B) Reportar actos y condiciones inseguras que se puedan presentar durante la prestación del servicio. C) Suministrar información clara y veraz acerca del estado y condición de salud. D) Presentar examen médico periódico de acuerdo con lo establecido en el decreto 744 de 2016.

CLAUSULA SEPTIMA: TERMINACIÓN. El Contratante podrá dar por terminado el presente contrato en los siguientes casos: a) Por incumplimiento total o parcial del objeto contratado. B) Por falta a la ética profesional en el desarrollo de su labor en la FUNDACIÓN SIAM. C) Por acciones del Contratista que afecten la buena imagen de la FUNDACIÓN SIAM. D) Por situaciones económicas que le impidan a la FUNDACIÓN SIAM, cumplir con las obligaciones que se derivan del contrato. E) Por maltrato al personal de la entidad. F) Por realización de procedimientos no contratados. G) Por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas en la cláusula quinta Parágrafo: En el caso de dar por terminado cualquiera de las partes el presente contrato, el contratista estará obligado en entregar toda la

información física, magnética y digital relacionada con la empresa, y aprobado por acta de entrega entre las partes.

CLAUSULA SEPTIMA. INDEPENDENCIA DEL CONTRATISTA. El contratista actuará por su propia cuenta, con absoluta autonomía y sin estar sometido a subordinación laboral con el contratante y no tendrá derechos diferentes al de exigir el pago de los servicios prestados. Informará de la disponibilidad de tiempo y horarios con el único fin de poder garantizar a los pacientes un agendamiento previo que garantice su atención.

CLAUSULA OCTAVA. CESION DEL CONTRATO. Queda prohibido para el Contratista, el encargo parcial o total del objeto contratado, excepto caso de fuerza mayor.

CLAUSULA NOVENA. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Toda controversia o diferencia relativa a este contrato y su ejecución y liquidación se resolverá por un tribunal de arbitramento designado por las partes. El tribunal así constituido se sujetará a lo dispuesto en los códigos de procedimiento civil y de comercio. El tribunal decidirá en derecho colombiano y funcionará en Bogotá, en las sedes de las entidades que presten estos servicios (Universidades) de conciliación y Arbitramento.

CLAUSULA DECIMA. PROTECCION Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1581 de 2012 (por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales) y el Decreto 1377 de 2013 (por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012), y habida cuenta que al tenor de tales disposiciones legales, las partes son conocedoras y aceptan que: En caso que en desarrollo del objeto de este contrato el CONTRATISTA llegue a tener acceso a datos personales de personas naturales y/o jurídicas que tengan algún vínculo con la FUNDACION ya sea como afiliados, usuarios, contratistas, trabajadores, colaboradores, etc., el CONTRATISTA se obliga a respetar, mantener absoluta reserva y confidencialidad y de cualquier manera garantizar la seguridad y privacidad de la información y/o datos personales sensibles que le sean transmitidos o que de cualquier forma o medio llegue a conocer y/o que sean por éste recolectados, almacenados, usados, objeto de circulación o en general de cualquier operación

o conjunto de operaciones, bajo los términos y/o condiciones que indique tanto la normatividad vigente como la Política para el tratamiento de la Información y/o datos personales de la FUNDACION. En virtud de lo anterior, el CONTRATISTA, sin ser esta una indicación taxativa, está obligado a usar y/o conservar la información en óptimas condiciones de seguridad, a tramitar en los términos legales, las consultas y los reclamos formulados por los titulares de la información y/o por la FUNDACION, respecto al tratamiento que haga de la información; y en general las demás establecidas en la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013. Así entonces, le queda expresamente prohibido al CONTRATISTA disponer, usar, difundir y/o transmitir de cualquier modo la información y/o datos sensibles o personales a los que tenga acceso en desarrollo del presente contrato, ya que, dicha información debe ser recolectada, conservada y usada única y exclusivamente para el desarrollo del mismo y bajo la confidencialidad y seguridad antes anotada.

Para efectos de lo anterior, el CONTRATISTA asumirá la responsabilidad que se derive del mal tratamiento de la información y/o incumplimiento a lo establecido en esta cláusula o en la normatividad vigente para con la FUNDACION y/o con los titulares de la información, por lo que responderá directamente con su patrimonio por los perjuicios que pueda ocasionar, como quiera que es conocedor de los mecanismos de vigilancia y sanción establecidos en el Título VII de la Ley 1581 de 2012, sin perjuicio de las demás sanciones y/o indemnizaciones a las que haya lugar. En todo caso si la FUNDACION fuere sancionada y/o condenada por causa (acciones u omisiones) atribuible al CONTRATISTA, podrá la FUNDACION iniciar las acciones de repetición correspondientes, o realizar los descuentos a los que haya lugar según lo establecido en el presente contrato.

Al finalizar la relación contractual con la ENTIDAD, el CONTRATISTA se obliga a garantizar la confidencialidad de la información y/o datos personales o sensibles que hayan sido conocidos en la ejecución de este contrato por cuenta de la ENTIDAD y/o en todo caso en desarrollo de este contrato, quedando expresamente prohibida la utilización y/o tratamiento de los mismos con posterioridad a la terminación del contrato para ningún fin.”

CLAUSULA DECIMA PRIMERA: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD: De conformidad con las normas legales vigentes, el contratista se obliga en todo momento a no

hacer uso o revelación de la información que por la índole de su trabajo tiene conocimiento, sin la expresa y escrita autorización de FUNDACIÓN SIAM, Igualmente se obliga a guardar absoluta reserva sobre la información relacionada con salarios de los trabajadores, invenciones, métodos, diseños, sistemas, mejoras, secretos comerciales u otros asuntos privados o confidenciales de FUNDACIÓN SIAM o sus representados, generados o adquiridos durante su permanencia en la empresa, así como involucrarse sin autorización de FUNDACIÓN SIAM en negocios y servicios que sean de propiedad o representación comercial de la fundación y que sirvan a las actividades de la competencia. En consecuencia:

1) El contratista se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad y reserva acerca de todos los asuntos y procedimientos de FUNDACIÓN SIAM, en especial aquellos que lleguen a su conocimiento en atención a su cargo y/o al hecho de prestar los servicios al contratante, trabajar para su empleadora, sea que esté relacionado o no con esta última, como por ejemplo las invenciones, descubrimientos, procedimientos y marcas, formas y condiciones de venta, la cartera de clientes, la estructura y condiciones de precios, los costos internos de producción, la estructura y organización general, la actividad administrativa y comercial de FUNDACIÓN SIAM, la información contable y de nómina, escalas salariales y prestacionales, etc. 2) El contratista se abstendrá, durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de FUNDACIÓN SIAM o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste sin que medie autorización previa, expresa y escrita de FUNDACIÓN SIAM para el efecto. 3) Las Partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de FUNDACIÓN SIAM o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con este o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste, que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada respecto de operaciones, transacciones o negocios, o el valor de los

mismos, que resulte sensible para la operación de FUNDACIÓN SIAM o de terceros. 4) EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. 5) Toda información, conocimiento y los procedimientos que FUNDACIÓN SIAM le suministre al trabajador o que éste adquiera y/o desarrolle en el ejercicio de su cargo, se considerará para los efectos de esta cláusula Información Confidencial y Reservada. Queda entendido que cualquier información profesional, técnica, comercial, o de administración y gestión, preparada, recogida o desarrollada por el trabajador, será considerada propiedad de FUNDACIÓN SIAM, por lo que quedarán sujetas a igual tratamiento de confidencialidad y reserva. 6) El trabajador se obliga a tratar y mantener como confidencial, y a no divulgar sin previa autorización expresa y por escrito del Director General FUNDACIÓN SIAM, cualquier información de que trate esta cláusula, y/o que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo y aún después de su vencimiento. También conviene en que solamente utilizará dicha información en relación con las operaciones que se contemplan en su relación con FUNDACIÓN SIAM, y que tomará medidas para limitar el acceso a dicha información dentro de la organización o fuera de ella, de manera que solamente tengan acceso a ella los empleados vinculados directamente con la prestación de algún servicio que requiera de dichos conocimientos. En el evento que sea estrictamente necesario y con la debida autorización según se acaba de estipular, el contratista deberá comunicar a quien deba necesariamente recibir la referida información, de la naturaleza confidencial de ésta, solicitándole que se la trate con carácter confidencial y que no la divulguen a personas no autorizadas. 7) Todos los documentos, obras, creaciones, inversiones, programas, bases de datos, tecnología, políticas, procedimientos, manuales operativos, know how y en general información industrial y demás operaciones inherentes a la actividad de FUNDACIÓN SIAM y de desarrollo del presente Contrato, a los cuales pueda tener acceso directa o indirectamente El contratista, constituyen información confidencial de propiedad exclusiva de FUNDACIÓN SIAM, sometida a reserva, que conlleva Secretos Empresariales y de propiedad intelectual protegidos por la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993 y las Decisiones 344 y 351 de la Comunidad Andina de Naciones CAN sobre derechos de autor y propiedad industrial, y todas aquellas normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan. La información mencionada anteriormente será utilizada exclusivamente para el

desarrollo del objeto del presente acuerdo. 8) De igual manera le está prohibido al trabajador:

a) Las partes se abstendrán de realizar cualquier acto de competencia desleal o de utilizar de manera no autorizada tal información. El Contratista, se obliga a no revelar, divulgar, poner en conocimiento o manifestar a terceros, por acción o por omisión, la información contenida en los documentos, obras, software, creaciones, inversiones, programas, bases de datos, procedimientos, manuales y demás, y a implementar los controles necesarios para verificar el adecuado desarrollo de tal obligación, incluso con posterioridad a la terminación de los servicios. b) retirar cualquier elemento, equipo, repuestos, partes de estos en cualquier estado, documentos y demás materiales de propiedad de FUNDACIÓN SIAM, sin la autorización expresa y escrita de este; c) utilizar en los equipos y redes electrónicas de FUNDACIÓN SIAM, sin autorización previa, disquetes que hayan sido utilizados y/o grabados en instalaciones diferentes a FUNDACIÓN SIAM Todo disquete foráneo deberá ser aprobado y vacunado antivirus para su uso por parte del área de sistemas de la FUNDACIÓN SIAM o de sus filiales, o los designados por sus representantes, quien está autorizado para averiguar el origen del documento o programas sospechosos que puedan ser detectados. De igual manera queda totalmente prohibido el uso de programas de juegos provenientes de fuentes no autorizadas por FUNDACIÓN SIAM o el acceso no autorizado a Internet. Los computadores de propiedad de la EMPRESA son los únicos que pueden contar con copias autorizadas de programas de la misma, cuyo software son de uso exclusivo dentro de sus instalaciones; y cualquier modificación que se pretenda solamente podrá ser aplicada por el funcionario encargado del control de los equipos. Cualquier anomalía que se detecte en el uso de programas, de redes, de acceso a Internet y de computadores debe ser reportada inmediatamente por el trabajador al funcionario responsable; d); valerse del prestigio o “good will” de FUNDACIÓN SIAM para respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales o de terceros; e) presentar cuentas o relaciones de pago ficticias o alteradas; f) asumir actitudes negativas en las relaciones comerciales, personales o sociales que afecten la reputación de FUNDACIÓN SIAM a juicio de ésta; g) ejecutar cualquier clase de acto desleal para con FUNDACIÓN SIAM que implique una acción competitiva desventajosa para éste y relacionados con los fines y giro ordinario de los negocios de FUNDACIÓN SIAM 9) Todas las obligaciones tendrán efecto aún después de terminada la relación entre El Contratista y FUNDACIÓN SIAM; y cualquier violación de

ellas, dará derecho a FUNDACIÓN SIAM a demandar las indemnizaciones y los perjuicios pertinentes según lo establecido en los artículos 1602, 1603, 1604, 1612, 1613 y siguientes del Código Civil, sin perjuicio de las acciones laborales y penales que de su violación se deriven. 10) Las partes han convenido la presente cláusula, como parte esencial de la contratación laboral, en orden a que queda expresamente prohibido al Contratista durante la vigencia del contrato de trabajo prestar servicios de cualquier naturaleza que se relacionen, directa o indirectamente, con el objeto social o con el giro comercial de la empleadora, como asimismo desarrollar cualquier actividad comercial o profesional en forma independiente relacionada con dicho objeto social, lo que el Trabajador declara expresamente aceptar. La violación de las anteriores obligaciones y prohibiciones son justa causa para poner término al contrato de trabajo unilateralmente. 11) El Contratista, a la terminación de su contrato de prestación de servicios, por cualquier causa, devolverá inmediatamente a FUNDACIÓN SIAM cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las Partes acuerdan expresamente que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula es considerado como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato

CLAUSULA DECIMA TERCERA: INVENCIONES: EL contratista prestará sus servicios de acuerdo con su metodología de trabajo y bajo la dirección de representantes de LA EMPRESA, en su trabajo utilizará herramientas, software y hardware de su propiedad, de los cuales deberá suministrar copia o buck up de la información que maneje con una frecuencia mensual a la Dirección General o a quien se delegue.

DOMICILIO CONTRACTUAL. Para todos los efectos legales el domicilio es la ciudad de Bogotá por parte de Fundación Siam y por parte del trabajador será en la dirección de la casa del trabajador. De la ciudad de prestación del servicio

CLAUSULA DECIMA CUARTA: PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN. El presente contrato se entenderá perfeccionado con la firma de las partes.

En señal de conformidad firman las partes en Bogotá, a los Día de firma del contrato días del mes de Mes de la firma del contrato de Año de la firma del contrato.

El Contratante,

XXXXXXXXXXXXX

C.C. XXXXXXXX de Bucaramanga

El Contratista,

Nombre y Apellidos del Trabajador

C.C. No. Documento del trabajador, de Ciudad de expedición del documento de identidad

En este capítulo pudimos evidenciar el tipo de contratos que tiene la fundación SIAM y sus manuales de funciones de acuerdo a las funciones que desempeñan dividiendo su personal en asistenciales y no asistenciales. Todo esto nos lleva al último capítulo en donde analizaremos toda esta información y podremos encontrar si se está realizando una contratación adecuada, si se está cumpliendo con la reglamentación o no logrando evidenciar hallazgos que faciliten la mejora de la empresa evitando sanciones futuras, malentendidos y malos ambientes laborales.

CAPÍTULO 3. DIAGNOSTICO DE LA FUNDACIÓN SIAM

En este capítulo analizaremos el manual de funciones de la fundación para el servicio integral de atención médica (SIAM) en donde se determinará si cumple con las características del contrato de prestación de servicio por lo cual fue contratado cada cargo, a la luz de la sentencia SI2885-2019 del diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019) de la Corte Suprema De Justicia. Se observará si los contratistas o trabajadores de la fundación tienen un vínculo contractual adecuado y para ello se revisarán los contratos asistenciales y no asistenciales y se compararán con el manual de funciones de cada cargo, todo ello con el fin de identificar si los contratistas o trabajadores se encuentran en una relación laboral o no y realizar las correcciones pertinentes evitando sanciones y multas.

3.1. Análisis del manual de funciones de cada cargo

Se evidenciarán los elementos en los que se da un mensaje erróneo o se está entrando en una modalidad de contratación diferente a la que realmente fue contratada. Se analizará cada ítem y se desarrollara aquellos que tienen contradicción en el tipo de contrato basándonos en el contrato realidad como primacía del derecho laboral de acuerdo a los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SI2885-2019 del diecisiete (17) de julio de dos mil diecinueve (2019).

3.1.1. Cargos asistenciales

Nutricionista

1. El numeral 7 nos dice: “Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.” Lo cual nos lleva a determinar que esta responsabilidad está ligada con el elemento de la subordinación que hablábamos en el Capítulo Primero que no es característico en el contrato de prestación de servicios sino de una relación laboral, ya que indica cumplimiento de aquellas órdenes que sus superiores manifiesten. Siendo este el

elemento más importante del contrato realidad no se da cumplimiento a la verdadera naturaleza del contrato de prestación de servicios.

2. El numeral 20 nos dice: “Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.” Si bien existen informes que se le pueden pedir al contratista este numeral es muy genérico y cabe a diferentes interpretaciones por lo que si lo vemos en un amplio sentido podemos notar que todos los requerimientos y solicitudes que la dirección científica solicite se adentran en el ámbito de subordinación, cosa diferente es solicitar los informes o requerimientos pactados inicialmente en el contrato dentro de sus obligaciones pactadas inicialmente por lo que en este elemento podemos observar que puede dar a entender que no se está cumpliendo la autonomía del contratista.
3. El numeral 24 nos dice: “Participación activa en el Comité de historias clínicas, comité de calidad y staff según indicaciones.” Si bien esto no necesariamente supone un horario, no se da claridad de quien es el encargado de decidir en qué momento se van a reunir, por lo que si la indicación hace referencia a la disponibilidad del contratista se estaría ante un contrato de prestación de servicios por que involucra la autonomía del mismo. La Corte Suprema de Justicia Colombiana manifiesta que el simple hecho de que se cumpla con un horario, no es suficiente para que se declare la presunción de contrato, pero si lo es el hecho de tener que solicitar un permiso para realizar cualquier actividad personal. Si es una obligación no ausentarse de estos comités porque su horario es estricto supone una imposición.
4. El numeral 26 nos dice: “Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.” El contratista puede participar de estas actividades de impacto de servicios de salud siempre y cuando esta se realice dentro de la disponibilidad del mismo y no en un horario impuesto por la empresa.
5. El numeral 27 nos dice: “Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.” Cuando hablan del personal técnico es aquel que trabaja para la fundación mas no para el contratista por lo que al tratarse de un contrato por prestación de servicios este no puede tener personas a su cargo. Si estas instrucciones van más enfocadas a la disponibilidad que tiene el contratista para poder

ejercer sus funciones se podrían dar mas no como personal a su cargo para ejercer funciones propias de su trabajo.

6. El numeral 32 nos dice: “Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin” en este caso si el contratista debe participar y ejecutar capacitaciones se está contando con su disponibilidad por tanto la independencia de este se ve en juego ya que debe cumplir un horario para cumplir con estas actividades que le impone la empresa, diferente si este tipo de actividades es acordada entre contratante y contratista de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo por lo que en este caso no se configura el elemento de la subordinación.
7. El numeral 33 nos dice: “Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.” En este numeral se deja a una amplia gama de posibilidades por lo que si se va realizar un contrato por prestación de servicios se deben dejar bien estipuladas las funciones. Cuando se refieren a las demás funciones que le sean asignadas estas pueden tener un elemento de subordinación por lo cual no se estaría en presencia de un contrato por prestación de servicios si no un contrato de trabajo a menos que se deje la claridad de no afectar la autonomía e independencia del contratista.

Psicólogo

1. El numeral 7 nos dice: “Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.” Lo cual nos lleva a determinar que esta responsabilidad está ligada con el elemento de la subordinación que hablábamos en el primer capítulo que no es característico en el contrato de prestación de servicios sino de una relación laboral ya que indica cumplimiento de aquellas órdenes que sus superiores manifiesten. Siendo este el elemento más importante del contrato realidad no se da cumplimiento a la verdadera naturaleza del contrato.
2. El numeral 20 nos dice: “dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.” Si bien existen informes que se le pueden pedir al contratista este numeral es muy genérico y cabe a diferentes interpretaciones por lo que si lo vemos en un amplio sentido podemos notar que todos los

requerimientos y solicitudes que la dirección científica solicite está entrando en el ámbito de subordinación, cosa diferente es solicitar los informes o requerimientos pactados inicialmente en el contrato dentro de sus obligaciones pactadas inicialmente por lo que en este elemento podemos observar que puede dar a entender que no se está cumpliendo la autonomía del contratista.

3. El numeral 24 nos dice: “Participación activa en el Comité de Calidad, así como en las juntas medicas según sea aplicable. Si bien esto no necesariamente supone un horario, no se da claridad de quien es el encargado de decidir en qué momento se van a reunir el Comité de calidad. La Corte Suprema de Justicia Colombiana manifiesta que el simple hecho de que se cumpla con un horario, no es suficiente para que se declare la presunción de contrato, pero si lo es el hecho de tener que solicitar un permiso para realizar cualquier actividad personal, por lo que sí es una obligación permanecer siempre en estos comités sin posibilidad de ausentarse por el horario estipulado por la empresa entonces supone una imposición.
4. El numeral 26 nos dice: “Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.” El contratista puede participar de estas actividades de impacto de servicios de salud siempre y cuando esta se realice dentro de la disponibilidad del mismo y no en un horario impuesto por la empresa
5. El numeral 27 nos dice: “Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.” Cuando hablan del personal técnico es aquel que trabaja para la fundación mas no para el contratista por lo que al tratarse de un contrato por prestación de servicios este no puede tener personas a su cargo. Si estas instrucciones van más enfocadas a la disponibilidad que tiene el contratista para poder ejercer sus funciones se podrían dar mas no como personal a su cargo para ejercer funciones propias de su trabajo.
6. El numeral 31 nos dice: “Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin” en este caso si el contratista debe participar y ejecutar capacitaciones se está contando con su disponibilidad por tanto la independencia de este se ve en juego ya que debe cumplir un horario para cumplir con estas actividades que le impone la empresa, diferente si este tipo de actividades es acordada entre contratante y contratista de acuerdo a la

disponibilidad de su tiempo por lo que en este caso no se configura el elemento de la subordinación.

7. El numeral 32 nos dice: “Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.” En este numeral se deja a una amplia gama de posibilidades por lo que si se va realizar un contrato por prestación de servicios se deben dejar bien estipuladas las funciones. Cuando se refieren a las demás funciones que le sean asignadas estas pueden tener un elemento de subordinación por lo cual no se estaría en presencia de un contrato por prestación de servicios si no un contrato de trabajo a menos que se deje la claridad de no afectar la autonomía e independencia del contratista.

Medico experto y Medico Infectologo

1. El numeral 2 nos dice: “Realizar cada una de las actividades enmarcadas en la atención medica en consulta con calidad de cara a la interacción con el usuario, registro de datos en la Historia Clínica institucional y seguimiento al manejo integral del usuario, de acuerdo a los procesos, instructivos, procedimientos y directrices emitidas por la Dirección Científica y/ o Dirección General.” En este caso si sigue todo aquello que la Dirección Científica y/ o Dirección General determina estamos en presencia de la subordinación un elemento característico del contrato de trabajo no del de prestación de servicios al limitar su autonomía e independencia en las ordenes y supervisión de un superior.
2. El numeral 9 nos dice: “Participación activa en el Comité de historias clínicas, comité de calidad.” Si bien esto no necesariamente supone un horario, no se da claridad de quien es el encargado de decidir en qué momento se van a reunir el Comité de calidad o las comité de historias clínicas, es por ello que es de suma importancia estipular si está en juego la disponibilidad del contratista. La Corte Suprema de Justicia Colombiana manifiesta que el simple hecho de que se cumpla con un horario, no es suficiente para que se declare la presunción de contrato, pero si lo es el hecho de tener que solicitar un permiso para realizar cualquier actividad personal, por lo que sí es una obligación permanecer siempre en estos comités sin posibilidad de ausentarse por el horario estipulado por la empresa entonces supone una imposición.

3. El numeral 11 nos dice: “Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.” Lo cual nos lleva a determinar que esta responsabilidad está ligada con el elemento de la subordinación que hablábamos en el primer capítulo que no es característico en el contrato de prestación de servicios sino de una relación laboral ya que indica cumplimiento de aquellas órdenes que sus superiores manifiesten. Siendo este el elemento más importante del contrato realidad no se da cumplimiento a la verdadera naturaleza del contrato
4. El numeral 28 nos dice: “Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.” Si bien existen informes que se le pueden pedir al contratista este numeral es muy genérico y cabe a diferentes interpretaciones por lo que si lo vemos en un amplio sentido podemos notar que todos los requerimientos y solicitudes que la dirección científica solicite está entrando en el ámbito de subordinación, cosa diferente es solicitar los informes o requerimientos pactados inicialmente en el contrato dentro de sus obligaciones pactadas inicialmente por lo que en este elemento podemos observar que puede dar a entender que no se está cumpliendo la autonomía del contratista.
5. El numeral 34 nos dice: “Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.” El contratista puede participar de estas actividades de impacto de servicios de salud siempre y cuando esta se realice dentro de la disponibilidad del mismo y no en un horario impuesto por la empresa.
6. El numeral 35 nos dice: “Impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad.” Cuando hablan del personal técnico es aquel que trabaja para la fundación mas no para el contratista por lo que al tratarse de un contrato por prestación de servicios este no puede tener personas a su cargo. Si estas instrucciones van más enfocadas a la disponibilidad que tiene el contratista para poder ejercer sus funciones se podrían dar mas no como personal a su cargo para ejercer funciones propias de su trabajo.
7. El numeral 39 nos dice: “Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin” en este caso si el contratista debe participar y ejecutar capacitaciones se está contando

con su disponibilidad por tanto la independencia de este se ve en juego ya que debe cumplir un horario para cumplir con estas actividades que le impone la empresa, diferente si este tipo de actividades es acordada entre contratante y contratista de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo por lo que en este caso no se configura el elemento de la subordinación.

8. El numeral 40 nos dice: “Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.” En este numeral se deja a una amplia gama de posibilidades por lo que si se va realizar un contrato por prestación de servicios se deben dejar bien estipuladas las funciones. Cuando se refieren a las demás funciones que le sean asignadas estas pueden tener un elemento de subordinación por lo cual no se estaría en presencia de un contrato por prestación de servicios si no un contrato de trabajo a menos que se deje la claridad de no afectar la autonomía e independencia del contratista.

Trabajadora social

1. El numeral 3 nos dice: “Participación activa en el Comité de calidad y staff medico según indicaciones.” Si bien esto no necesariamente supone un horario, no se da claridad de quien es el encargado de decidir en qué momento se van a reunir, por lo que si la indicación hace referencia a la disponibilidad del contratista se estaría ante un contrato de prestación de servicios por que involucra la autonomía del mismo. La Corte Suprema de Justicia Colombiana manifiesta que el simple hecho de que se cumpla con un horario, no es suficiente para que se declare la presunción de contrato, pero si lo es el hecho de tener que solicitar un permiso para realizar cualquier actividad personal. Si es una obligación no ausentarse de estos comités porque su horario es estricto supone una imposición.
2. El numeral 7 nos dice: ““Dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general.” Lo cual nos lleva a determinar que esta responsabilidad está ligada con el elemento de la subordinación que hablábamos en el primer capítulo que no es característico en el contrato de prestación de servicios sino de una relación laboral ya que indica cumplimiento de aquellas órdenes que sus superiores manifiesten. Siendo este el

elemento más importante del contrato realidad no se da cumplimiento a la verdadera naturaleza del contrato.

3. El numeral 19 nos dice: “Dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica.” Si bien existen informes que se le pueden pedir al contratista este numeral es muy genérico y cabe a diferentes interpretaciones por lo que si lo vemos en un amplio sentido podemos notar que todos los requerimientos y solicitudes que la dirección científica solicite está entrando en el ámbito de subordinación, cosa diferente es solicitar los informes o requerimientos pactados inicialmente en el contrato dentro de sus obligaciones pactadas inicialmente por lo que en este elemento podemos observar que puede dar a entender que no se está cumpliendo la autonomía del contratista.
4. El numeral 24 nos dice: “Participar y ejecutar de las capacitaciones programadas por la compañía en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin” en este caso si el contratista debe participar y ejecutar capacitaciones se está contando con su disponibilidad por tanto la independencia de este se ve en juego ya que debe cumplir un horario para cumplir con estas actividades que le impone la empresa, diferente si este tipo de actividades es acordada entre contratante y contratista de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo por lo que en este caso no se configura el elemento de la subordinación.
5. El numeral 25 nos dice: “Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo. ” En este numeral se deja a una amplia gama de posibilidades por lo que si se va realizar un contrato por prestación de servicios se deben dejar bien estipuladas las funciones. Cuando se refieren a las demás funciones que le sean asignadas estas pueden tener un elemento de subordinación por lo cual no se estaría en presencia de un contrato por prestación de servicios si no un contrato de trabajo a menos que se deje la claridad de no afectar la autonomía e independencia del contratista.

3.1.2. Cargos no asistenciales

Director General

1. El numeral 2 nos dice: “ Administrar el personal de la Fundación cumpliendo y haciendo cumplir los estatutos, el reglamento interno y el manual de funciones existentes para los respectivos cargos ” en el contrato de prestación de servicios el contratista no puede tener trabajadores a su cargo propios de la fundación SIAM por que estaría ejerciendo un cargo de dirección confianza y manejo el cual llevaría a un contrato realidad, un contratista puede tener personas a su cargo pero este debe ser propio de él, no de la empresa. En el caso que ocurra una eventualidad el contratista no está de tiempo completo para atender a las necesidades de su personal ni para poder supervisar y garantizar el correcto funcionamiento sin que esto genere una disposición de horario completa.
2. El numeral 9 nos dice: “Representar a compañía como representante legal. Representar a la Fundación judicial y extrajudicialmente, constituyendo apoderados especiales, con autorización de la Junta Directiva, cuando fuere el caso” en todos estos casos el contratista no tendría una autonomía e independencia por que estaría bajo la subordinación de la junta directiva, igualmente este cargo es de confianza y manejo donde el tendrá que cumplir un horario para poder asistir a todos los compromisos que le asignan, hacer todo aquello que la junta considere pertinente.
3. El numeral 23 nos dice: “Ejercer bajo su propia responsabilidad, las funciones que la alta dirección establezca le delegue o la ley le confiera y vigilar el cumplimiento de las que por mandato legal se hayan otorgado a otras dependencias bajo su cargo.” en este caso es muy genérico por que puede ser bajo su propia responsabilidad pero con un direccionamiento por parte de la alta dirección. Según el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) precisa que un trabajador de dirección, confianza y manejo se refiere a los representantes del empleador, como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleado (Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social) lo cual según la corte suprema de justicia Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la

organización central (Corte Suprema de justicia, 1961) esto quiere decir que no puede ser un simple contratista aquel que está desempeñando funciones tan especiales y con una responsabilidad que siempre va llevar a la subordinación o al control de su actuar para lo que quiere la junta directiva.

6. El numeral 32 nos dice: “Las demás que se desprendan de la Ley o los Estatutos o le sean encomendadas por la Asamblea General o la Junta Directiva.” En este numeral se deja a una amplia gama de posibilidades por lo que si se va realizar un contrato por prestación de servicios se deben dejar bien estipuladas las funciones ya que Cuando se refieren aquellas que le sean asignadas estas pueden tener un elemento de subordinación por lo cual no se estaría en presencia de un contrato por prestación de servicios si no un contrato de trabajo a menos que se deje la claridad de no afectar la autonomía e independencia del contratista, pero si la asamblea o la junta le puede asignar funciones sin restricción se ve afectada la autonomía del contratista.

Otros cargos

El maestro de obra, la administradora, asesora NIFF, calidad, revisor fiscal y la contadora no cuentan con manual de funciones.

3.2. Análisis de los contratos

Se analizaran los contratos asistenciales y no asistenciales de la Fundación para el Servicio Integral de Atención Médica (SIAM) en donde se evaluara si se tiene un tipo de contrato adecuado a lo que la fundación requiere y si está cumpliendo con los parámetros legales según el art 23 del código sustantivo del trabajo obteniendo la recopilación, verificación de información y la generación de los hallazgos encontrados. Se evidencia que se tienen dos tipos de contratos los asistenciales y no asistenciales los cuales son genéricos pero se les agrega el manual de función respecto del cargo que tiene en la empresa.

Al analizar los contratos asistenciales y no asistenciales encontramos:

1. Se debe tener en cuenta que el contratista puede participar de las actividades de capacitación y promoción establecidas por Fundación Siam o sus filiales siempre y cuando este pueda disponer de su tiempo y no sean impuestas por el empleador ya que esto puede llegar a generar limitación en la autonomía e independencia del contratista característica del contrato de trabajo y no de prestación de servicios.
2. En cuanto a la solución de conflictos si bien es posible hacerlo mediante mecanismos alternativos de resolución de conflictos como el arbitraje y la conciliación tenemos que tener en cuenta que se debe hacer ante la inspección de trabajo por tratarse de un contrato de prestación de servicios y en cuanto al arbitraje si es viable pero por tratarse de este tipo de controversias los árbitros puedan temer ante la decisión del ministerio de protección social.
3. En repetidas ocasiones encontramos que se habla de trabajador y de contrato de trabajo cuando según su contratación estamos en presencia de un contrato de prestación de servicios que son dos figuras diferentes por lo que la fundación debe hacer una revisión en la cual estipule si realmente sus trabajadores tienen un figura por prestación de servicios o si es un contrato laboral y hacer las modificaciones pertinentes teniendo en cuenta que se habla de contratista en el contrato de prestación de servicios y no de trabajador.
4. Una de las clausula acordada por las partes dice:

Las partes han convenido la presente cláusula, como parte esencial de la contratación laboral, en orden a que queda expresamente prohibido al Contratista durante la vigencia del contrato de trabajo prestar servicios de cualquier naturaleza que se relacionen, directa o indirectamente, con el objeto social o con el giro comercial de la empleadora, como asimismo desarrollar cualquier actividad comercial o profesional en forma independiente relacionada con dicho objeto social, lo que el Trabajador declara expresamente aceptar. La violación de las anteriores obligaciones y prohibiciones son justa causa para poner término al contrato de trabajo unilateralmente. (Fundacion SIAM, 2017)

En este numeral se está contradiciendo todo lo referente a contrato por prestación de servicios debido a que en primer lugar no se debería hablar de una contratación laboral, igualmente por la naturaleza de este contrato el contratista debe tener autonomía e independencia por lo que si el desea puede prestar servicios de cualquier naturaleza así se relacionen o no con el objeto social o comercial únicamente con el cuidado de la protección de la información puede hacerlo con total libertad. En caso que se le exija al trabajador lo contrario se estaría incurriendo en otro tipo de contrato por lo que la figura que deben usar no está siendo la idónea. De la misma forma cuando dice “La violación de las anteriores obligaciones y prohibiciones son justa causa para poner término al contrato de trabajo unilateralmente.” Está confundiendo las dos figuras por lo que si tiene una prohibición como esta que atenta contra la independencia y puede generar una terminación del contrato no estamos en presencia de un contrato de prestación de servicios.

CONCLUSIONES

A partir del desarrollo de este trabajo, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

En la sentencia sl2885-2019 de la Corte Suprema de Justicia se puede concluir que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica en donde una de las partes (trabajador) se somete a las órdenes del (empleador), igualmente debe tener en cuenta el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo el cual nos habla de los tres elementos esenciales (subordinación, actividad personal de trabajador, salario) para que exista un contrato de trabajo. Así mismo, se manifiesta que el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para realizar las funciones acordadas sin que se impida obtener instrucciones, acordar horarios o solicitar informes con el fin de supervisar el trabajo encomendado, esto sin convertirse en una subordinación propia del contrato de trabajo, igualmente puede realizar sus actividades con herramientas propias o en instalaciones del contratante. Cada caso es particular y diferente, por lo que se debe evaluar de manera individual todos los supuestos que se presentan sometiéndolo a un juicio del principio de la realidad sobre formas con el propósito de establecer el tipo de contrato.

Los cargos no asistenciales no cuentan con manuales de funciones por lo que se recomienda elaborar este instrumento con el fin de que contenga las especificaciones de cada cargo, sus funciones y obligaciones siendo un elemento fundamental para definir el tipo de contratación de sus trabajadores. De igual forma al no contar con estos perfiles tenemos que el contrato de prestación de servicios es muy genérico para este tipo de cargos por lo que si no se realizan los manuales de funciones es necesario dentro del contrato estipular las funciones de cada cargo ya que es esencial en el contrato de prestación de servicios estipularlas, la no estipulación también produce vacíos en la forma que se pagarán los honorarios al no establecerse con claridad qué es lo que el contratista debe hacer.

Haciendo un análisis de la empresa se encontró en todos los manuales de funciones de cargos asistenciales la siguiente obligación: dar estricto cumplimiento a las normativas, directrices y requerimientos emanados de la alta dirección, Dirección Científica o Dirección general, lo

cual no es característico del contrato de prestación de servicios por lo que se recomienda hacer un análisis teniendo en cuenta si el trabajador tiene una subordinación, no cuenta con autonomía e independencia, tiene el cumplimiento de horario y demás características típicas del contrato laboral y de ser hacer así realizar una contratación adecuada modificando el tipo de contrato, si no ocurre lo anteriormente mencionado modificar esta responsabilidad o eliminarla con el fin de ser consecuentes con la modalidad de contrato seleccionado acotando la realidad con el papel y teniendo una contratación adecuada garantizando los derechos del trabajador y evitando sanciones futuras.

Es conveniente recordar que cuando estamos en presencia de un contrato de prestación podemos solicitar informes o requerimientos con el fin de auditar si se están cumpliendo las obligaciones acordadas pero en este caso se solicita dar respuesta de manera oportuna a los requerimientos y/o solicitudes efectuadas por la Dirección Científica dejando esta función muy amplia con opciones de mala interpretación por lo que si bien se pueden solicitar un informe de su trabajo no quiere decir que todo requerimiento que se le solicite deba realizarlo porque se estaría extralimitando en sus funciones o estaría realizando actividades por las que no fue contratado o simplemente incurrir en una subordinación, el empleador tiene que especificar qué tipo de solicitudes puede realizar la dirección científica.

Otro aspecto significativo en los manuales de funciones es la participación activa en los comités según indicaciones debido a que esto involucra la disponibilidad del contratista, lo que se puede entender de esta función es que este tendría que cumplir con un horario incurriendo en una contradicción con el contrato de prestación de servicios, por lo que es esencial tener en cuenta que el contratista tiene autonomía para decidir su horario y en caso de no poder asistir no se le pueden hacer llamados de atención porque esto fue algo impuesto por la empresa sin llegar al mutuo acuerdo entre las partes, si es necesario que el contratista asista de manera permanente y estricta a dichos comités se recomienda cambiar el tipo de contrato o dejar claridad que estos comités son acordados por las partes. Asimismo participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud puede el contratista hacerlas mientras se respete su disponibilidad y el horario sea acordado por las partes.

La modalidad del contrato que la fundación SIAM escogió para los cargos asistenciales fue el contrato de prestación de servicios por lo que es importante saber que este no puede tener personal a cargo propio de la empresa por lo que si tiene que impartir instrucciones a personal técnico y auxiliar sobre procedimientos propios de su especialidad podría estar incurriendo en otro tipo de figura al estar manejando personal que no es propio del contratista, diferente seria si estas instrucciones que el imparten van dirigidas a los requerimientos o tiempo que dispone el contratista para poder ejercer sus funciones.

Al analizar los contratos y manual de funciones encontramos que se estipula la participación Participar de las actividades de capacitación y promoción establecidas por Fundación Siam o sus filiales en las diferentes plataformas tecnológicas o recursos dispuestos para tal fin el contratista y el empresario pueden acordarlo de mutuo acuerdo como se puede evidenciar en este caso pero se debe tener en cuenta que no sea imposición de horario, ni el empleador puede tratar al contratista como un trabajador dependiente porque estaríamos desnaturalizando el tipo de contratación

Se recomienda cambiar el tipo de contratación del director general debido a que las funciones que desempeña no son de una contratación por prestación de servicios si no de contrato de trabajo debido a que es un cargo de dirección confianza y manejo, que está encargado de dirigir la organización pero de acuerdo a los parámetros que la junta directiva le imponga, igualmente es el que debe estar en reuniones, capacitaciones, solución de problemas y demás actividades que requieren de disponibilidad y que limitan la autonomía del contratista contando casi con la totalidad de su tiempo y su esfuerzo para poder cumplir con las funciones asignadas.

Sin perjuicio de lo que puedan acordar las partes en el contrato, el empleador debe tener cuidado al momento de realizar un requerimiento al profesional cuando se refiere a cualquier situación, en este caso en particular cuando se habla de glosas debido a que este aviso debe ser simplemente informativo en donde se establezca que el no cumplimiento de una obligación puede producir una reducción en el pago según lo acordado en el contrato pero no

puede generar ni un regaño, ni un llamado de atención porque estaríamos cambiando la modalidad de contrato por el que la Fundación SIAM tiene contratado a los cargos asistenciales.

La cesión en los contratos asistenciales y no asistenciales se recomienda que exista la posibilidad que las partes lo definan de mutuo acuerdo con el fin de dar mayor facilidad a la prestación de servicio. Igualmente la terminación del contrato de prestación de servicios no establece que consecuencias se desprenden por terminar el contrato fuera de lo acordado por las partes por lo que se recomienda establecerlas debido a que se trata de pacientes que no se deben dejar desprotegidos.

Se evidencia que en los contratos asistenciales y no asistenciales están confundiendo la figura de contrato de prestación de servicios con contrato de trabajo por lo que se recomienda que la empresa realice una revisión del tipo de contrato seleccionado para sus trabajadores y en conjunto con lo anterior determine cual es el tipo de contratación ideal para sus trabajadores teniendo en cuenta las características de cada uno de ellos, las ventajas y desventajas que contienen cumpliendo con toda la normativa vigente y evitando sanciones futuras.

Bibliografía

- Ámbito jurídico. (23 de mayo de 2016). *ambitojuridico*. Obtenido de Laboral: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/administrativo-y-contratacion/declaracion-de-contrato-realidad-depende>
- Campos Rivera, D. (2017). *Derecho Laboral*. Bogotá-Colombia: Temis S.A.,
- *Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social*. (2019). Bogotá: Legis.
- Consejo de Estado, Sala de lo contencioso-administrativo, Sentencia 00117 de 1 de marzo de 2018. MP. Carmelo Perdomo Cuéter.
- Consejo de Estado, Sala de lo contencioso-administrativo, Sentencia 2005-00902 de abril 21 de 2016. MP. Gabriel Valbuena Hernández.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Bogotá, Colombia.
- Corte Suprema de Justicia. Sala De Casación Laboral. Sentencia del 17 de Julio de 2019 . MP: Clara Cecilia Dueñas Quevedo
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-154/97. 19 de marzo de 1997. MP: Hernando Herrera Vergara.
- Fundación SIAM. (s.f.). *Fundación SIAM*. Obtenido de Fundación SIAM: <http://fundacionsiam.org/#nosotros>
- Fundación SIAM. (2019). *Fundacionsiam*. Obtenido de Fundacion SIAM: <http://fundacionsiam.org/>
- Fundación SIAM;. (2018). Perfil de cargo por competencias psicologo. Bogotá, Bogotá D.C., Colombia.
- Fundación SIAM;. (2018). Perfil de cargo por competencias nutricionistas. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Fundación SIAM. (2018). Perfil de cargo por competencias de medico experto. Bogotá, Bogotá, Colombia.

- Fundación SIAM;. (2018). Perfil de cargo por competencia de trabajadora social. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Fundación SIAM;. (2018). Perfil de cargo por competencias del medico infectologo. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Fundación SIAM;. (2018). Perfil de cargos por competencias del director general . Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Fundacion SIAM. (08 de 05 de 2017). Contrato de proveedor de servicios profesionales. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Fundación SIAM;. (2017). Contrato de proveedor de servicios profesionales no asistenciales . Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Isaza, G. (2011). *Derecho laboral aplicado* (Vol. Decima quinta edición). Bogotá: leyer.
- López Fajardo, A. (2004). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogota, Colombia: Librería ediciones del profesional LTDA.
- Montoya Melgar, A. (2015). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Tecnos (grupo anaya, S. A.).
- Secretariassenado.gov.co. (2020). *Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO_SUSTANTIVO_TRABAJO]*. [online] Available at: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html [Accessed 21 Jan. 2020].