



**CONTRATO REALIDAD FRENTE AL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE
SERVICIOS EN LOS MÉDICOS GENERALES DE URGENCIAS.**

**JUAN JOSE DONADO ALVAREZ
SINDY PAOLA JULIO ALGARIN
CARMEN FIDE SALCEDO CARMONA**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
ESP. EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
BARRANQUILLA.**

2020.

CONTRATO REALIDAD FRENTE AL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LOS MÉDICOS GENERALES DE URGENCIAS.

RESUMEN.

En el plano laboral toda relación de trabajo es regida por un contrato de trabajo según el artículo 2 de la ley 50 de 1990. Es por esto que cuando existen elementos como la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración se puede afirmar que existe un contrato de trabajo, sin embargo lo antes mencionado dista mucho en la realidad debido aquellas relaciones civiles que emergen de un contrato de prestación de servicios, evidentemente las diferencias entre estas dos formas de contratación son de carácter prestacional y económicas, de las que no gozan todos los empleados, especialmente los médicos que son contratados por prestación de servicios, quienes desempeñan una labor de naturaleza social y humana; en ese sentido, esta investigación tiene como finalidad , analizar las condiciones laborales en las que se encuentran los médicos frente a los contratos de trabajo, a su vez interpretar la existencia de un contrato realidad en la labor desempeñada por los médicos generales en el área de urgencias en los hospitales y clínicas de Colombia. Por medio de este artículo se pretende tener claro las diferencias entre un contrato realidad y un contrato de prestación de servicios, conocer el tipo de contrato a través del cual se realiza la vinculación de los médicos generales de urgencias a las entidades, además de describir cuales son las funciones que estos desarrollan en el servicio, esto con el fin de evidenciar la realidad de los médicos respecto a su entorno laboral el área de urgencias.

PALABRAS CLAVE:

Contrato realidad, contrato de prestación de servicios, modalidades de contratos, primacía de la realidad, presunción de contrato.

ABSTRACT.

At the labor level, all employment relationships are governed by an employment contract according to article 2 of Law 50 of 1990. This is why when there are elements such as personal service provision, subordination and remuneration, it can be affirmed that there is an employment contract, however the aforementioned is far from reality due to those civil relationships that emerge from a service provision contract, obviously the differences between these two forms of contracting are of a performance and economic nature, which they do not enjoy all employees, especially doctors who are hired to provide services, who carry out work of a social and human nature; In this sense, the purpose of this research is to analyze the labor conditions in which doctors are faced with employment contracts, in turn interpreting the existence of a reality contract in the work performed by general practitioners in the area of emergencies in Colombian hospitals and clinics. Through this article, it is intended to be clear about the differences between a reality contract and a service provision contract, to know the type of contract through which the emergency general practitioners are linked to the entities, in addition to describing which These are the functions that they perform in the service, this in order to show the reality of the doctors regarding their work environment in the emergency area.

KEYWORDS.

Reality contract, service provision contract, modalities of contracts, primacy of reality, presumption of contract.

INTRODUCCION.

El trabajo es tan importante en la vida de las personas, que por eso en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se habla de él y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia ha ratificado 61 convenios en materia laboral desde su creación. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo, los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos.

En Colombia la situación que afrontan los médicos en los planos laboral y económico es bastante delicada según Morales, Chavarriaga y Barrero (2001) se deben puntualmente a tres factores primero, la reforma del sistema de seguridad social en salud a través de la aprobación e implementación de la Ley 100 de 1993; segundo, la situación social, económica y política del país, y tercero, la proliferación de facultades de Medicina que han generado un aumento de la oferta de médicos que no llegan a emplearse en su totalidad. En el plano laboral toda relación de trabajo es regida por un contrato de trabajo según el artículo 2 de la ley 50 de 1990, es por esto que cuando existen elementos como la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración se puede afirmar que existe una relación de trabajo directa y que ante cualquier acuerdo o pacto de carácter laboral se presume un contrato de trabajo.

Hoy día en el plano laboral de los médicos se ha deformado y generalizado la práctica de la contratación por prestación de servicios sin tener en cuenta el propósito legal y el objetivo con el que fue creado este tipo de contratos, ocultando algunas veces la realidad de las funciones desempeñadas en su área de trabajo a través de esta modalidad, evitando de esta

forma las obligaciones contractuales y el reconocimiento de las garantías prestacionales, tales como las primas de servicios, las cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones, además del aporte a la seguridad social la estabilidad que proporciona el empleador por medio de un contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta el universo legal y normativo que existe en Colombia en materia laboral, como es el código sustantivo de del trabajo, el código de procedimiento laboral y de seguridad social, la ley 50 de 1990, ley 80 de 1993, ley 100 de 1993, el código civil y el código administrativo, entre otras normas, estudiaremos los diferentes tipos de contratos y analizaremos la importancia del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, mirar desde la óptica normativa las diferencias entre el contrato realidad y el contrato de prestación de servicios y algunas de las sentencias que preside la corte constitucional en materia laboral en el país.

CONTRATO DE TRABAJO:

En el lapso de este artículo, se plantean conceptos relacionados con el tema a desarrollar, exponer las condiciones en la cual los médicos generales son contratados para laborar en el área de las urgencias de las clínicas y hospitales, a través de contratos de prestación de servicios, que no proporcionan una estabilidad laboral, unas prestaciones sociales y la seguridad social que todo trabajador merece, estos conceptos se definen para tener un entendimiento más claro y profundo del tema.

Uno de los conceptos a definir es Trabajo, son un conjunto de actividades que se realizan con el objetivo de alcanzar una meta, con el fin de alcanzar una remuneración por este y así solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas del diario vivir de las personas, para poder tener una relación laboral deben estar en mutuo acuerdo el empleado y empleador el contrato bajo la modalidad que se logre acordar, para esto definimos lo que es el Contrato de trabajo.

Según Roldán:

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo, esto a cambio de una determinada retribución. El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos. (2019)

Así mismo, se entiende la finalidad de un contrato laboral al momento de tener la relación laboral con la empresa, también es importante enfatizar que el contrato de trabajo en Colombia está regulado por el código sustantivo del trabajo o código laboral, en sus artículos 22 a 75, en los cuales se regulan las diferentes modalidades de contratación laboral, su duración, terminación e indemnización en caso que el despido sea injustificado.

Según el código sustantivo del trabajo encontramos las modalidades del contrato

Contrato de prestación de servicios.

Lo define el art. 32 numeral 3 de la ley 80 de 1993, son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado.

El contrato de trabajo realidad

Es aquel que resulta de una relación contractual civil o comercial que el juez declara como una relación laboral, en vista que encuentra configurados los elementos de una relación laboral independientemente de la denominación que las partes hayan dado al contrato.

Contrato de trabajo a término fijo

Como su nombre lo indica, es aquel contrato que nace con una fecha definida de defunción. Desde que se firma el contrato de trabajo se acuerda que ese contrato terminará en una fecha que se ha consignado en el contrato, aunque ello no impide que el contrato sea renovado, ya sea formalmente o automáticamente si se cumplen los preceptos legales para ello. Esta modalidad de contrato está regulada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo.

Es importante resaltar que según la norma, el contrato de trabajo a término fijo siempre debe constar por escrito, y su duración no puede ser mayor a 3 años pero renovables indefinidamente.

Contrato a término indefinido

Es el contrato de trabajo que se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación. El contrato se extenderá tanto como las partes lo consideren. Por supuesto en este tipo de contrato no cabe la renovación, por cuanto su duración es infinita hasta que una de las partes decida ponerle punto final. Este tipo de contrato está regulado por el artículo 47 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de obra o labor

La duración del contrato de obra o labor será el tiempo necesario para culminar una obra o labor. Es una forma de contrato a término fijo, pero la terminación no está dada por fechas sino por el tiempo necesario para terminar la obra o labor contratada. Aquí el contrato no es por un año por ejemplo, sino hasta que se termine de construir una obra o desarrollar una labor.

Contrato ocasional, accidental o transitorio.

En realidad es el mismo contrato de trabajo a término fijo, pero el origen de ese contrato nace en la necesidad de cubrir una actividad temporal, transitoria, accidental, como puede ser el reemplazo de un trabajador que se fue a vacaciones, o una empleada que goza de una licencia de maternidad, o para hacer un trabajo temporal en la empresa como tal vez acompañar una auditoría externa que se realizará por un determinado tiempo, etc.

Terminación del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, así como nace porque las partes han tenido la voluntad de hacerlo, puede ser terminado por voluntad de ellas o una de ellas, aunque la ley y la jurisprudencia han regulado algunos aspectos, con el objetivo de proteger a la parte débil que se supone es el trabajador.

Terminación del contrato de trabajo por justa causa.

La ley ha considerado que si una de las partes incurre en determinadas actuaciones, se configuran ciertas causas que se consideran justas para la terminación del contrato. Es natural que si una parte no cumple con las condiciones pactadas, la otra no puede quedar atada a un contrato que no les beneficie, máxime si se tiene en cuenta que todo contrato nace por la expectativa de las partes de recibir un beneficio.

El contrato de trabajo, como lo señala el artículo 61 del código laboral, puede ser terminado por la expiración de la fecha pactada, por común acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, etc.

El artículo 62 del código sustantivo del trabajo textualmente ha señalado las causas que se consideran justas para que el contrato sea terminado. Se enumeran causas o hechos que las dos partes puedan generar.

En este caso, la terminación no se da por consentimiento mutuo, sino porque una de las partes quiere hacerlo y la otra no. En este caso como existe una justa causa para que una de las partes de por terminado el contrato, no hay lugar a indemnización ni reparación alguna.

Terminación del contrato de trabajo sin justa causa

Si no hay una justa causa para que una de las partes termine el contrato de trabajo, igual puede hacerlo porque es su voluntad, que no es obligatorio tener una relación con quien no se quiere, pero en tal caso hay consecuencias especialmente para el empleador.

En efecto, si el empleador le termina el contrato de trabajo a un empleado sin que medie una justa causa, tendrá que indemnizarlo en los términos que dispone el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y asunto arreglado.

En consecuencia se plantean otros conceptos como: médicos, que son aquellos que se dedican al ejercicio de la medicina, que está entre las denominadas ciencias de la salud. Este grupo abarca todas las disciplinas encargadas de analizar las enfermedades y la salud y, a un nivel más general, la vida y la muerte. Su objetivo es desarrollar tareas de prevención y ofrecer tratamientos ante los trastornos que alteran el bienestar de los individuos, naturalmente debe existir una retribución, salario o remuneración como contraprestación de la actividad personal que el trabajador realiza para el empleador, y es un elemento común a otros tipos de contratos.

Elementos del contrato de trabajo.

El código sustantivo del trabajo define el contrato de trabajo, indica cuáles son sus elementos esenciales, afirma la existencia de un contrato de trabajo en presencia de tales elementos y luego consagra una presunción legal en virtud de la cual se asume que toda relación de trabajo, en la que concurran los elementos esenciales del contrato de trabajo, está regida por un contrato de esa índole. Zabala, N. (p.2)

- ARTÍCULO 22.** 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

En Colombia los contratos de trabajo son la columna vertebral del derecho laboral y la seguridad social, estos a su vez hacen parte de la vida diaria y son de carácter vinculante para todos los empleados y empleadores de cada empresa o entidad, ya que contemplan derechos y garantías mínimas que dignifican a cada trabajador en su labor constante.

Para que se constituya un contrato realidad es necesario que se configuren tres elementos esenciales como lo establece el código sustantivo del trabajo en el art. 23: La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio.

ARTICULO 23. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

- 1.** Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.
- Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador

en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Toda persona con una vida laboral vigente busca las condiciones laborales óptimas que le brinden unas garantías mínimas para solventar las necesidades básicas del ser humano, y los médicos generales que se desempeñan en el área de urgencias no son la excepción, trabajan en jornadas extenuantes, cumplen horarios de 24 o 12 horas diarias, turnos establecidos en planillas por un coordinador médico y sometidos a sus órdenes, recibiendo llamados de atención por llegar tarde al servicio, cumplen con la documentación exigida como las historias clínicas, son responsables contractual y extracontractualmente por alguna contingencia que se presente frente a los pacientes y aun así son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, se podrían presentar en algunos de estos contratos el ocultamiento de la verdadera realidad de este tipo de relaciones contractuales, que lastimosamente se deben demostrar ante los jueces o autoridades competentes.

La corte constitucional se ha manifestado acerca de la subordinación en la Sentencia SU-342 (1995), expresa:

“(…) La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente.”

O como lo expone La Corte Constitucional (2004), por medio de la Sentencia C- 934, ha manifestado cuales son las teorías para explicar la naturaleza de la subordinación:

“La técnica, la económica, y la jurídica, pero es esta ultima la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle ordenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales de someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.”

Es entonces, la subordinación es el elemento principal a la hora de probar la existencia de un contrato realidad, y al momento de demostrar que a través de una vinculación laboral por prestación de servicios se camufla el contrato realidad, esta es la condición que entra a definir dicha existencia, basándose en la naturaleza en que se desarrollaron las funciones propias del cargo.

Según el código sustantivo del trabajo en toda relación o pacto que se haga entre dos partes que contenga un carácter laboral o la prestación de un servicio, se presume la existencia de un contrato de trabajo, por lo tanto se interpreta que es de carácter obligatorio que los contratos de prestación de servicios sean de manera escrita, y a los que se hagan de forma verbal se les aplica el artículo de la presunción.

ARTICULO 24. Presunción. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Por lo tanto todo acuerdo que se realice entre las partes que con lleve la prestación personal de un servicio, aun cuando estas lo denominen de otra forma se presumirá la existencia de una relación laboral.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS:

La importancia en la aplicación de este principio, supone una conquista más, hacia el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, que más allá de un mero precepto constitucional, resulta ser toda una fuente de interpretación de derechos subjetivos alcanzados implícitamente por el trabajador, lo que también caracteriza su vocación genuina, como principio restaurador del equilibrio de las relaciones laborales, donde el derecho se alía con la verdad empírica que se desprende de toda relación de trabajo, independiente de la forma o la denominación que esta adopte. Cortez, M.M.(P.2)

ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

La constitución como normas es garantista de los derechos laborales de todos los trabajadores, enfatiza que sin importar que denominación se le dé a cualquier relación laboral, los empleadores no pueden menoscabar la libertad y la dignidad humana a costas del ocultamiento de la realidad de un contrato.

Respecto a este principio el consejo de estado se pronunció en exp2017-n03419-14_2800072-0129:

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, previsto en el artículo 53 de nuestra Carta Política, opera plenamente en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral; de tal manera que, configurada la relación dentro de un contrato de esa modalidad, el efecto normativo y garantizador del principio se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales, sin reparar en la calificación o denominación del vínculo desde el punto de vista formal, con el fin de hacer valer la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado. (p.20).

Cave notar que la formalidad en la contratación de los médicos generales por parte de las entidades públicas o privadas, llámense IPS o EPS, es cada vez más precaria e inexistente, debido a que en ocasiones se oculta la verdadera realidad de las funciones que estos profesionales cumplen dentro de un servicio médico bajo esta modalidad de contratos, y las consecuencias de esta son, la falta de estabilidad laboral, la falta de garantías prestacionales o económicas, que se transforman en una vulneración al derecho a un trabajo digno.

La corte constitucional se pronunció en la Sentencia SU040/18 sobre la Protección constitucional de los derechos laborales:

4.2. De otra parte, es un hecho constatado por la jurisprudencia que los poderes públicos han utilizado de forma abierta y amplía la figura del contrato de prestación de servicios, en algunos casos para enmascarar relaciones laborales y evadir el pago de prestaciones sociales, desconociendo así las garantías especiales de la relación laboral que la Constitución consagra, dejando de lado, además, la excepcionalidad

de este tipo de contratación. En ese contexto, las garantías de los trabajadores deben ser protegidas por los órganos competentes, con independencia de las prácticas a las que acudan los distintos empleadores para evitar vinculaciones de tipo laboral.

Razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado.

Ricardo, B.B., publicó en la revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social lo siguiente:

El principio de primacía de la realidad indica que la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquel se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación. Este alcance del principio rescata la existencia de la relación laboral aun sobre la voluntad evidenciada por las partes y ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo. (P.51).

La norma es clara y especifica las reglas para la utilización de los contratos por prestación de servicios, pero también es garantista, en el sentido que posibilita a que sin importar el nombre que se le haya asignado a cualquier pacto entre las partes, a través del principio de la primacía de la realidad, se puedan hacer valer los derechos adquiridos demostrando que se

cumple con los requisitos mínimos del contrato realidad enumerados en el condigo sustantivo del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario estudiar la realidad de los contratos de prestación de servicios y del ejercicio de la medicina en una sala de urgencias llámese clínicas u hospitales donde se cumplen con unas funciones establecidas por cada institución que encajan dentro de los elementos mínimos para constituirse un contrato realidad, como se ha venido exponiendo anteriormente.

Las funciones recomendadas que se deben llevar a cabo en un servicio de urgencias las ha plasmado el Coordinador del Servicio de Urgencias Hospital Universitario Infanta Leonor, Madrid, en su libro Manual de Urgencias:

Los SUH deben proporcionar una asistencia multidisciplinar. Tienen que cumplir una serie de requisitos funcionales, estructurales y organizativos con el fin de garantizar la atención urgente y emergente, cumpliendo siempre unas condiciones de calidad, eficiencia y seguridad adecuadas.

Deben formar parte de un sistema integral de Urgencias en perfecta coordinación con la red de Urgencias que exista dentro de su ámbito territorial. La atención médica en Urgencias comprende:

- Triage: clasificación de los pacientes con el fin de priorizar la asistencia sanitaria y asignar el recurso asistencial adecuado a los pacientes que acuden a los SUH.
- Atención a la urgencia vital (emergencia, politraumatizado, reanimación cardiopulmonar [RCP]).
- Atención a la patología urgente clínicamente objetivable.
- Atención a la patología menos urgente y no urgente con respuesta adaptada a la solicitud.
- Observación clínica: el funcionamiento de la observación es equiparable al de una unidad de hospitalización, donde se podrán realizar el tratamiento y la valoración de la evolución.

Desde esta unidad se procederá al alta o al ingreso hospitalario. En el año 2010 el Ministerio de Sanidad publicó los estándares y recomendaciones para las Unidades de Urgencia hospitalaria, donde refleja de una forma general los criterios de organización de los distintos SUH Recomendaciones de organización de los Servicios de Urgencia:

- Deben funcionar las 24 h del día todos los días del año.
- Existencia de un responsable médico y de un responsable de Enfermería.
- Protocolos de actuación con los distintos servicios.
- Los SUH deben disponer de un sistema de Triage.
- El tiempo máximo de observación-valoración del paciente en un SUH no ha de sobrepasar las 24 h.
- Si el paciente debe permanecer más de 6 h en Urgencias, se recomienda que sea atendido en la UO.
- Ningún paciente pendiente de ingreso debe permanecer más de 12 h desde que se ordena el mismo en los SUH.
- El 90 % de los pacientes atendidos en Urgencias tienen que ser dados de alta, ingresados o trasladados a otro centro en 4 h.
- Protocolización de la actividad médica y de Enfermería los procesos y procedimientos más frecuentes.
- Protocolización del funcionamiento del equipo en la RCP.
- Se recomienda el cumplimiento de los estándares de seguridad del paciente y de la atención a los derechos de los pacientes, con sistemas seguros de prescripción y administración de medicamentos.
- Informe de alta firmado y con identificación del responsable atendido. (p.23, 24).

Diferencias entre el contrato realidad y el contrato de prestación de servicios.

Diferencias entre un contrato de trabajo y de prestación de servicios.

| Contrato de trabajo | Contrato de prestación de servicios |
|---|--|
| Regulado por el código sustantivo del trabajo (CST), código procesal del trabajo y de la seguridad social (CPT SS), ley 50 de 1990. | Regulado por el artículo 1495 de Código Civil, art. 34 del código sustantivo del trabajo y la ley 80 de 1993 |
| Para solucionar las controversias de las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares derivadas de contratos de trabajo está la jurisdicción laboral, art. 3 cst y art 2 cpt ss. | Los conflictos relacionados con contratos de prestación de servicios se resuelven en la Jurisdicción Contenciosa Administrativa. Art. 75 de la ley 80 de 1993, además de las relaciones de carácter civil o comercial. |
| Únicamente puede ser desarrollado por una persona natural, art. 22 cst. | Puede suscribirse con una persona natural o jurídica, artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015. |
| Se habla de empleador y trabajador. | Se habla de contratante y contratista. |
| Se habla de salario. | Se habla de honorarios. |
| Tiene tres elementos esenciales, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. Art 23 cst | Existe independencia o autonomía del contratista respecto del contratante. |
| El trabajador tiene derecho a las prestaciones sociales, como cesantías, intereses, primas de servicios, vacaciones, además de la seguridad social. Art. 306 cst | El contratista no tiene derecho a prestaciones sociales y la seguridad social debe ser asumida por él mismo. Art 32 de la ley 80 de 1993. |
| Existen varias modalidades de contratos, indefinido, a término fijo, por obra o labor contratada. Art. 37 y ss del cst. | La modalidad de contrato de prestación de servicios es una sola. Art 34 cst. |
| Existe la terminación de contrato por justa causa y terminación sin justa causa, art 61 y ss cst. | La terminación del contrato de servicios depende exclusivamente de lo que las partes hayan pactado, como la expiración del plazo acordado, el incumplimiento de alguna de las partes, o por mutuo acuerdo. |

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.

Se realizó una entrevista a tres médicos de la ciudad de barranquilla, que laboran en diferentes partes de la ciudad, con el fin de obtener información de la situación real que corresponde a la modalidad en la que se encuentran contratados algunos médicos generales y poder hacer la comparación con las funciones que cumplen en su lugar de trabajo.

Tipo de contratación de los médicos generales de urgencias

Entrevista a tres médicos generales del área de urgencias.

1. DONDE TRABAJA ACTUALMENTE?

Medico 1 -Yo trabajo en un hospital.

Medico 2 -Yo laboro en una clínica.

Médico 3 -Yo trabajo en un hospital.

2. ¿QUE TIPO DE CONTRATO TIENE?

Medico 1 -Tengo un contrato de prestación de servicios.

Medico 2 -A mí me contrataron a través de contrato de prestación de servicios

Médico 3 -Tengo un contrato por prestación de servicios.

3. ¿CUÁNTO ES LA DURACION DE SU CONTRATO?

Medico 1 -La duración es Mensual.

Medico 2 - El que tengo ahora es de seis meses, pero a veces varían la duración, en ocasiones es de tres o cuatro meses dependiendo de la clínica.

Médico 3 -Mi contrato es por diez meses.

4. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN LA ENTIDAD?

Medico 1 - Dos años laborando en el hospital.

Medico 2 - Llevo alrededor de dos años.

Médico 3 -tres años aproximadamente.

5. ¿HA SIDO PRORROGADO SU CONTRATO DE TRABAJO?

Medico 1 -No, se liquidan mensuales.

Medico 2 - No, normalmente termino un contrato e inmediatamente me hacen otro o a veces continúo trabajando sin contrato y como al mes me vuelven a hacer otro de prestación de servicios.

Médico 3 -no, apenas termina mi contrato, esperan unos días y me hacen otro nuevo.

6. ¿EN QUE AREA SE DESEMPEÑA EN SU TRABAJO?

Medico 1 -En el área de urgencias.

Medico 2 -Yo me desempeño en el área de urgencias en la clínica.

Médico 3 -trabajo en urgencias del hospital.

7. ¿CUÁLES SON SUS FUNCIONES EN SU LUGAR DE TRABAJO?

Medico 1 - Mis funciones en urgencia son, realización del Triage a todos los pacientes que consultan, evaluación clínica de pacientes, realizar diagnósticos y definir conductas, diligenciamiento de las historias clínicas, en caso del paciente necesitar atención de mayor nivel de complejidad realizar la referencia y contrareferencia, en caso de que el paciente presente enfermedad de interés en salud pública llenar la respectiva ficha epidemiológica, en caso de una sospecha de abuso sexual activar la ruta y realizar el protocolo de atención a víctimas de violencia sexual, en caso de fallecimiento realizar el acta de defunción de ser por muerte natural, de ser muerte violenta llamar a la autoridad competente, en caso de embarazada en trabajo de parto en fase expulsiva atención del parto y llenar el nacido vivo.

Medico 2 -Me toca realizar la atención inicial del paciente, todo lo que tiene que ver con la atención primaria en Triage, consultorio, traslado y observación en urgencia de todos los pacientes que llegan, también tengo que llenar la historia clínica de los pacientes, realizar las ordenes médicas de la realización de estudios, firmar las formulas médicas y dependiendo el caso ordenar las citas de control o incapacidades.

Médico 3 -Las funciones que yo realizo son, clasificación del Triage para definir el tiempo de atención y si el paciente o no el servicio de urgencias, estabilizar al paciente en caso de que lo requiera, realizar diagnóstico y definir conducta, dar órdenes médicas para que sean ejecutadas por las enfermeras como administración de tratamientos, diligenciamiento de las historias clínicas, cumplir las órdenes del coordinador médico del servicio de urgencias, cumplir con las guías y protocolos establecidas de la institución para el manejo de patologías o de las diferentes enfermedades.

8. ¿TIENE JEFE O RECIBE ORDENES EN SU LUGAR DE TRABAJO?

Medico 1 -Sí, hay un jefe que es el coordinador médico y nos sometemos a sus órdenes.

Medico 2 – Si, en urgencias todos nos sometemos a las órdenes del coordinador médico de área que la mayoría de las veces son médicos especialistas o alguien que tenga relación con el área de la salud y tenga alguna especialización administrativa, y son ellos los que nos dice lo que tenemos que hacer.

Médico 3 -Si, en urgencias hay un jefe que es el coordinador médico, es quien se encarga de asignarnos los horarios y los turnos de trabajo y demás indicaciones en la sala.

9. ¿CUMPLE HORARIOS EN SU LUGAR DE TRABAJO Y COMO FUNCIONAN?

Medico 1 - Si, son turnos rotativos de 12 horas de 7am a 7pm y de 7pm a 7am

Medico 2 - En urgencias manejamos turnos de 12 horas de 7 a 7 y trabajamos por secuencia de turnos de dos días de día luego 2 días de noche un día de descanso y uno libre luego se repite la secuencia.

Médico 3 –Si cumplo un horario, tenemos turnos de 12 horas de 7am a 7 pm, por secuencias dos días, dos noches y dos descansos, de domingo a domingo.

10. ¿RECIBE USTED PRESTACIONES SOCIALES, COMO PRIMAS, CESANTIAS, INTERESES DE CESANTIAS Y DOTACION EN SU LUGAR DE TRABAJO?

Medico 1 –No, por el tipo de contrato que tengo, no recibo prestaciones sociales.

Medico 2 –No, en la clínica no pagan ninguna clase de beneficios ni prestaciones.

Médico 3 –No, ninguno de las prestaciones sociales que me mencionas recibo, porque el contrato es de prestación de servicios.

11. ¿TIENE USTED SEGURIDAD SOCIAL Y QUIEN HACE LOS APORTES?

Medico 1 -si tengo, yo soy quien hace los aportes en su totalidad.

Medico 2 –sí, los aportes los hago yo, debido al contrato de prestación de servicios nos toca cotizar a nosotras mismas.

Médico 3 –si tengo, yo soy quien realizo mis aportes a la seguridad social.

12. ¿TIENE PERSONAL A SU CARGO EN EL TRABAJO?

Medico 1 -Si, a las enfermeras y a las auxiliares de enfermería.

Medico 2 - Como tal me toca ordenarles a las enfermeras auxiliares lo que deben hacer y administrar a los pacientes, pero ellas están a cargo de la enfermera jefe.

Médico 3 –sí, a las enfermeras toca ordenar los procedimientos y lo que deben hacer con cada paciente.

13. ¿TRABAJA USTED CON IMPLEMENTOS O HERRAMIENTAS DE TRABAJO PROPIAS O DE LA EMPRESA?

Medico 1 -Trabajo con herramientas de la empresa a excepción del fonendoscopio que es personal.

Medico 2 -Si para trabajar solo usamos las herramientas que nos dan en la clínica.

Médico 3 –Trabajo con las herramientas del hospital, ellos proporcionan todos los equipos.

14. ¿LA ENTIDAD LOS PROVEE DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL?

Medico 1 - Sí, nos proveen de elementos de protección personal.

Medico 2 - Si en la clínica nos dan los EPP (elementos de protección personal), que vienen siendo los guantes y tapabocas.

Médico 3 –sí, en el hospital nos proveen los elementos como guantes y tapabocas.

CONCLUSION.

En relación a lo anteriormente expuesto, podemos concluir que en Colombia los contratos de prestación de servicios muchas veces se utilizan para ocultar la relación laboral que existe entre el trabajador y el empleador, toda vez que si bien es cierto que son contratos totalmente distintos los utilizan los empleadores para evitar las responsabilidades que una relación laboral les generaría como el pago de prestaciones sociales, seguridad social y los demás emolumentos que la ley estipula.

Cuando realizan contrataciones bajo modalidades de contratos de prestación de servicios pero las funciones y las actividades que los trabajadores desempeñan son propias de un contrato de trabajo, la relación laboral se demuestra probando los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo como lo son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario, los cuales crean la figura de un contrato realidad.

En el caso de los médicos generales según los resultados de las entrevistas y el estudio de la investigación realizada ellos son contratados normalmente por contratos de prestación de servicios y les son atribuidas sus funciones las cuales al momento de desarrollarlas son reflejadas como funciones propias de una relación laboral debido a que cumplen con los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo.

Así las cosas es imperativo manifestar que aunque su modalidad de contratación sea por prestación de servicios en la realidad están laborando bajo un contrato realidad debido a que prestan sus servicios en las diferentes entidades de salud de manera personal y utilizando los implementos y herramientas proporcionadas por los empleadores, aunado a esto también son sometidos a las continuas ordenes de un superior jerárquico demostrando su subordinación y a su vez ellos manejan personal como lo son las enfermeras; y reciben un salario como contraprestación de su labor. Concluyendo que la mayoría de las relaciones laborales de los médicos generales de urgencias en las diferentes entidades o instituciones de salud en Colombia realmente son un contrato realidad aunque sus contrataciones hayan sido realizadas bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios.

REFERENCIAS.

Amaya, Y. & Dueñas, J. (2014). Desconfiguración del contrato de prestación de servicios en un contrato realidad estudio de caso empresa social del estado hospital san juan de dios de Girón – Santander. Universidad de Santander udes. Bucaramanga, Colombia.

Bibiano, Carlos. (2018). Manual de Urgencias.

- Beltrán, C. (2018). Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación. Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Cuest, H. & Zota, E. Contrato realidad: factor de vulneración de acceso a los elementos del derecho fundamental al trabajo. Universidad Sergio Arboleda. Colombia.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2003). OIT: El ámbito de la relación de trabajo, Informe V. Ginebra.
- Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante de los Derechos laborales de los trabajadores oficiales. *Revista Verba Iuris*, 13(40), pp. 111-127
- Congreso de Colombia. (1993). Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Ley 80 de 1993. <https://www.dane.gov.co/files/acerca/Normatividad/decreto-1170-2015/Ley-80-de-1993.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo (1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Corte Constitucional. (2018). Sala de Selección Número Ocho. Sentencia de Unificación. SU040/18.
- Fierro, J. (2011). ¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral?. Universidad de la Sabana, Chia, Colombia.
- Gerencie. (2020). Presunción de existencia del contrato de trabajo. Tomado de: gerencie.com/presuncion-del-contrato-de-trabajo.html
- Hurtado, H. & Pareja, B. (2014). Principio de la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios profesionales, suscritos por el instituto geográfico Agustín Codazzi seccional Quindío en el año 2009 y 2010. Universidad Libre, Pereira, Colombia.
- Menjura, D., Guerrero, M. & Silva, A., Witt, S. (2014) Contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. Tratamiento jurisprudencial 2011 a 2014. Universidad Libre. Bogotá, Colombia.
- Maldonado, A. (2017). La jurisprudencia sobre el vínculo laboral realidad que subyace del contrato de prestación de servicios en las empresas sociales del estado de Bogotá: desconocimiento parcial de la constitución política y los instrumentos internacionales del trabajo. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, D. C, Colombia.
- Muskus, C. (2015). Consecuencias jurídico laborales de la empresa usuaria, en la declaratoria de existencia del contrato realidad. Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia.

- Ostau, F. (2015). El derecho internacional laboral. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Ospina, L. & Castaño, J. (2015). El principio de la realidad sobre la formalidad en lo que respecta a la subordinación, en los contratos de prestación de servicios en la jurisprudencia del consejo de estado. Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.
- Presidente de la República de Colombia. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Decreto 1083 de 2015.
- Presidente de la República de Colombia. (2015). Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional. Decreto 1082 de 2015.
- Rodríguez, Y. & Molano J. (2014). Flexibilización laboral en el sector de la salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Colombia.
- Sánchez, C. (2015). Contrato de trabajo realidad en el sector privado. Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Salas, D. & Parra, O. Contrato realidad en las entidades públicas colombianas. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Serna, C & Mendieta J. (2014). Rastreo Jurisprudencial De Las Decisiones Tomadas Por El Tribunal Administrativo De Caldas Respecto A Las Vinculaciones Laborales De Funcionarios Bajo La Modalidad De Contrato De Prestación De Servicios Al Departamento De Caldas, Durante El Período Comprendido Entre El Año 2012 Y 2013. Universidad de Manizales. Caldas, Colombia.
- Soriano, Y & Ducuara J. (2017). Contrato realidad a la luz del contrato de outsourcing al interior de las instituciones públicas colombianas. Universidad la Gran Colombia. Bogotá, D. C, Colombia.

