



**CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR SALUD
COLOMBIANO**

Autora

María Isabel Márquez de la Ossa

Artículo presentado para optar al título de Abogado

Director

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2025

El contenido de este documento no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.



Firma del estudiante:

María Isabel Marquez de la Ossa

Documento de identidad: 1.067.925.829

Sumario

Resumen

Introducción

1. Aspectos Fundamentales del Contrato Laboral y la Reforma Laboral en Colombia.
2. Análisis de la Modalidad de Contratación por Prestación de Servicios en el Sector Salud Colombiano: Implicaciones Jurídicas y Laborales.
3. Análisis de la Contratación por Prestación de Servicios en el Sector Salud en Colombia: Problemáticas, Normatividad y Propuestas de Solución.

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR SALUD COLOMBIANO

Resumen

Los trabajadores colombianos que están vinculados laboralmente al sector salud colombiano se han visto enfrentados a la desnaturalización del contrato resultante del empleo de distintas maneras de contratación por parte de algunos empleadores donde sale a la luz la modalidad denominada prestación de servicios profesionales. Se pretende realizar un análisis de las afectaciones directas generadas a los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, desdibujando la relación laboral bajo el manto de un contrato civil desencadenando la evasión de derechos prestacionales. Por tanto, se realizará un análisis sobre el tema identificando las fallas del sistema de contratación colombiano para poner fin a la vulneración de los derechos laborales frente a la contratación del personal de la salud.

Palabras clave: Contrato laboral, contrato de prestación de servicios profesionales, contrato realidad, trabajadores de la salud, seguridad social.

Introducción

El presente artículo tiene como propósito llevar a cabo un análisis detallado acerca de la modalidad de contratación denominada prestación de servicios profesionales¹ para el personal vinculado al gremio de la salud identificando si esta denominación corresponde a una forma de desnaturalizar el contrato laboral cuando se cumplen sus características principales o si se presenta la figura del contrato realidad en materia

¹ Contrato de Prestación de Servicios: son aquellos que las entidades estatales utilizan para llevar a cabo tareas relacionadas con su administración o funcionamiento. Solo pueden celebrarse con personas naturales cuando esas actividades no puedan ser realizadas por el personal de planta o cuando requieran conocimientos especializados. Es importante aclarar que este tipo de contratos no generan una relación laboral ni dan derecho a prestaciones sociales, y deben celebrarse únicamente por el tiempo estrictamente necesario. Además, la Ley 1150 de 2007, en su artículo 2, numeral 4, literal h, regula los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

laboral. A partir de lo anterior, se realizará también una definición de los elementos esenciales de cada una de las formas de contratación para comprender el momento en el cual se está frente a un contrato laboral o frente a un contrato de prestación de servicios profesionales.

Para ello, se llevó a cabo el abordaje de manera detallada del tema de investigación a partir del análisis e interpretación de las fuentes de información y de consulta relacionadas directamente, donde en primer lugar, se encuentra la Constitución Política de Colombia de 1991, que dentro del cuerpo de su Artículo 26 determina al respecto, que:

Artículo 26: “Todas las personas son libres para escoger su profesión. La ley puede exigir títulos que demuestren su idoneidad. Las autoridades pertinentes realizarán inspecciones al ejercicio profesional. Las artes y oficios que no exijan formación y experiencia académica se pueden ejercer libremente, excepto las que tengan un riesgo social. Aquellas profesiones reconocidas se pueden organizar en colegios. La normatividad asignará funciones públicas y determinar los respectivos controles” (Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 26. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Luego, se pudo establecer que, en Colombia a partir del momento en el cual se llevó a cabo la expedición y promulgación de la Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, el sector de profesionales de la salud ha visto cómo durante los últimos años, más exactamente, durante la última década del siglo XX sus condiciones laborales han cambiado, evidenciando grandes transformaciones que reflejan que un amplio porcentaje de los profesionales no son contratados bajo los principios rectores del derecho laboral colombiano que indican la existencia de una relación laboral, sino, a través de la modalidad de contratación por prestación de servicios por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), quienes se han encargado de desnaturalizar la relación laboral convirtiendo los derechos fundamentales de los trabajadores a la salud y al trabajo en una bolsa comercial que va en contravía de los preceptos constitucionales establecidos en los Artículos 25, 48 y 53 respectivamente (Flórez, Atehortúa y Arenas, 2009, p. 109).

Ahora bien, dentro de los aspectos importantes a destacar frente al tema de análisis, corresponde el turno al acceso al mercado laboral de los profesionales de la salud, ya que, en el marco de la mencionada ley se pudo notar que esta carece de artículos cuya relación sea directa con las condiciones laborales principalmente frente a la modalidad de contratación de personal, la remuneración por los servicios prestados y las condiciones de trabajo. De acuerdo con lo anterior, frente al hecho que generó la ampliación de la cobertura para los profesionales de la salud en materia de seguridad social, y, que al tiempo se lograra la participación e inclusión laboral en las empresas del sector privado, la oferta de plazas de trabajo pudo ampliar su espectro a un número significativo de profesionales especializados en el área de la salud (p. 109). Este crecimiento fue determinante para alcanzar “alta demanda de programas educativos y de formación en salud como un incentivo para las instituciones de educación superior que crearon nuevos programas formativos en la materia” (Flórez, Atehortúa y Arenas, 2009).

Aquí, cabe destacar otro elemento importante frente a las condiciones laborales del personal profesional vinculado al sector salud y es aquel que tiene que ver con las reformas a la ley en referencia, que ocasionaron que la situación laboral de los profesionales se fuera deteriorando progresivamente, en especial, las asignaciones salariales que tuvieron un gran déficit como consecuencia de la reforma aplicada. Dicho lo anterior, la oferta laboral sufrió una transformación significativa frente a la cobertura y acceso a la atención básica y a los principios de universalidad, eficiencia y solidaridad.

Una vez aprobada la Ley 100 de 1993 el mercado laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud permitió la identificación de una serie de falencias relacionadas con las formas de trato al recurso humano al interior de este gremio en el contexto laboral colombiano. En primer lugar, se llevó a cabo el establecimiento de una reforma a la ley cuyas referencias indicaban sistemas que brindaban incentivos y estímulos salariales a los trabajadores y profesionales. Estos estímulos, se encontraban relacionados con programas de educación y formación continuada, crédito de instalación, equipos, vivienda y servicios de transporte. Así mismo, se generó la existencia de un

sistema de incentivos que permitía que los profesionales tuvieran la opción de ejercer su profesión en lugares apartados del casco urbano.

De la misma manera, la norma referida determinó el uso de un régimen salarial mediante el cual se logrará una nivelación gradual relacionada con la remuneración a la que tienen derecho los profesionales de la salud, pero que no mostraba un amplio panorama con respecto a sus condiciones y situación laboral. En consecuencia, las condiciones laborales de los profesionales no se determinan por la estructura del sector, sino por elementos importantes como el marco legislativo en materia laboral, los procesos de educación y formación en salud y la generación de recursos para el fortalecimiento de la capacidad institucional y administrativa (Flórez, Atehortúa & Arenas, 2009, p. 111).

Frente a lo referido con anterioridad, la implementación de la Ley 100 de 1993 al ámbito normativo colombiano y en especial al sector laboral de los profesionales de la salud, trajo consigo un modelo de contratación, que, actualmente, es considerado bastante visible y que ha traído a colación una serie de irregularidades que generan la aparición de denuncias que son interpuestas por los empleados del sector, como por asociaciones y colectivos de profesionales en salud. Sobre el particular, dichas denuncias reflejaban que durante los últimos quince (15) años las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) a cargo de realizar la contratación de personal han llevado a cabo el proceso mediante malas prácticas, al momento de acudir al contrato de prestación de servicios pasando por alto los derechos laborales a los cuales tienen acceso los profesionales vinculados al gremio de la salud.

Ahora, en cuanto a la modalidad de contrato por prestación de servicios profesionales regulado por la Ley 84 de 1873 Código Civil de los Estados Unidos de Colombia y por la Ley 80 de 1993 por la cual se expide el Estatuto General de la Contratación de la Administración Pública, además, de los amplios desarrollos en materia jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, dado que, actualmente esta forma de vinculación laboral ha tomado fuerza y está siendo utilizada por empresas pertenecientes al sector privado y por parte de las entidades públicas para contratar profesionales del sector salud y así evitar el

reconocimiento de las prestaciones sociales y derechos laborales derivadas del contrato laboral, bajo la apariencia y figura de un contrato en el cual no existe un reconocimiento del marco normativo del derecho laboral colombiano y de ninguna de las prestaciones sociales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Así, con el paso del tiempo, la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales se ha convertido en una de las formas más frecuentes de vinculación laboral, a partir del establecimiento de un vínculo donde las partes tanto la empresa contratante como el contratista, que, en este caso puede ser una persona natural o jurídica, de común acuerdo determinan la prestación de un determinado servicio a cambio de recibir una remuneración económica pero sin incluir los beneficios a los cuales tiene derecho el contratista que corresponden a prestaciones sociales; en este caso, el contratista no está en la obligación de dar cumplimiento a un horario de trabajo específico, sino, que esta relación contractual termina siendo de carácter temporal y no permanente, pero se da el caso donde los contratistas bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales como parte de sus obligaciones contractuales, permiten la presunción de un vínculo directamente laboral.

Con base en lo anterior, cuando las situaciones laborales y los elementos importantes para el desempeño de funciones como la presentación personal del empleado y la remuneración económica a la cual tiene derecho se encuentran presentes dentro de la celebración contractual, se debe recurrir y se puede afirmar, que, el profesional a cargo de la prestación del servicio en salud está frente a un contrato laboral cuyo respaldo tiene sustento jurídico consagrado fundamentalmente por la Constitución Política de Colombia de 1991, donde el fin principal consiste en brindar garantía a los principios mínimos fundamentales como la igualdad entre los trabajadores, derecho a una remuneración proporcional a la calidad del trabajo desempeñado, que no pueda renunciar o desistir de los beneficios a los que tiene derecho, que de conformidad con la normatividad laboral vigente forman parte esencial del trabajador, así, como de las prestaciones sociales, entre muchos otros beneficios (Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia)).

Si bien es cierto que la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales en el sector salud es una de las más utilizadas en la actualidad, se puede afirmar que esta se ha encargado de desnaturalizar la relación laboral y contractual del profesional con la empresa contratante, ya que, vulnera los derechos laborales a los cuales tienen acceso los trabajadores independientemente del nombre que haya sido asignado al contrato laboral; en tal sentido, lo que realmente importa en este aspecto, corresponde al contenido de dicha relación laboral que caracteriza al contrato siendo este último autónomo e independiente al momento de llevar a cabo la prestación de un servicio profesional en salud. Es así, que, a partir de lo expuesto anteriormente, se determina la pregunta de investigación que será el eje principal del presente escrito y que permitirá la generación de nuevos aportes teóricos y conceptuales a la academia y a la investigación. La pregunta consiste en establecer ¿En qué medida los efectos de la aplicación de manera indebida de la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales afectan la garantía de los derechos laborales de los trabajadores del sector salud o de otros sectores en donde esta práctica se realiza frecuentemente?

Para dar respuesta al interrogante de investigación planteado es importante resaltar algunos elementos que llevaron a la elaboración y construcción del presente artículo. En primer lugar, de lo expuesto a lo largo del presente apartado, tiene su punto de partida en la identificación de la existencia de un vínculo laboral entre el empleador y el empleado, aun, cuando se estipula que dicha relación corresponde a un contrato por prestación de servicios profesionales, permitiendo identificar la problemática existente que determina si la aplicación real de este tipo de contratación determina el establecimiento de la normatividad en materia laboral. Para ello, se ha llevado a cabo un proceso de búsqueda de información en diferentes fuentes de consulta que permitieron realizar un ejercicio detallado y exhaustivo de análisis e interpretación acerca del tema y con el cual la construcción del mismo determinó el empleo de una interpretación jurídico – hermenéutica utilizada a partir de los preceptos constitucionales, los principios generales del derecho laboral y los distintos postulados jurisprudenciales y doctrinales con los que se busca suministrar al lector una herramienta de consulta y una fuente de apoyo para esclarecer y establecer la presencia de una violación y vulneración de los derechos fundamentales y laborales a los cuales tiene acceso cualquier profesional

vinculado bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales, que, para el caso del presente escrito, corresponde a los profesionales de la salud.

De lo expuesto anteriormente, la elaboración del presente artículo se llevará a cabo de la siguiente manera, dentro del primer apartado se realizará una descripción importante acerca del contrato laboral en el ámbito colombiano, así como de sus elementos esenciales, normativos y jurídicos; paso seguido, se realizará una descripción de los aspectos más importantes de esta modalidad de contratación, sobre la prestación del servicio, la subordinación en materia jurídica, la remuneración a la que tiene derecho el contratista, los requisitos fundamentales para llevar a cabo el proceso de contratación, la capacidad del contratante para vincular laboralmente a los profesionales de la salud, la voluntad, el objeto y la causa de la relación contractual, además, de las normas generales para celebrar los contratos de trabajo en el sector salud colombiano.

En el segundo apartado, se realizará un análisis detallado a partir de la modalidad del contrato de prestación de servicios profesionales en el sector salud en Colombia y su incidencia como agente desnaturalizador de la relación contractual laboral; luego, se llevará a cabo el abordaje del concepto de contrato realidad al interior del ámbito de la contratación en el sector salud colombiano identificando sus elementos conceptuales y normativos más destacados; de igual manera, dentro del mismo apartado se llevará a cabo un análisis de las consecuencias que trae consigo suscribir un contrato por prestación de servicios profesionales y que este se convierta en un contrato realidad, identificando la problemática frente a los tipos de relación contractual y frente a los beneficios dirigidos hacia la seguridad social, donde se hará la presentación de un caso en particular relacionado con el tema y cuyo origen corresponde al sector salud colombiano.

En el tercer apartado, se identificarán los elementos importantes y sustanciales con respecto a la prohibición existente para suscribir y celebrar contratos bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales para el sector salud, se resaltarán los elementos normativos consagrados en la Ley 100 de 1993 con respecto a la modalidad de contratación permitida por la norma y se expondrán al final de este apartado distintas situaciones jurídicas relacionadas con denuncias públicas y posturas

jurisprudenciales que han sido expedidas en el marco de la contratación por prestación de servicios profesionales para desnaturalizar el contrato de trabajo. Finalmente, se expondrán las conclusiones y recomendaciones cuyo fin corresponde a brindar los elementos importantes para velar y proteger la relación contractual de los profesionales de la salud frente a esta modalidad contractual, que, actualmente se ve en el mercado laboral nacional en constante crecimiento.

1. Aspectos Fundamentales del Contrato Laboral y la Reforma Laboral en Colombia

En el presente apartado se llevará a cabo una exposición detallada de aquellos elementos y conceptos relevantes para la modalidad de contratación mencionada, teniendo en cuenta el marco normativo y jurídico del derecho laboral colombiano y la normatividad vigente que aplica y ampara la celebración de contratos laborales para los profesionales en salud.

1.1. Contrato de trabajo

Dentro del marco de definiciones existentes y que tienen relación directa con el concepto de contrato de trabajo, inicialmente, es importante hacer referencia a la definición propuesta por el Código Sustantivo del Trabajo [CST], que, dentro del cuerpo del Artículo 5, define el trabajo como:

“una actividad humana, libre, material e intelectual, realizada por personas naturales para brindar servicios a otra, independiente de su finalidad; lo anterior, siempre y cuando este se lleve a cabo por medio del desarrollo y ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Artículo 5. 07 de junio de 1951 (Colombia).

Posteriormente, en la Constitución Política de Colombia de 1991, se hace una definición del derecho al trabajo dentro del cuerpo del Artículo 25, la cual determina que, “el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la protección especial del Estado. Por tanto, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y justo” (Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Por su parte, citando a Naranjo (2023), quien dentro de su investigación titulada *Afectación al derecho al trabajo en Colombia: prestación de servicios en la administración pública o contrato laboral*, realizó una interpretación del concepto de contrato laboral como aquella herramienta de tipo legal por la cual se ejerce el derecho al trabajo, garantizando los derechos laborales a partir de la perspectiva del trabajador, y como el mecanismo que determina que se encuentra operando bajo el marco de legalidad y transparencia desde la óptica del empleador (Naranjo, 2023, p. 6).

Entre tanto, en palabras de Beltrán (2018), quien define el concepto de contrato laboral como aquel acto jurídico celebrado entre un trabajador y un empleador donde el primero debe ofrecer sus servicios personales en el marco de una relación de subordinación del empleador de quien se recibe una remuneración económica definida como salario (Beltrán, 2018). Por su parte, desde el marco jurisprudencial colombiano, la Corte Constitucional en Sentencia C-614 de 2009, estableció una definición acerca del contrato laboral como “aquel contrato por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a una persona jurídica o a una persona natural, teniendo presente la dependencia o subordinación recibiendo remuneración económica” (p. 8).

De las anteriores definiciones, se puede determinar que, el contrato laboral corresponde a un acuerdo o convenio de tipo legal mediante el cual una persona, ya sea natural o jurídica, entendida como trabajador o empleado, se obliga a prestar o brindar un servicio de tipo personal a otra persona, sea esta natural o jurídica, es decir el empleador, servicio donde se establecen unos términos y condiciones que generan derechos y obligaciones para las dos partes a cambio de una remuneración o salario. En resumen, en contrato laboral establece los derechos y obligaciones mutuos entre empleador y empleado tales como el salario, la jornada laboral y el conjunto de funciones a desarrollar.

1.1.1. Elementos esenciales del contrato laboral

En cuanto a los elementos esenciales que componen un contrato laboral, la normatividad colombiana contenida dentro del Código Sustantivo del Trabajo [CST] consagra estos elementos dentro del cuerpo del Artículo 23 los cuales corresponden a

la actividad personal desarrollada por parte del trabajador, la continuada subordinación y la respectiva remuneración económica. De la misma manera, para que se configure o se presuma el contrato laboral deben confluír todos sus elementos que lo configuran y que dan origen a la relación contractual laboral.

De acuerdo con lo anterior, estos elementos que configuran el contrato laboral definen los aspectos importantes tales como el salario o remuneración económica, el conjunto de responsabilidades laborales por parte del empleado, la jornada laboral y los derechos y obligaciones adquiridas por parte del empleador y empleado.

1.1.2. Prestación personal del servicio

Al respecto, frente a este elemento configurador del contrato laboral, una vez ha sido probada la prestación personal del servicio, se presume la subordinación y el contrato de trabajo, es decir, en este caso, quien funge como empleador es el encargado de desvirtuar dicha presunción. Lo anterior, tiene sustento jurídico por medio del Artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo [CST], luego de la promulgación de la Sentencia T-132 de 2025 por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Dicha providencia indica, que, la relación laboral no depende de las condiciones pactadas por las partes intervinientes, sino de la situación real del trabajador, es decir, si el empleador acepta la prestación del servicio, el trabajador está en condición de ser amparado bajo dicha presunción, mientras, que se determina la actividad laboral realizada de manera independiente y no subordinada (Corte Constitucional, Sentencia T-132, 2025).

Es así, que este elemento, hace referencia a la prestación *Intuitu Personae*², lo que significa, que, frente al contrato de trabajo es en consideración a la persona; a tal punto, que, si por cualquier circunstancia el trabajador tiene que ser reemplazado, surge la aparición de un nuevo contrato para quien lo reemplaza. Por consiguiente, la actividad del trabajador implica, que el trabajo debe ser ejecutado directamente por esa persona

² Corresponde a aquella que se contrata atendiendo a las cualidades, méritos o habilidades especiales de una persona y, por lo tanto, no puede ser realizada por un tercero sin la autorización del acreedor. Esto significa, que la identidad del contratado es el factor determinante del acuerdo, y la obligación recae sobre él de manera personal.

que ha sido contratada, con su dedicación y esfuerzo, sus habilidades, conocimientos y destrezas, es decir, no se puede confiar a terceros sin previo aviso al empleador.

1.1.3. Remuneración o salario

En el marco de la relación laboral contractual ambos conceptos corresponden a cualquier pago o beneficio que recibe un empleado por la realización de su trabajo, mientras que el concepto de salario hace referencia específicamente al pago monetario por el tiempo de trabajo, es decir, este último incluye parte de la remuneración que puede incluir también otros componentes como bonos, seguro médico o vehículo de empresa.

De acuerdo con lo anterior, para el caso de la presente investigación ambos corresponden a uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y son el eje fundamental que se encarga de brindar protección al trabajador en Colombia. Al respecto, es importante mencionar que, no solo corresponde al soporte económico de un empleado, sino que es la base principal para calcular sus prestaciones sociales, la seguridad social, entre otros derechos que le son propios, es decir, de lo anteriormente referido parte la importancia de mantener vigente su regulación.

Los anteriores elementos del contrato laboral, se encuentran definidos de la siguiente manera dentro del marco normativo nacional, así: en el Código Sustantivo del Trabajo [CST] (1950) dentro del cuerpo del Artículo 27, se indica frente a la remuneración del trabajo:

Artículo 27: Remuneración del trabajo: Todo trabajo dependiente debe ser remunerado” (p. 8)³.

“Constituye salario la remuneración y todo aquello que recibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación por el servicio prestado, cualquiera que sea la forma o la denominación adoptada, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del

³ Nota de Vigencia: Este artículo corresponde al artículo 28 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes de ventas y de comisiones” (Código Sustantivo del Trabajo, [CST], Art. 127)⁴.

En la normativa señalada, se hace la aclaración indicando que dicha remuneración o salario se define como la compensación en dinero o en especie por el servicio prestado por parte de la persona y aunque el marco normativo y jurídico no ha dado una definición clara y expresa respecto al salario, ha creado un lineamiento que permite identificar cuándo se constituye un salario permitiendo la existencia de una regulación que garantice la no vulneración de los derechos laborales a los trabajadores.

Posteriormente, el día 12 de julio de 2022, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL-2370 de 2022, reiteró que, cualquier pago recibido por el trabajador como una contraprestación de sus servicios, bien sea en dinero o en especie, constituye salario. Lo anterior, corresponde a un caso relacionado con un contrato de trabajo celebrado en el ámbito del fútbol profesional, donde se demostró que los pagos que se realizaron eran de tipo salarial por su naturaleza. De esta manera, “se constituye salario la remuneración y todo lo recibido por el contratista como contraprestación o retribución por el servicio” (Corte Constitucional, Sentencia C- 521, 1995).

Es importante precisar, que, en Colombia, el salario es un concepto que no solo cumple una función económica, sino, que también cumple una función constitucional y social en la cual el marco normativo ha puesto los ojos para la búsqueda y garantía de un pago digno y justo para el empleado, evitando de esta manera abusos que afecten laboralmente al trabajador.

1.2. Requisitos para contratar

⁴ Notas de Vigencia: Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991. Este artículo corresponde al artículo 128 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950. Jurisprudencia Vigencia: Corte Constitucional: Mediante Sentencia C-1549-00 del 20 de noviembre de 2000, Magistrado Ponente Dra. Martha Victoria Sáchica Méndez, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el aparte subrayado por demanda sobre omisión legislativa. Mediante la Sentencia C-358-99 del 19 de mayo de 1999, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, la Corte se declaró INHIBIDA para fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda.

En el contexto laboral colombiano, uno de los momentos más importantes y al tiempo complicados corresponde al proceso de contratación de personal. Al respecto, es importante tener claros los conceptos y requisitos relacionados con este paso y de igual manera las implicaciones legales para proteger a las empresas y garantizar relaciones laborales justas y equitativas para los empleados.

La legislación laboral colombiana, cuyo sustento legal está consagrado por el Código Sustantivo del Trabajo [CST] y en sus normas complementarias las cuales se encargan de regular las relaciones laborales entre empleador y empleado. Dicho esto, frente al proceso de contratación laboral, la normatividad en la materia determina que:

- Cualquier tipo de relación laboral debe estar basada en la subordinación, el pago de un salario y la prestación personal de un servicio.
- Las empresas se deben encargar de formalizar cualquier tipo de vínculo laboral por medio de la celebración y suscripción de un contrato de trabajo.
- A partir del primer día en que el empleado inicia sus labores, este se debe encontrar afiliado a salud, pensión, aseguradora de riesgos laborales (ARL) y caja de compensación familiar (CCF).

Es así, que, el no cumplimiento de los anteriores requisitos, es considerado como una infracción laboral que acarrea la imposición de sanciones por parte del ente rector en materia laboral, en este caso, el Ministerio de Trabajo. En conclusión, para llevar a cabo el proceso de contratación de empleados en Colombia, no es únicamente plasmar la firma en un documento; el proceso de contratación es dar cumplimiento a una serie de lineamientos y condiciones legales que brindan garantías a los derechos laborales de los trabajadores; dicho esto, la Constitución Política de Colombia de 1991, la Ley 100 de 1993 y el Código Sustantivo del Trabajo [CST] establecen una normatividad de estricto cumplimiento y unos requisitos formales y procedimentales que se deben cumplir por parte del empleador.

1.3. Capacidad para contratar

En cuanto a este elemento esencial del contrato laboral, hace referencia a las facultades legales que poseen las personas o las entidades para la celebración de

contratos válidos. En general, quienes cumplen con el requisito de la mayoría de edad son poseedores de dicha capacidad, sin embargo, existen excepciones para quienes son menores de edad con emancipación o autorización de los padres, o dado el caso, para personas que han sido declaradas incapaces por la ley. De acuerdo con lo anterior, para que un contrato sea considerado válido, las partes intervinientes deben tener capacidad, además de consentir libremente, tener un objeto y una causa debidamente lícita.

Entre tanto, dentro del Código Sustantivo del Trabajo [CST] en el cuerpo del Artículo 29, se hace referencia a la capacidad para la celebración de contratos de trabajo individuales, que comprende no solo tener las facultades para celebrar el vínculo laboral, sino, para ejercer las distintas acciones que se derivan del mismo para buscar la protección del trabajo humano asalariado. Para ello, debe encontrarse inscrito en el Registro Único Tributario [RUT] y tener y cumplir con todas las capacidades legales exigidas⁵.

1.4. Voluntad o consentimiento

A nivel contractual, la voluntad y/o el consentimiento corresponden a dos términos completamente interdependientes, en donde el concepto de consentimiento hace referencia a la manifestación de la voluntad de las partes intervinientes frente a la celebración de un contrato laboral. En el Artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo [CST], se establece que, el contrato de trabajo corresponde a un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural se obliga a prestar u ofrecer un servicio personal a favor de otra que puede ser persona natural o jurídica, bajo la subordinación y a cambio de una remuneración de tipo salarial (Código Sustantivo del Trabajo, [CST], Art. 22).

El consentimiento a su vez, puede llegar a ser considerado en los contratos de trabajo como una figura cuestionable y que puede presentarse a nivel laboral al momento de suscribir y celebrar contratos de trabajo que no se pueden denominar como un empleo

⁵ El programa de empleo juvenil de la OIT funciona gracias a una red global de especialistas, con sede en Ginebra y presencia en más de 60 oficinas alrededor del mundo. Su objetivo es apoyar a los países en la creación de estrategias coherentes y coordinadas para mejorar las oportunidades de trabajo de los jóvenes. Este enfoque integral combina políticas económicas con medidas específicas que buscan equilibrar la oferta y la demanda de empleo, garantizando no solo más puestos de trabajo, sino también mejores condiciones y calidad en ellos.

formal. Sin embargo, en algunas excepciones, esta figura se puede considerar inválida si un empleado renuncia a un derecho laboral que está determinado y amparado por la ley. Si bien es cierto, que las relaciones laborales generan tensiones, finalmente, dicha relación termina siendo contractual basada en un acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado, según el cual el desarrollo del trabajo será llevado a cabo bajo la dirección y supervisión del empleador y en donde el empleado recibe como contraprestación un salario (Niezna, 2023, p. 1).

Por su parte, el Artículo 1502 numeral 2 del Código Civil, expresa acerca del consentimiento que, además de ser uno de los elementos y requisitos que les permite a las personas obligarse unas con otras, deben tener en cuenta, además, las siguientes características y requisitos que se encuentran dentro del mencionado artículo.

Artículo 1502: Requisitos para obligarse: Para que una persona se obligue a otra por un acto de declaración de voluntad, para el presente caso un contrato de trabajo, es estrictamente necesario:

- Que este sea por vía legalmente capaz,
- Que consienta en dicho acto su consentimiento y que este no adolezca de ningún vicio,
- Que recaiga sobre un objeto lícito
- Y que tenga una causa lícita (Código Civil, Art. 1502, 1873).

En conclusión, el consentimiento se entiende como aquella manifestación libre, consciente y espontánea de la voluntad que tiene una persona, para obligarse en el contexto jurídico con otra, con el fin de dar o hacer algo, es decir, la prestación de un servicio. Para que este sea completamente válido, debe provenir de personas legalmente capaces y libres de vicios como dolo, fraude o engaño, puesto que cualquier intervención de tipo externa ocasiona la validez del acto jurídico. En el contexto laboral, aunque se hace la exigencia del consentimiento y que este sea libre de vicios, la voluntad del empleado en algunas situaciones puede verse limitada ante su necesidad de trabajar; en tal sentido, los contratos de trabajo suelen tener funciones de contratos de adhesión en

los cuales el trabajador termina sometiéndose a las condiciones establecidas por el empleador siempre y cuando estas se ajusten al marco jurídico y legal.

1.5. Objeto del contrato

También conocido como objeto contractual, este hace referencia a la prestación a la que llegan las partes y que se obligan a cumplir luego de la suscripción de un contrato de trabajo; lo anterior quiere decir que, corresponde a todo aquello sobre lo cual recae el acuerdo al que han llegado las partes involucradas. Dentro del Concepto No. 064081 de 2020 emitido por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] y en referencia a la definición de objeto de contrato u objeto contractual este determina que, está conformado por la ejecución y realización de manera temporal de actividades inherentes al funcionamiento de la entidad para la cual ha sido contratado, es decir, actividades relacionadas con el objeto y finalidad de la empresa para la cual ha sido creada y organizada. Por lo tanto, el contrato de prestación de servicios profesionales puede tener por objeto contractual funciones de tipo administrativas dentro de los términos establecidos por la ley y de acuerdo con el mandato constitucional contenido en el cuerpo del inciso segundo del Artículo 210 de la Constitución Política de Colombia de 1991, donde se indica que “...Los particulares pueden cumplir funciones administrativas de acuerdo con las condiciones que señala la ley.”.

1.6. Causa

Dentro de las causas y posibilidades que tiene una persona para llevar a cabo la celebración de un contrato de trabajo, es importante hacer algunas precisiones sobre el particular. En primer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo [CST] es el encargado de regular el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y los pactos y convenciones colectivas. Dicho lo anterior, en cuanto a la causa para llevar a cabo la celebración de un contrato de trabajo corresponde a la existencia de una prestación personal de un servicio, realizándolo bajo subordinación y a cambio de recibir una contraprestación por medio de un salario.

Ahora bien, la causa por su parte, hace referencia a la intención que puede tener el empleador para llevar a cabo un intercambio de derechos laborales como son las

prestaciones. En tal sentido, para quien actúa dentro de un contrato laboral como empleador, su causa corresponde a recibir la prestación de los servicios profesionales por parte del empleado; para el caso del trabajador, la causa hace referencia a la recepción de un salario. Dado el caso, donde alguno de los anteriores elementos faltase, conlleva a declarar la inexistencia o nulidad del contrato de trabajo. Por tanto, para que un contrato sea declarado válido, debe contener los siguientes requisitos:

- Existencia: causa válida para la celebración del contrato
- Licitud: la causa debe ser legal, y
- Veracidad: la causa debe ser auténtica y no falsa (Gómez, 2022).

1.7. Normas generales en los contratos de trabajo

Como parte principal del conjunto de normas generales para la celebración de contratos de trabajo, se encuentran las siguientes y que se presentan dentro de la siguiente Tabla 1, que indica los siguientes elementos: el aspecto o característica a identificar, la descripción y la normatividad aplicable según sea el caso para cada una de las normas generales.

Tabla 1. Normas generales para los contratos de trabajo

Aspecto	Descripción	Normatividad aplicable
Concepto de Contrato de Trabajo	Acuerdo mediante el cual una persona natural presta un servicio personal a otra bajo subordinación a cambio de una remuneración	Artículo 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo
Elementos esenciales	1. Prestación personal del servicio 2. Subordinación o dependencia 3. Remuneración o salario	Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo
Formas del contrato	Verbal o escrito	Artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo
Tipos de contrato	Contrato a término fijo Contrato a término indefinido Contrato por obra labor Contrato de aprendizaje	Artículos 45 – 47 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 789 de 2002
Periodo de prueba	Este debe ser pactado por vía escrita	Artículo 76 y 77 del Código Sustantivo del Trabajo

	Máximo dos (2) meses siendo proporcional para contratos de menos de un año	
Jornada laboral	Jornada ordinaria hasta 8 horas diarias y 47 horas semanales Posibilidad de turnos flexibles	Ley 2101 de 2021; Artículos 161 – 167 del Código Sustantivo del Trabajo
Salario	Remuneración fija o variable No puede ser inferior al SMMLV	Artículo 127 – 132 del Código Sustantivo del Trabajo
Prestaciones sociales	Cesantías Intereses a las cesantías Prima de servicios Vacaciones	Artículos 249 – 206 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 50 de 1990
Seguridad social	Afiliación obligatoria a salud, pensión y riesgos laborales	Ley 100 de 1993; Decreto 1295 de 1994
Obligaciones del empleador	Pagar salarios, prestaciones, afiliación al sistema de seguridad social	Artículo 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo
Obligaciones del trabajador	Dar cumplimiento a las órdenes Cuidar los bienes de la empresa	Artículo 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo
Terminación del contrato	Con justa causa o sin justa causa Por expiración del plazo Mutuo acuerdo Muerte del trabajador	Artículo 61, 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo
Indemnizaciones	Estas proceden cuando la terminación es sin justa causa y varía de acuerdo al tipo de contrato	Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

Fuente. Elaboración propia

1.8. La Reforma Laboral

En referencia al marco legal colombiano, recientemente el Gobierno Nacional introdujo la reforma laboral que se encuentra establecida por la Ley 2466 de 2025 por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Dicha reforma, introdujo cambios importantes como una reducción de las jornadas de trabajo a un tiempo de 44 horas semanales cuya vigencia empezó a partir del día 15 de julio del presente año; así, como el contrato a término indefinido como regla general y el aumento progresivo de los recargos por desempeñar labores contractuales durante los días de descanso del trabajador y que llegarán al 100% gradualmente hasta el año 2027. Otro de los cambios

importantes de la mencionada reforma tiene que ver con la formalización de los contratos de aprendizaje, la regulación de las plataformas digitales y el teletrabajo.

Dentro del Capítulo V de la citada ley, en relación con las medidas para el uso adecuado de la tercerización e intermediación laboral, en el cuerpo del Artículo 44 que habla de los empleados que desempeñan labores como contratistas y subcontratistas, la norma modifica el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo [CST], cuya versión final determina lo siguiente:

En lo que respecta a quienes son contratistas y subcontratistas, la ley determina que las personas naturales o jurídicas que contraten en beneficio de un tercero, cualquiera que sea el acto que, de origen a dicha relación, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un valor determinado, asumiendo todos los riesgos para su realización y con sus propios medios, libertad y autonomía técnica y directiva. Posteriormente, el mismo Artículo 44 determina sobre las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán responsables de manera solidaria con el contratista por el respectivo valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a las que tengan derecho los trabajadores, salvo que sean labores extrañas o diferentes a las actividades normales de su empresa y/o negocio (Congreso de la República, Ley 2466, 2025).

Una vez entrada en vigencia la citada ley, las empresas se deben enfocar en realizar una revisión y actualización de sus respectivos Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) con el propósito de ajustarlos a las disposiciones establecidas dentro de la mencionada norma. En consecuencia, la adopción y ajustes al Reglamento Interno de Trabajo a la luz de la Ley 2466 de 2025, corresponde a la adopción de medidas que permiten la reducción de los riesgos sancionatorios a aquellas empresas que no se ajusten al marco normativo, además de mejorar la gestión del talento humano y la protección de los derechos de los trabajadores respaldando la buena fe del empleador para el cumplimiento estricto de la ley.

De acuerdo con lo anterior, en la siguiente Tabla 2 se presentan los elementos más relevantes que introduce la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025, principalmente frente a los contratos de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores.

Tabla 2. Elementos relevantes que introduce la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025

Elemento	Descripción del cambio introducido	Impacto en los Contratos de Trabajo
Tipo de contrato	Se establece que el contrato laboral se presumirá a término indefinido, salvo la existencia de un acuerdo escrito que justifique un término fijo o determinado	Genera mayor estabilidad en los contratos y mejora las condiciones de los trabajadores
Contratos a término fijo	Su duración se limita a 4 años; si dado el caso de superarse este tiempo se convierte automáticamente en contrato a término indefinido	Se reduce la renovación permanente de contratos temporales, por consiguiente las empresas deben mejorar la capacidad de contratación en el mediano plazo
Contrato por obra o labor	Este tipo de contrato debe quedar por escrito y describir de manera clara la labor o la obra a ejecutar. Si se añade un nuevo trabajo este tipo de contrato se puede extender	Genera mayor formalidad y claridad sobre qué tipo de trabajo se está contratando; si el trabajador continúa ejecutando tareas similares después del contrato se da por entendido que su empleo se convierte en un contrato a término indefinido
Contrato de aprendizaje	Este tipo de contrato deja de ser una figura denominada especial no laboral para convertirse en un contrato laboral a término fijo con todos los beneficios laborales	Frente al caso de los aprendices ahora tienen acceso a seguridad social completa y prestaciones, profesionalizando más su formación académica y brindando así, más derechos laborales

Nota. Elaboración propia del autor

En resumen, la Ley 2466 de 2025 es la encargada de redefinir y reconfigurar las bases jurídicas y normativas del derecho laboral colombiano mediante la exigencia que indica que el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) termine convertido en un documento dinámico, actualizado y coherente con las disposiciones normativas establecidas en la mencionada ley. De su correcta actualización, permitirá a las empresas prevenir cualquier tipo de sanción administrativa, reducir en gran medida los conflictos laborales y la mejora del clima organizacional a través del establecimiento de reglas claras y definidas. La mencionada ley y el Reglamento Interno de Trabajo se consolidan como los instrumentos estratégicos para la mejora de la gestión laboral garantizando que los

empleadores como los empleados operen bajo los principios de legalidad, transparencia y justicia.

2. Análisis de la Modalidad de Contratación por Prestación de Servicios en el Sector Salud Colombiano: Implicaciones Jurídicas y Laborales

A continuación, se darán a conocer los elementos más importantes y destacables relacionados con la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales y su incidencia al interior del mercado laboral del gremio de la salud, además de todas sus características y aspectos relevantes. Dicho esto, se pone en contexto el tema objeto de análisis a partir de las siguientes apreciaciones teóricas y conceptuales.

2.1. Contratos de prestación de servicios en Colombia

Inicialmente, frente a la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales y dentro del marco de definiciones establecidas se puede hacer mención a la definición propuesta dentro del Concepto 77061 de 2019 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] donde se define este tipo de contrato como aquel que es celebrado por las entidades estatales para el desarrollo de actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Este tipo de contratos, solo se podrán celebrar con personas naturales o jurídicas cuando dichas actividades no se puedan realizar con personal de planta o que requieran conocimientos específicos (Departamento Administrativo de la Función Pública, [DAFP], Concepto 77061, 2019).

Por su parte, Ceballos y Gaviria (2019) dentro de su investigación titulada Análisis del contrato prestación de servicios profesionales en el sector público en Colombia, definieron esta modalidad como un instrumento jurídico que está plasmado en la norma, como una disposición que aún no ha sido aplicada correctamente por la manera prevista por parte del legislador (Ceballos y Gaviria, 2019, p. 2). Ahora bien, dentro del cuerpo del Artículo 2 de la Constitución Política de Colombia de 1991, se establecen los fines esenciales del Estado a los cuales se deben dirigir los esfuerzos, entre los que se encuentran el servir a la comunidad, promover la prosperidad y garantizar los principios,

derechos y deberes consagrados en la Constitución Política (p. 3). Para tal fin, se determina contratar mano de obra con la que se permita la materialización de los fines esenciales mencionados; lo anterior, es como el Estado tiene a cargo empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios, donde estos últimos han sido contratados en ocasiones para dar cumplimiento a funciones y actividades permanentes en las entidades estatales, citando el caso de la presente investigación, actividades del sector de la salud.

Haciendo referencia a lo anterior, se puede considerar una desnaturalización de la modalidad de contratación por prestación de servicios, que, durante años y actualmente, viene realizando la administración pública a través de la suscripción de este tipo de contratos con bastante frecuencia lo que ocasiona la reducción de la planta fija de personal, y que, de acuerdo con la Constitución Política de Colombia de 1991 deben ser los únicos a cargo de cumplir funciones de carácter permanente, circunscribiendo contratos de prestación de servicios para ejecutar y cumplir funciones ocasionales (Ceballos y Gaviria, 2019).

Entre tanto, el Ministerio de Justicia y del Derecho, propone la definición del contrato por prestación de servicios como el vínculo de naturaleza civil, por medio del cual las partes que pueden ser personas naturales o jurídicas acuerdan de manera voluntaria las condiciones para la prestación de un determinado servicio, a cambio de una contraprestación. Así mismo, las partes intervinientes en la celebración del contrato deben tener la claridad sobre la naturaleza jurídica de este, es decir, lo anterior se determina por el tipo de relación, ya que, dentro de un contrato de prestación de servicios, el servicio se presta con independencia y autonomía entre el contratante y el contratista (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2018).

En relación con la naturaleza del contrato por prestación de servicios, es de naturaleza civil o comercial dependiendo del objeto del contrato que haya sido firmado. Ahora, esta modalidad tiene una amplia libertad contractual, ya que, las partes pueden acordar cualquier condición siempre y cuando no se viole la ley, contrario a lo sucedido dentro del contrato de trabajo, debido a que la ley laboral impone una serie de derechos mínimos que son irrenunciables. Esta modalidad, en el contexto colombiano se

caracteriza por tener un objeto contractual que se debe desarrollar o un servicio el cual se debe prestar, y en donde el contratista posee cierta libertad y autonomía para realizarlo; esto, se debe a que el contratista no está sometido a una completa y continua subordinación; sobre este último, a pesar de ser un elemento esencial presente en el contrato por prestación de servicios, no tiene la connotación y alcance que tiene dentro de un contrato de trabajo.

El funcionamiento de este tipo de contrato, fue instituido por parte del legislador dentro del Artículo 2 del Estatuto General de la Contratación Pública, Ley 80 de 1993, indicando, que dicho contrato terminará influyendo dentro del cumplimiento de los fines estatales consagrados en el Artículo 2 de la Constitución Política de Colombia de 1991. También, haciendo referencia a los fines estatales y en relación con la finalidad de la contratación, determina sobre el particular, que:

“En el Estado Social de Derecho, la contratación pública tiene como finalidad garantizar el interés general. Un contrato público no es simplemente un acuerdo administrativo, sino una herramienta jurídica que permite al Estado cumplir con sus funciones esenciales, hacer efectivos los deberes públicos y prestar los servicios que están a su cargo. Para lograrlo, se apoya en la colaboración de particulares, quienes asumen la ejecución de las tareas pactadas en nombre de la administración” (Corte Constitucional, Sentencia C-713, 2009).

Es decir, que, frente a la modalidad contractual mencionada, es importante tener en cuenta que dentro del contrato por prestación de servicios se deben incluir cláusulas tales como:

- Realizar una descripción de las partes intervinientes (contratante y contratista), tales como nombres, identificación, dirección de domicilio.
- Describir el objeto contractual y la finalidad de la contratación
- Establecer el precio del contrato
- Determinar las formas en las cuales se llevará a cabo el pago y la modalidad
- Determinar el tiempo de duración del contrato

- Definir las obligaciones que desarrollará el contratista enunciando las tareas y actividades a realizar, y
- Relacionar dentro del contrato las posibles causales por las cuales se dé por terminada la relación contractual (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2018).

Sobre el particular, también es indispensable tener presente, que, en un contrato de prestación de servicios no se pactan los pagos de prestaciones sociales, ni seguridad social, ya que, esta obligación está a cargo de la persona que es contratada. De acuerdo con lo anterior, se puede referir que, se genera una desnaturalización del contrato cuando no se da cumplimiento al objetivo propuesto y que tenga un límite de tiempo definitivo, sino, que se prolonga por varios años, contrariando de esta manera las normas mencionadas que indican “que el contrato se debe desarrollar por el término estrictamente necesario o, en su defecto, crearse los empleos que suplan la necesidad permanente del cargo” (Corte Constitucional, Sentencia T-388, 2020).

De acuerdo con lo anterior, en el contexto laboral colombiano el principio jurídico denominado carga de la prueba, aparece cuando al momento de celebrarse un contrato civil puede traer o contener consigo una relación laboral oculta. Frente a este caso en particular, es el contratante quien asume y tiene la responsabilidad de demostrar la no existencia de dicha relación laboral, demostrando la ausencia de los elementos esenciales de subordinación, continuidad o salario. Si lo anterior no se logra, será el juez competente quien declarará la existencia de un contrato realidad y aplicará las consecuencias jurídicas y legales correspondientes, asumiendo de igual manera, la existencia de una relación laboral encubierta.

“Los contratos de prestación de servicios son aquellos que permiten a las entidades desarrollar actividades propias de su administración o funcionamiento. Solo pueden celebrarse con personas naturales cuando esas tareas no puedan ser asumidas por el personal de planta o cuando requieran conocimientos especializados” (Congreso de la República, Ley 80, Art. 32, inciso 3, 1993).

De igual manera, la Corte Constitucional, se pronunció al respecto y determinó en la Sentencia C-154 de 1997, cuáles son las características del contrato de prestación de servicios y sus diferencias con el contrato de trabajo, indicando al respecto, que:

“La subordinación o dependencia es el elemento que marca la diferencia entre un contrato laboral y uno de prestación de servicios. En términos legales, quien firma un contrato de prestación de servicios solo adquiere la condición de contratista independiente frente a la administración, sin que ello les otorgue derechos a prestaciones sociales” (Corte Constitucional, Sentencia C- 154, 1997).

2.2. Contrato realidad en el sector salud colombiano

En cuanto al contrato realidad, este se encuentra establecido en la Constitución Política de Colombia de 1991 dentro del Artículo 53, donde, además, se consagra entre otros principios el de la remuneración mínima, vital y móvil, que debe ser proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo realizado, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos dentro de la normatividad laboral nacional, entre otros. Dicho lo anterior, lo que se pretende con este conjunto de definiciones, es la búsqueda del equilibrio social entre los empleadores y empleados, soportado en el Artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo [CST], artículo que determina el instante en el cual se funda la instancia que permite la búsqueda de este equilibrio obrando con transparencia frente al cumplimiento a cabalidad de todas las funciones. Es por lo anterior, que se brinda a los trabajadores del sector salud la garantía de un contrato laboral y ante la existencia de duda con respecto a la aplicación de una norma en particular, se realizará la aplicación de aquella más favorable (Código Sustantivo del Trabajo, [CST], Art. 21).

Entre tanto, el contrato realidad en el sector salud, en palabras de Montes (2023), establece que no corresponde a una figura contractual explícita en la norma, sino que esta es una situación en particular que se materializa al desconfigurarse los elementos esenciales del contrato de prestación de servicios, concepto que fue desarrollado por parte del Consejo de Estado ante el gran número de demandas como consecuencia de este motivo (Montes, 2023, p. 13). Dicho lo anterior, el contrato realidad, parte de una presunción que se encarga de buscar materializar el derecho conocido a nivel jurídico

como “principio constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formas”⁶. En relación con la presunción, esta debe contener unos requisitos mínimos que se encuentran establecidos en el numeral 2 del Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Es así, que, para que se genere la existencia de un contrato de trabajo, deben estar presentes los siguientes elementos:

- Actividad personal del trabajador
- Continuada subordinación o dependencia
- Un salario como retribución por el servicio (p. 13).

Teniendo en cuenta los anteriores elementos, no son completamente necesarios para poder considerar que un contrato de prestación de servicios se configure como un contrato realidad, que, dentro del marco jurisprudencial nacional ha tenido en cuenta ciertos parámetros bajo la plena certeza que el juez garantice los derechos del trabajador. De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Estado, en Sentencia 2016-00304, hace referencia al contrato realidad, de la siguiente manera:

“El llamado “contrato realidad” se configura cuando, en un proceso judicial, se demuestra que una persona presta de manera continua servicios personales remunerados que forman parte de la actividad esencial de la empresa contratante. Estos servicios suelen ejecutarse dentro de las instalaciones de la entidad, utilizando sus propios recursos de trabajo y bajo la supervisión directa de órdenes y condiciones impuestas por la administración” (Consejo de Estado, Sentencia 00304, 2016).

Partiendo de lo anterior, se puede indicar sobre el contrato realidad para el sector salud, que, este no aplica para cualquier relación de tipo laboral, sino que debe cumplir con un conjunto de condiciones que le permiten configurar el principio de realidad sobre la forma, en concordancia con lo establecido por la Corte Constitucional, en la Sentencia T-723 de 2016:

⁶ En el ámbito laboral, este principio establece que, cuando surge un conflicto, lo que realmente ocurre en la práctica debe tener más peso que lo que aparece escrito en documentos o contratos. Reconocido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, su propósito es impedir que el formalismo se utilice para ocultar la verdadera relación laboral y, al mismo tiempo, asegurar el respeto de los derechos mínimos de los trabajadores.

[L]a jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado ha dejado claro que la teoría de la primacía de la realidad sobre las formas debe aplicarse en los casos donde el Estado encubre relaciones laborales bajo contratos de prestación de servicios. Esta práctica, en la que se oculta la verdadera naturaleza laboral del vínculo, implica desconocer los principios que orientan la función pública y negar las prestaciones sociales que corresponden a toda actividad laboral” (Corte Constitucional, Sentencia T-723, 2016).

El surgimiento del contrato realidad en el contexto laboral colombiano, y en el contexto del gremio de la salud, se genera a partir de la denominación formal del vínculo laboral, es decir, en la práctica se cumplen los elementos esenciales por los cuales se configura una verdadera relación laboral. De acuerdo a lo establecido por la Corte Constitucional, un aspecto decisivo corresponde al contenido real de la relación laboral y no de la forma en la cual las partes lo denominen. Para que se genere la configuración contractual deben concurrir tres elementos y aspectos fundamentales: i) este corresponde a la prestación personal del servicio, es decir, el trabajador debe ejecutar de manera directa la labor encomendada, ii) la existencia de una contraprestación económica por el servicio prestado, y iii) la subordinación o la dependencia continuada que se entiende como aquella facultad que tiene el empleador para impartir órdenes y supervisar la correcta ejecución del trabajo.

Cabe resaltar, que, la importancia que tiene el desarrollo del presente artículo recae en establecer si dentro de los contratos bajo la modalidad de prestación de servicios en el sector salud, se encuentra frente al ejercicio de actividades que terminan involucrando el cumplimiento de funciones públicas o administrativas, de carácter transitorias o permanentes y en las que interfiera el ejercicio de la autoridad estatal, lo cual corresponde a un requisito para la aplicación de la potestad sancionatoria del Estado, teniendo presente “que la prestación del servicio de salud corresponde a un ejercicio continuo e ininterrumpido” (Díaz, 2014, p. 6).

Dentro de la modalidad contractual objeto de la investigación es importante tener en cuenta que esta fue establecida en el marco normativo nacional a partir de la expedición de la Ley 10 de 1990 la cual reorganiza el Sistema Nacional de Salud y que contempla el contrato de prestación de servicios de salud y la Ley 30 de 1992 que se

encargó de reestructurar el servicio público de la educación superior y determinó dentro de su Artículo 73, la calidad de los contratistas, y de los profesores a cargo de enseñar y formar en salud al interior de las instituciones educativas estatales. Al respecto, se puede partir de la premisa, que indica que, conceptos como el del talento humano en el sector de la salud, fue una precisión desarrollada por parte de la Ley 1164 de 2007, que, dentro de su Artículo 1 señaló que se entiende por tal, todo el personal a cargo de intervenir en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional al interior del sistema y estructura organizacional de la prestación de los servicios en salud (Congreso de la República, Ley 1164, 2007). Posteriormente, el Decreto 1011 de 2006, determina al profesional de la salud como:

“Toda persona que haya egresado de un programa de educación superior en ciencias de la salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30 de 1992 o en las normas que la modifiquen, está facultada para ejercer de manera autónoma la prestación de servicios de salud. Esto incluye a quienes cuentan con formación técnica o auxiliar en el área” (Ministerio de la Protección Social, Decreto 1011, 2006).

Frente a la práctica, son muchos los casos en los cuales, pese a que se lleva a cabo la vinculación laboral, se pacta de manera formal como un contrato de prestación de servicios, ya que, se evidencian situaciones y elementos propios del contrato laboral, ocasionando la desnaturalización de la modalidad contractual pactada inicialmente. Este fenómeno se vuelve más evidente y recurrente cuando el contratista comienza a recibir instrucciones directas, asignación y cumplimiento de horarios, además de integrarse a la estructura organizacional de la empresa, sometiéndose a controles muy similares a los que posee cualquier otro empleado. En tal sentido, y ante las situaciones referidas se debe realizar la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas el cual determina, que, lo realmente importante es la ejecución del trabajo y no del nombre u objeto contractual. Dado el caso, en el cual se evidencie subordinación, la relación existente deja de ser civil o comercial para dar paso a una relación estrictamente laboral, generando para el empleador las obligaciones que son propias de un contrato de trabajo.

Finalmente, para acreditar la existencia de un contrato realidad, se pueden utilizar diversos mecanismos y/o medios probatorios que permitan demostrar las condiciones reales por las que se llevaron a cabo las actividades. Dentro de dichos medios se pueden utilizar testimonios, pruebas de tipo documental y cualquier otro tipo de material que permita corroborar instrucciones permanentes o controles de tipo jerárquico. En conclusión, con este conjunto de pruebas o indicios es posible evidenciar que, a pesar de las apariencias de tipo contractual iniciales, el empleado desempeñaba funciones bajo subordinación y dependencia, elementos que se encargaban de caracterizar de manera equivocada un verdadero vínculo laboral.

2.3. Subordinación jurídica

En relación con este elemento esencial del contrato laboral, es el que verdaderamente caracteriza al contrato laboral, siendo una figura jurídica de principal importancia dentro de las relaciones laborales, es decir, sin este elemento no puede existir. Su esencia es, la relación de subordinación jurídica entre el empleador y el trabajador que lo distingue de otras formas de contratación. Lo anterior, significa, que, el trabajador tiene que estar sujeto, sometido a recibir y dar cumplimiento a órdenes, reglamentos o directrices que determine la empresa y que sean acordes con la actividad para la cual fue contratada la persona, y que deben estar relacionadas con las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Entre tanto, en torno al elemento denominado de la subordinación, y en concordancia con lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia SL-3813 de 2023, determina que:

“La subordinación jurídica se entiende como la facultad que tiene el empleador para dar órdenes, impartir instrucciones y establecer las directrices sobre cómo debe realizarse el trabajo. En otras palabras, implica que el empleador puede ejercer poder disciplinario y supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL-3818, 2023).

Al respecto, es importante mencionar, que este enfoque jurisprudencial lo que pretende es evitar que se desnaturalicen las relaciones laborales mediante figuras

contractuales que desdibujen la verdadera relación de trabajo subordinado brindando protección al trabajador al establecer, que una vez se pruebe la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la denominada subordinación jurídica, siendo esta última responsabilidad del empleador para desvirtuar dicha presunción con pruebas que demuestren autonomía e independencia del empleado.

Posteriormente, en la Sentencia SL-3345 de 2021, la Corte Suprema de Justicia cita una sentencia proferida cuya fecha corresponde a 1994, en la que se determina un claro ejemplo del poder de la subordinación, indicando, que dentro de su definición no hay evidencia de disputas al interior de la Corporación. Es así, que, en la citada providencia, la Corte determina que:

[L]a subordinación se entiende como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas. En el contexto laboral, este concepto se traduce en la facultad del empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador y de supervisar su cumplimiento en cualquier momento durante la vigencia del contrato. A su vez, implica la obligación permanente del empleado de acatar dichas directrices de manera completa y responsable (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-3345, 2021).

Dentro de la providencia referida anteriormente, se abarca el poder de subordinación jurídica a partir de sus tres dimensiones, así: dirección, control y disciplina, como también, la primacía de la realidad sobre las formas. Haciendo referencia del objeto de investigación, en el contexto colombiano la problemática más evidente en el sector salud público, corresponde al uso excesivo de contratos bajo la modalidad por prestación de servicios para dar cubrimiento a necesidades continuas; citando un ejemplo, los hospitales y las entidades promotoras de salud (EPS) de carácter público, en distintas ocasiones exigen a los contratistas obligaciones como marcar tarjetas de asistencia, dar cumplimiento a horarios de trabajo, acatar órdenes, utilizar distintivos institucionales y asumir el cumplimiento de diferentes turnos, entre otras cosas que configuran dicha relación laboral disfrazada.

2.4. Consecuencias que trae que un contrato de prestación de servicios pase a ser un contrato realidad

En el contexto normativo colombiano, la celebración de un contrato de prestación de servicios que termine convirtiéndose en un contrato realidad, determina como consecuencias principales acarrear con el pago de las prestaciones sociales adeudadas al empleado, además, de las cesantías y los intereses sobre dichas cesantías, primas y vacaciones. Adicional a lo anterior, puede tener implicaciones frente al pago de indemnizaciones por despidos injustificados, aportes parafiscales y cotizaciones al sistema de seguridad social. Para el sector público, las implicaciones pueden llegar a recaer de manera disciplinaria al funcionario a cargo de la celebración del contrato.

La rama Legislativa Colombiana, hasta el momento, no ha hecho esfuerzos por promulgar un instrumento que permita poner límites a la práctica de la contratación bajo la modalidad denominada prestación de servicios profesionales para disfrazar un contrato laboral, y en especial, un hecho bastante evidente como el que se presenta en los profesionales del sector de la salud; es por ello, que deben impetrarse demandas en contra de esta práctica, solicitando al Juez competente dar aplicación al Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, para que, en el curso de un proceso laboral, se dé primacía de la realidad sobre las formas, esto, en estricto acatamiento a los diferentes precedentes judiciales fijados por la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, quienes han fijado una clara línea jurisprudencial que respalda las peticiones de los trabajadores a quienes se les vulneran sus derechos, y cuando se ven forzados a contratar de una forma que desnaturaliza la relación laboral desde sus elementos esenciales.

En torno al abuso del derecho con respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo a través de la modalidad de prestación de servicios, la Corte Constitucional señala sobre el particular, que:

[U]n contrato de prestación de servicios pierde su carácter original cuando se evidencian los tres elementos propios de una relación laboral: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación continua. En ese escenario, el vínculo deja de ser meramente contractual y se convierte en una verdadera relación laboral, lo que genera

para el contratista el derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en materia laboral” (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Sentencia 2014-90305, 2020).

Si bien, el contrato bajo la modalidad por prestación de servicios profesionales en el sector salud colombiano aporta flexibilidad a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), pero, también genera consecuencias a nivel social como la inestabilidad laboral afectando la salud mental del contratista por pasar períodos de tiempo bajo la incertidumbre por la no constancia de sus ingresos, la fragilidad de las condiciones laborales o prestaciones sociales (cesantías, vacaciones, primas); es aquí, donde los empleados no cuentan con una protección efectiva a nivel jurídico y laboral frente al despido injustificado.

De acuerdo con lo anterior, corresponde el caso de la Sentencia 2011-00400 de 2020 proferida por el Consejo de Estado, en la cual se manifiesta que, pese a que el vínculo formal entre un médico y el Hospital Departamental de Villavicencio fue establecido a través de un contrato bajo la modalidad de prestación de servicios, el desarrollo de la actividad contractual dio muestras de poseer los elementos propios de una relación de trabajo subordinada. La sujeción por parte del empleado a órdenes de tipo jerárquicas, la fijación y cumplimiento de horarios de trabajo y la prestación personal de servicios, fueron los indicios más claros que evidenciaban la presencia de un contrato realidad. Por tal motivo, la jurisprudencia determinó que, con el fin de que se le restablezcan sus derechos, el médico solicita el reconocimiento y el pago de las prestaciones sociales (cesantías, vacaciones, primas y aportes que este realizó al sistema de salud, pensión y ARL), alegando, que gozó del status de empleado público como médico general de planta (carrera).

“Frente a esta afirmación, la Alta Corporación señala que los contratos de prestación de servicios celebrados por las entidades del Estado deben destinarse al desarrollo de actividades propias de su administración o funcionamiento. Estos contratos solo pueden suscribirse con personas naturales cuando las tareas no puedan ser realizadas por los

funcionarios de planta o cuando requieran conocimientos especializados” (Congreso de la República, Ley 80, Art. 32, 1993).

Así mismo, la Sala indicó que, se estudiaría lo referente al contrato de prestación de servicios, con el fin de establecer que no puede haber un desconocimiento de los derechos laborales y que, de acuerdo a ello, regular la notoria relación laboral sobre las formas que se pretenden ocultar, acudiendo al Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, trae a colación el principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por parte de los sujetos, de las relaciones laborales y de la manera de no renunciar a los beneficios mínimos establecidos en la normatividad, con la finalidad de exigir igualdad de condiciones para quienes ejercen la misma función pero en calidad de servidores públicos.

Entre tanto, y en relación con la protección de los derechos de los trabajadores que han sido burlados y violentados por parte de las autoridades administrativas al encubrir una relación laboral bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales, el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, profirió Sentencia de Unificación SU-00260-01 de 2016 sobre el tema relacionado con la prescripción de los derechos derivados del contrato realidad y en donde concluyó, que, con respecto a las controversias relacionadas con el contrato realidad, en lo que se refiere a la prescripción, y en el sentido en el cual quien pretenda un reconocimiento de la relación laboral con el Estado, y en consecuencia con el pago de las prestaciones derivadas de dicho contrato, se aplica el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, y deberá reclamarlos dentro de un término no superior a tres años contados a partir de la fecha de terminación del vínculo contractual (Consejo de Estado, Sentencia SU-00260, 2016).

Ante las marcadas omisiones cometidas por parte del poder legislativo en Colombia, existe un amplio conocimiento acerca de la forma en la cual han crecido los procesos de contratación para distintas áreas de conocimiento, especialmente para el sector salud colombiano mediante la modalidad de contratación denominada prestación de servicios profesionales, teniendo datos de crecimiento infortunados tanto en el sector público como en el privado y que, a toda costa atentan en contra de los derechos

laborales de los trabajadores para fortalecer y aumentar su poder, utilizando la denominada posición dominante y la necesidad de la clase trabajadora para el sustento del hogar, llegando a evidenciar una “esclavitud moderna” en referencia a la afectación de los derechos laborales.

2.5. Problemas frente a la relación contractual y a la seguridad social. Caso concreto del sector salud

Como bien, se ha venido mencionando la modalidad de contratación por prestación de servicios para el sector salud, la cual ha sido utilizada generalmente por las empresas del sector privado como del público para lograr la vinculación temporal de personas buscando un interés específico, y generando en muchas situaciones, consecuencias al interior del contexto jurídico colombiano puesto que, muchos empleadores con la finalidad de tener un ahorro significativo en costos y evadir responsabilidades y pagos obligatorios a los empleados como la seguridad social y demás, terminan contratando a las personas bajo esta figura contractual, como ocurre frente al caso de muchos empleados pertenecientes al sector de la salud, que, a través del tiempo ha tenido gran relevancia e importancia porque cada vez más son los casos presentados.

El marco normativo colombiano se ha encargado de realizar una gran labor frente al sinnúmero de casos presentados en los profesionales de la salud, mediante la creación y establecimiento de lineamientos y parámetros que les permiten a los empleadores brindar protección a los empleados que actualmente se encuentran laborando bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios. Al respecto, se puede observar que, este tipo de contratación genera en muchas oportunidades una vulneración a los derechos a los cuales tienen acceso los trabajadores, puesto que, de una u otra forma, se modifican las condiciones de trabajo para ocultar la verdadera relación laboral que existe entre empleado y empleador.

Por su parte, el Congreso de la República, una vez fue promulgada la Ley 80 de 1993, estableció una definición con respecto a dicha modalidad contractual que indica que, “son contratos de prestación de servicios aquellos celebrados con entidades

estatales para el desarrollo de actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad” (Congreso de la República, Ley 80, 1993).

Dentro de lo mencionado por la Corte Constitucional, se ha hecho énfasis en la prevalencia a la realidad sobre lo pactado en los casos donde se haya demostrado que se empleó la figura del contrato realidad para evadir el pago de los derechos de cualquier empleado. Es así, que, dentro del Artículo 3 del Decreto 1335 de 1990 Por medio del cual se expide parcialmente el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud, creando un marco que permite determinar cuántas entidades estatales pueden contratar personal bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios (Ministerio de Salud, Decreto 1335, 1990). Así las cosas, frente a este tipo de situaciones contractuales, permiten que el Estado proponga los lineamientos que brinden y protejan los derechos laborales de los empleados, permitiendo que, quien resulte afectado como consecuencia de este tipo de maniobras tenga la capacidad de interponer todas las acciones legales necesarias ante el juez ordinario si este considera, exigiendo que se determine que al existir una estabilidad laboral en los contratos de trabajo bajo la modalidad de prestación de servicios, alegando que existieron hechos que son propios de un contrato laboral, por ende, se está en la imperiosa obligación de reconocerle al empleado todos los derechos laborales que le devenga.

Ante esto, la autoridad tiene competencia exclusiva y excluyente para declarar los derechos individuales y dirimir las controversias laborales. Y no, es más, puesto que el contrato laboral se caracteriza por ser un contrato más garantista de derechos que un contrato civil, puesto que el empleador debe reconocer al empleado todos sus beneficios, por consiguiente, sus prestaciones sociales como los aportes al sistema de seguridad social, el pago de primas y cesantías, horas extras, dotación, subsidios, entre otros beneficios.

Finalmente, teniendo en cuenta el marco normativo vigente en Colombia en materia laboral y adicional a lo anterior, el conjunto de factores relacionados con la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación son los elementos contractuales que la gran mayoría de contratistas del sector salud bajo esta modalidad cumplen. Sin embargo, la administración pública ve en esta modalidad de contratación

una alternativa que le permite cumplir de manera suficiente las metas y objetivos propuestos cada año para así, satisfacer necesidades frente a los organismos de control a cargo de los entes correspondientes. Sobre el particular, en relación con el contrato por prestación de servicios no es generador de una relación directamente laboral con el organismo a cargo de ejercer control, ya que, desde su origen, corresponde a la prestación específica de una labor o servicio, pero sin la necesidad de que el empleado se convierta en funcionario de carrera administrativa o tenga un contrato realidad con sus respectivas formalidades. En la medida en que se sigan surtiendo demandas a esta modalidad de contrato en contra de entidades públicas, el contratista no pretende la recepción de nombramiento o convertirse en funcionario de carrera; aquí, se pretende el reconocimiento de la relación laboral por el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades y que se reconozcan todas sus obligaciones dejadas de percibir desde el momento en el cual estuvo vinculado laboralmente bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios.

3. Análisis de la Contratación por Prestación de Servicios en el Sector Salud en Colombia: Problemáticas, Normatividad y Propuestas de Solución

Dentro del presente apartado, se darán a conocer los elementos más relevantes y a partir de los cuales se determina o no la modalidad de contratación bajo la modalidad por prestación de servicios dentro del sector de la salud. En principio, se puede determinar que no existe en el contexto normativo colombiano una norma expresa en la que se haga una prohibición específica para realizar procesos de contratación por prestación de servicios al interior del gremio de la salud, pero si hay evidencia de algunas limitaciones que son significativas dentro del proceso.

Frente a la contratación bajo la modalidad por prestación de servicios para el sector salud, se declara nula si es empleada para el desarrollo de funciones permanentes y que deberían ser cubiertas por parte del personal de planta, ya que, desnaturaliza la relación laboral buscando evitar el pago de prestaciones sociales y las obligaciones derivadas de la celebración del contrato laboral. Por su parte, en cuanto a la validez de la contratación por prestación de servicios se considera válida dado en caso en el que la

entidad estatal no cuente con el personal de planta capacitado para el desarrollo de las actividades o si se requiere para la ejecución algún tipo de conocimiento especializado.

3.1. Prohibición para contratar por prestación de servicios en el sector salud

Al respecto, explica el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que, el trabajo corresponde a un derecho y a una obligación social la cual goza, en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Al mismo tiempo, se indica que, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia). Pese a lo anterior, el mandato constitucional es claro y programático, cuyo desarrollo es ejecutado de manera formal por la normatividad laboral nacional la cual ha sido objeto de múltiples recomendaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lo cierto, es que, de manera notoria, se puede decir que, en porcentajes alarmantes se incumple su tenor literal, puesto que el sector salud es abiertamente golpeado mediante formas de contratación que no corresponden a la protección de sus derechos fundamentales.

No obstante, lo anterior, en relación con el presupuesto superior, es decir, la Ley 100 de 1993, logró la consagración de distintas formas de realizar los procesos de contratación que van en contravía de este principio programático; es así, que, a continuación, se presentan las modalidades de contratación permitidas por la mencionada ley.

El Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] en Concepto 035931 de 2020, llevó a cabo un análisis acerca de la problemática que se evidencia al interior de las entidades públicas, y como bien se pudo precisar, existe una clara prohibición en relación con la vinculación mediante contratos de prestación de servicios a personas que desempeñan funciones ordinarias y permanentes en la administración. Estas malas prácticas, permiten una reducción de las plantas de personal en las entidades públicas, pero aumentan la celebración de contratos de prestación de servicios de forma alarmante para desempeñar y cumplir funciones permanentes y subordinadas (Departamento Administrativo de la Función Pública, [DAFP], Concepto 035931, 2020).

Finalmente, se pudo establecer, que, en el contexto normativo colombiano y en el plano de discusión del tema de investigación, que las relaciones laborales y contractuales se encuentran escondidas detrás de los contratos estatales denominados de prestación de servicios, los cuales se utilizan con más frecuencia para que los contratistas terminen cumpliendo y desarrollando permanentemente funciones que son propias del empleo público. Estas actividades, cuyo desarrollo es de forma permanente, requiere, además, del tiempo del contratista, subordinación y ausencia de la autonomía, que, a pesar de las prohibiciones existentes en la Ley 734 y 790 de 2009, en razón a la necesidad existente de reestructuración de las entidades estatales, para con ello evitar la celebración de contratos bajo esta modalidad.

3.2. Contratación permitida por la Ley 100 de 1993

El Artículo 170 de la Ley 100 de 1993, faculta a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) para contratar de manera directa con los profesionales del servicio y concretar pagos por capitación o presupuestos fijos globales, con la autorización para contratar de manera directa con los profesionales por medio de la modalidad de prestación de servicios de salud y acordar diferentes formas de pago (Congreso de la República, Ley 100, Art. 170 y 193, 1993).

Por su parte, el Decreto 4747 de 2007, Por medio del cual se regulan algunos aspectos de las relaciones entre los prestadores de servicios de salud y las entidades responsables del pago de los servicios de salud de la población a su cargo, y se dictan otras disposiciones, permite, que los profesionales de la salud al ser prestadores de estos servicios, puedan ser contratados por vinculaciones laborales en las que se acuerden pagos por cualquiera de los mecanismos enunciados dentro del Artículo 4, encontrando: el pago por capitación, el pago por evento, el pago por caso, que, en apariencia, darían visos de legalidad frente a las malas prácticas que se vienen presentando en la contratación (Ministerio de la Protección Social, Decreto 4747, 2007).

A pesar de dicha consagración, ello no da para violentar la Constitución Política de Colombia de 1991, dentro de sus Artículos 1, 25 y 53, pues dentro del Artículo 4 de la misma Constitución, se expresa la superioridad normativa y la consagra como imperativa

en el cumplimiento de los mandatos constitucionales, cuando exista otra norma de mejor jerarquía que vaya en su contravía; por ello, las constantes denuncias públicas en torno a la práctica de contratación que se impone en Colombia.

3.3. Denuncias y línea jurisprudencial en torno a la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales para desnaturalizar el contrato de trabajo

En cuanto a la desnaturalización de los contratos laborales, en especial del contrato bajo la modalidad de prestación de servicios para los profesionales del sector salud, se genera cuando los elementos que lo componen se configuran y que corresponden a la subordinación, el salario y la prestación personal del servicio, donde al final termina convirtiéndose en un contrato de trabajo a término indefinido. Frente a las múltiples denuncias, estas se basan en los contratos de prestación de servicios profesionales para terminar ocultando una verdadera relación laboral, mientras, que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado han desarrollado una serie de criterios para identificar con certeza la desnaturalización del contrato, estableciendo, que desde la misma administración pública no se pueden celebrar contratos de prestación de servicios para desarrollar y ejecutar funciones permanentes.

En principio, para el año 2019, la Revista Semana realizó la publicación de un artículo titulado Médicos colombianos denuncian sus precarias condiciones de trabajo (2019), en el cual se dio a conocer que las deudas a los profesionales del sector salud superaban los 6 mil millones de pesos, dejando en evidencia la gravedad de la situación principalmente en casos donde camilleros, enfermeros, médicos generales y especialistas han dejado de recibir su salario por más de un año. Dentro del mismo artículo, se pudo establecer, que se suscriben contratos leoninos con cooperativas de servicios de salud, que, además, no les pagan o pagan sus obligaciones cada dos a cuatro meses, creando angustia a quienes reclaman sus derechos, bajo la amenaza de no volverles a contratar.

La anterior situación ha esbozado un claro Estado de Cosas Inconstitucional (ECI), que, no solo afecta el derecho al trabajo de los médicos y profesionales de la salud, sino que, además, afecta el derecho a la salud de todos los colombianos porque no se logra

la prestación de un servicio de calidad, ya que, la remuneración económica por los servicios prestados incide directamente en el desempeño del trabajador, y un trabajador explotado y sin prestaciones sociales, no podrá prestar sus servicios de forma óptima.

Sobre el tema objeto de análisis, son muchas las descripciones realizadas en donde las entidades públicas utilizan inadecuadamente los contratos laborales, tal como es el contrato bajo la modalidad por prestación de servicios para el sector salud cuyo fin corresponde a la evasión de las responsabilidades que contiene una relación contractual verdadera. Desafortunadamente, las instituciones de carácter estatal continúan abusando de esta figura legal que se encuentra consagrada en el Artículo 32 de la Ley 80 de 1993, que, sobre el particular, determina:

“El contrato de prestación de servicios se utiliza en las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con su administración y funcionamiento. La normativa nacional establece con claridad los parámetros que deben cumplirse al momento de celebrar este tipo de contratos. Sin embargo, es ampliamente reconocido que, en la práctica, esta modalidad suele prestarse para el pago de favores o para alimentar el clientelismo político, dejando de lado la verdadera necesidad de contar con personas que tengan conocimientos especializados” (Bernal, 2021, p. 3).

Dentro de otro caso en particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia emitida el 2 de agosto de 2014, determinó que: en esta oportunidad, la Alta Corporación considerará pertinente la aplicación del principio de primacía de la realidad que está consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, (...) para identificar si se trata realmente de un contrato real; a partir de ello, la Corte sustenta:

“Por esta razón, la jurisprudencia y la doctrina, a la luz del artículo 53 de la Constitución, señalan que la aplicación del derecho laboral debe basarse cada vez menos en la forma jurídica que adopten las partes y más en la realidad objetiva de la relación. Es decir, cuando existen hechos claros y verificables que muestran una verdadera relación laboral, estos prevalecen sobre lo que se haya pactado en el contrato, evitando que las formalidades encubran la situación real que se presenta durante la ejecución del vínculo

de trabajo” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Expediente P-22259, 2004).

Haciendo referencia a las múltiples demandas en la materia, se hace mención a otra opinión por parte de la Corte Suprema de Justicia frente al tema de la seguridad social para empleados bajo la modalidad de contratación referida, la cual correspondió a la siguiente:

El Contrato Realidad y la Prestación de Servicios Bajo las Reglas del Sistema de Seguridad Social - Subsistema de Salud-: ...en la contestación de la demanda la EPS SaludCoop, expresó que no era cierto lo afirmado por el demandante, puesto que los contratos tuvieron lugar con plena independencia y autonomía. La Corte, hizo énfasis en lo siguiente: (...) el subsistema de salud se rige por un conjunto de principios, normas y procedimientos a los cuales deben someterse todos los actores del sistema, incluidos los profesionales de la salud. (...) las instituciones aseguradoras o prestadoras de servicios de salud deben cumplir con la normativa que las regula, por lo cual frecuentemente se ven compelidas a trasladar algunas de las obligaciones en quienes prestan el servicio de manera directa al paciente, como es el caso de los médicos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017).

Luego, dentro de la Sentencia con fecha de 27 de febrero de 2019, se hace referencia al contrato de prestación de servicios del trabajador oficial de frente al elemento de la subordinación: dentro de esta providencia, y en cuanto al caso relacionado con el contrato de prestación de servicios bajo las reglas del sistema de seguridad social -subsistema de salud-, es completamente viable que en la ejecución del mismo tenga lugar la fijación de un horario, y el requerimiento de informes, sin que se convierta en subordinación del contrato de trabajo, razón por la cual, se considera necesario el análisis del presente caso (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2019).

Otro de los casos relacionados con el tema de análisis, aparece el caso del Hospital Eduardo Arredondo Daza de la ciudad de Valledupar, y dentro de este mismo entra en escena la Cooperativa de Trabajo Asociado de Salud del Cesar – Coopsalud, en donde se encargaron de disfrazar la relación laboral existente con el demandante a

través de intermediación laboral haciendo uso del contrato de prestación de servicios, argumentando la no existencia de subordinación dado que las órdenes dadas al médico general obedecían a una relación de coordinación para la cabal ejecución del contrato de prestación de servicios (Sentencia de 20 de febrero de 2014).

Por su parte, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, reiteró sobre el particular, que:

“Un contrato se configura bajo ciertos presupuestos que, al ser comprobados en juicio, evidencian la existencia de una verdadera relación laboral. Esto ocurre cuando se demuestra la prestación continua de servicios personales remunerados, vinculados directamente con la misión de la entidad contratante, ejecutados dentro de sus instalaciones y con los recursos de trabajo que esta provee. Además, dichos servicios se realizan bajo órdenes y condiciones de desempeño que van más allá de una simple coordinación, lo que revela que no se trata de un contratista autónomo, sino de un trabajador subordinado” (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia de 10 de septiembre de 2020).

También, en el mes de mayo de 2020, el Representante a la Cámara por el Departamento de Casanare, junto con el apoyo de 32 congresistas, tuvo la iniciativa de excluir el contrato de prestación de servicios para los servicios de la salud exceptuando los profesionales que tienen negocios o vínculos no laborales con las [EPS] y las [IPS]. El objetivo de esta iniciativa, era que el Proyecto de Ley permitiera que toda vinculación de los trabajadores de la salud por parte de las [EPS] e [IPS], se lleve a cabo mediante contrato laboral de trabajo garantizando las prestaciones sociales y económicas y aumentando el ingreso económico al personal que labora en zonas de conflicto.

Por su parte, el Consejo de Estado en Sentencia SUJ-025-CE-S2-2021, realizó la declaración de existencia de una práctica sistemática que va en contravía con el mandato constitucional. En dicha providencia, se pudo evidenciar la persistencia del uso excesivo e ilegal de la modalidad de contratación por prestación de servicios en salud con el fin de ocultar las verdaderas relaciones laborales existentes entre el empleador y empleado. Como consecuencia de lo anterior, la administración vulnera y va en contravía de manera sistemática con el mandato constitucional al evadir los derechos laborales de los

empleados contratados bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios. De la misma manera, la providencia resalta y prohíbe la simulación del contrato por prestación de servicios reconociendo que la práctica precariza las condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

De los anteriores casos presentados, es deber de todos los aplicadores jurídicos, proteger la aplicación directa de la Constitución Política de Colombia de 1991, por consiguiente, se deben proteger los derechos del personal de la salud y excepcional por inconstitucional la forma como se aplica la Ley 100 de 1993, se desnaturaliza el contrato laboral a través del contrato de prestación de servicios profesionales.

Conclusiones

Es un hecho notorio que los derechos fundamentales de los trabajadores de la salud en Colombia, vienen siendo violentados de manera abierta, tanto en el sector público como en el privado pues se acude a la forma de contratación a través del contrato de prestación de servicios para desnaturalizar verdaderos contratos laborales, por cuanto se está ante un verdadero contrato realidad, por cumplir los elementos de la prestación del servicio, la subordinación jurídica y el salario.

Ante el hecho notorio esbozado, es urgente que el legislativo, cumpla con su función social expidiendo un instrumento legal que termine con esta práctica que va en contravía con el texto político y mientras ello ocurre, los trabajadores de este sector deberán seguir impetrando las debidas demandas, teniendo en cuenta que en línea jurisprudencial se han sentado precedentes que garantizan el derecho al trabajo justo y digno de los profesionales de la salud, protegiéndolos de empleadores que buscan un provecho económico y comercial abusando de este sector, que además, cumple un servicio público directamente relacionado con los fines y servicios del Estado consagrados en el Artículo 2 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y en concordancia con los Artículos 48 y 49.

En la realidad contractual del marco empresarial estatal colombiano, se ha venido dando un fenómeno relacionado con la vinculación de manera considerable de personal

profesional en salud a través de los llamados contratos por prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión de manera que, lo que busca la administración pública es la satisfacción en gran medida de algunos de los fines esenciales del Estado por medio de los contratistas bajo esta modalidad. Ahora, frente a la ejecución del objeto contractual, ha venido creciendo el establecimiento de un escenario completamente diferente de forma tal que, ha dejado en evidencia una vulneración real de los derechos laborales de aquellos que, en principio, se desempeñaron como contratistas y que posterior a la celebración de un contrato lograron demostrar su validez en razón al principio de primacía de la realidad.

En relación con la modalidad de contratación por prestación de servicios esta permite el logro de los fines y propósitos esenciales de la Administración, pero que, de acuerdo a lo establecido en la normatividad nacional debe utilizarse de manera residual y subsidiaria teniendo especial cuidado en su estructura y finalidad. En cuanto al uso de esta modalidad contractual, está determinado de manera exclusiva para el desarrollo y ejecución de actividades relacionadas con la administración y el funcionamiento de la entidad, siempre y cuando dichas actividades no las pueda realizar el personal de planta, con autonomía del contratista y sin la subordinación dentro de un término necesario.

El contrato por modalidad de prestación de servicios ha venido siendo utilizado para enmascarar las verdaderas relaciones contractuales y laborales las cuales terminan afectando la calidad de vida de los contratistas, que para el caso de la presente investigación corresponde a los profesionales del sector de la salud en Colombia. En tal sentido, el contratista termina ubicándose en una situación de amplia desventaja al no recibir ningún tipo de beneficio de prestaciones sociales, seguridad social, aportes parafiscales, indemnizaciones, incapacidades, auxilios, horas extras, etc., prerrogativas con las que cuenta si se sostiene una relación laboral verdadera.

Finalmente, el evidente Estado de Cosas Inconstitucional (ECI) presentado en torno a esta forma de contratación, determina el establecimiento de acciones encaminadas a mejorar y solucionar esta problemática, por lo tanto, es apremiante que el Estado Colombiano brinde la protección a los trabajadores del sector salud, pues su explotación laboral es notoria, y debe eliminarse para cumplir de manera eficiente los

fines y tareas esenciales del Estado Colombiano consagradas en la Constitución Política de Colombia de 1991.

Referencias

Beltrán, C. (2018). Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación. (Trabajo de Grado). Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/16028>

Bernal, E. M. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo*. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81117>

Ceballos Granada, J y Gaviria Gallego, F. (2019). Análisis del contrato prestación de servicios personales en el sector público en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho, Derecho, Medellín y Envigado. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/7503>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Artículo 5. 07 de junio de 1951 (Colombia).

Concepto 035931 de 2020. [Departamento Administrativo de la Función Pública]. 29 de enero de 2020.

Concepto 064081 de 2020. [Departamento Administrativo de la Función Pública]. 18 de febrero de 2020.

Concepto 77061 de 2019. [Departamento Administrativo de la Función Pública]. 12 de marzo de 2019.

Congreso de la República de Colombia. (20 de Julio de 2020). Proyecto de Ley 154 de 2020. Por medio de la cual se expide el régimen transitorio de protección de los contratistas de prestación de servicios que celebren contratos con las entidades estatales.

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Expediente 2016-00304. 2016.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. Sentencia SUJ025-CE-S2-2021; 9 de septiembre de 2021.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. Sentencia 00081; 10 de febrero de 2011.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. Sentencia 00620: 20 de febrero de 2014.

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 00636; 13 de mayo de 2015.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A. Sentencia 00062-01 (4095-2015); 17 de octubre de 2017.

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 00799; 26 de julio de 2018.

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 00100; 18 de octubre de 2018.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 26. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Sentencia C-521 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell; 16 de noviembre de 1995.

Corte Constitucional. Sentencia C-823 de 2006. Sala Plena. M.P. Jaime Córdoba Triviño; 4 de octubre de 2006.

Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009. Sala Plena. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chajub; 2 de septiembre de 2009.

Corte Constitucional. Sentencia T-132 de 2025. Sala Tercera de Revisión. M.P. Diana Fajardo Rivera; 22 de abril de 2025.

Corte Constitucional. Sentencia C-713 de 2009. Sala Plena. M.P. María Victoria Calle Correa; 7 de octubre de 2009.

Corte Constitucional. Sentencia T-388 de 2020. Sala Segunda de Revisión. M.P. Diana Fajardo Rivera; 3 de septiembre de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 22259. M.P. Luis Javier Osorio López; 02 de agosto de 2014.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 48531 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 16 de agosto de 2017.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 54373 M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota; 15 de agosto de 2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 47886 M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota; 27 de febrero de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 84666 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; 14 de octubre de 2020.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. M.P. Lenis Gómez; 07 de julio de 2021

Decreto 1011 de 2006 [con fuerza de ley]. Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de garantía de calidad de la atención de salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. 3 de abril de 2006. D.O. 46230.

Decreto 1335 de 1990 [con fuerza de ley]. Por el cual se expide parcialmente el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud. 23 de junio de 1990. D.O. 39450.

Decreto 4747 de 2007. [con fuerza de ley]. Por medio del cual se regulan algunos aspectos de las relaciones entre los prestadores de servicios de salud y las

entidades responsables del pago de los servicios de salud de la población a su cargo, y se dictan otras disposiciones. 7 de diciembre de 2007. D.O. 46835.

Díaz, A. & Pedreros, C. P. (2014-11). *Contrato de prestación de servicios, en el sector salud ¿función pública?* Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10654/13615>

Flórez Acosta, Jorge Hernán, Atehortúa Becerra, Sara Catalina, & Arenas Mejía, Alba Cristina. (2009). Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993: evolución y un estudio de caso para Medellín. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 8(16), 107-131. Retrieved November 12, 2025, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272009000100007&lng=en&tlng=es.

Gómez Ochoa, M. (2022). *Contratación laboral: aspectos prácticos y teóricos*. Editorial Lex Nova.

Ley 10 de 1990. Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. 01 de octubre de 1990. D.O. 39137.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. D.O. 39618.

Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de educación superior. 28 de diciembre de 1992. D.O. 40700.

Ley 84 de 1873. Código Civil de los Estados Unidos de Colombia. 31 de mayo de 1873. D.O. No. 2.867.

Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de la Contratación de la Administración Pública. 28 de octubre de 1993. D.O. 41.094.

Ley 1164 de 2007. Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. 3 de octubre de 2007. D.O. 46771.

Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. 25 de junio de 2025. D.O. 53160.

Naranjo-Coy, A. (2023). Afectación al derecho del trabajo en Colombia: Prestación de servicios en la administración pública o contrato laboral. Universidad Católica de Colombia. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10983/30204>

Niezna, M. and Davidov, G. (2023), Consent in Contracts of Employment. Mod Law Rev., 86: 1134-1165. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12802>