

Prestación de servicios: ¿cuándo puede convertirse en un contrato de trabajo?

La naturaleza civil o comercial que las partes atribuyan formalmente a una relación contractual no determina, por sí sola, la inexistencia de un contrato de trabajo. En aplicación del principio de primacía de la realidad, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, para establecer la existencia de una relación laboral, debe analizarse la forma en que efectivamente se ejecutó la prestación del servicio y, particularmente, si concurren los elementos previstos en los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

A lo largo de los años, la jurisprudencia ha identificado diferentes elementos o indicios que permiten establecer la existencia de subordinación, entre ellos, la prestación “personal” del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la periodicidad en la remuneración (CSJ SL1439-2021); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); la realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); la existencia de un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020), y la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017), entre otros.

Sin embargo, cuando se trata del ejercicio de una profesión liberal, como la medicina, el análisis de estos elementos presenta una particularidad: la autonomía técnica propia de la profesión no excluye, por sí misma, la existencia de subordinación laboral. En estos casos, el poder subordinante puede no manifestarse directamente sobre el núcleo técnico o científico de la actividad, sino sobre las condiciones en que esta se ejecuta.

Esta distinción resulta particularmente relevante en la Sentencia SL703-2026, del 27 de mayo de 2026, mediante la cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia analizó la naturaleza del vínculo existente entre un médico especialista en pediatría y la Clínica Integral de Emergencias Laura Daniela S. A.

El demandante solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con la clínica, alegando que había prestado servicios como médico pediatra en la UCI neonatal de Valledupar desde el 5 de mayo de 2010 hasta el 31 de marzo de 2017, bajo condiciones que, en su criterio, evidenciaban una relación laboral. Entre los hechos alegados se encontraban la continuidad de la prestación del servicio, el cumplimiento de horarios, la recepción de instrucciones, el uso de herramientas e instalaciones de la clínica y el pago periódico de una remuneración. Asimismo, afirmó que durante la relación no se efectuaron las correspondientes afiliaciones y aportes a seguridad social ni la consignación de cesantías.

En primera instancia, el Juzgado de Circuito declaró la existencia del contrato de trabajo y condenó a la clínica al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones, indemnización por despido injusto y sanciones moratorias, entre otros conceptos. Sin embargo, en segunda instancia, el Tribunal Superior de Valledupar revocó la sentencia y absolvió a la clínica, al considerar que no se encontraba acreditada la subordinación propia de una relación laboral.

El Tribunal consideró que, tratándose de una profesión liberal como la medicina, la subordinación no podía analizarse bajo los mismos parámetros aplicables a actividades en las que existe una supervisión directa sobre la forma de ejecutar materialmente el trabajo. A partir del contrato de prestación de servicios, los interrogatorios y el testimonio practicado, concluyó que el médico conservaba autonomía científica y que aspectos como la programación de jornadas, el suministro de insumos y la organización de la prestación respondían a las exigencias

propias del sistema de salud y no necesariamente a un ejercicio del poder subordinante. También tuvo en cuenta que el contratista podía elaborar su agenda, que no existía exclusividad y que podía prestar servicios a terceros.

Frente a esta conclusión, el demandante interpuso recurso de casación, cuestionando principalmente la valoración probatoria realizada por el Tribunal y señalando que se había privilegiado la autonomía formal derivada del contrato sobre las condiciones reales en que se ejecutó la relación.

Al resolver el recurso, la Corte Suprema recordó que la prestación personal del servicio activa la presunción prevista en el artículo 24 del CST, correspondiendo al beneficiario del servicio acreditar que la relación se desarrolló de manera autónoma e independiente. La Corte examinó especialmente el contrato de prestación de servicios y su otrosí y encontró elementos que, más allá de la denominación civil del vínculo, permitían advertir un grado de integración y control incompatible con una prestación completamente autónoma. Entre otros aspectos, destacó que el médico quedaba a cargo de la UCI durante determinados turnos; debía elaborar sus agendas de acuerdo con las necesidades del servicio; debía atender requerimientos de la institución y mantenerse disponible para su rápida localización; requería autorización de la IPS para determinadas actuaciones e interconsultas, y la delegación de sus servicios estaba sometida a aprobación previa.

Asimismo, consideró relevante la existencia de cláusulas de confidencialidad referidas a procedimientos y políticas internas de la clínica, al advertir que algunas de las obligaciones impuestas no correspondían simplemente a exigencias generales del sistema de salud, sino a reglas propias de la organización empresarial.

Uno de los aspectos centrales del pronunciamiento consiste en la forma en que la Corte aborda la subordinación en el ejercicio de profesiones liberales. La autonomía técnica del profesional significa que el empleador no necesariamente puede impartir instrucciones sobre el contenido

científico de su actuación; sin embargo, ello no significa que el profesional se encuentre por fuera del ámbito de subordinación. En estos casos, el poder de dirección puede manifestarse principalmente en la “periferia” de la prestación, esto es, en las condiciones bajo las cuales se desarrolla el servicio: horarios, turnos, disponibilidad, lugar de trabajo, remuneración, medios proporcionados y formas de integración a la organización, entre otros aspectos. Este entendimiento ha sido desarrollado por la Corte a partir de los criterios recogidos en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así, el hecho de que un médico conserve autonomía para determinar el diagnóstico o tratamiento de un paciente no resulta suficiente para descartar la existencia de un contrato de trabajo. Lo relevante será establecer si, paralelamente, la institución determina o controla las condiciones en las que ese conocimiento profesional debe ser puesto al servicio de la organización.

Al aplicar estos criterios al caso concreto, la Corte encontró acreditados, de manera concurrente, diversos indicios de subordinación: la prestación de un servicio fundamental para la estructura de la clínica, al desempeñarse como médico pediatra de la UCI neonatal; el control sobre determinadas actuaciones médicas; la continuidad del servicio durante aproximadamente siete años; el cumplimiento de turnos y horarios determinados de acuerdo con las necesidades de la institución; la prestación del servicio en las instalaciones de la clínica; el suministro de equipos y materiales; la integración del profesional a la estructura organizacional, y la existencia de una remuneración periódica.

La relevancia de esta sentencia no radica en afirmar que toda prestación de servicios realizada por un profesional liberal constituye un contrato de trabajo. Esa conclusión sería equivocada. Lo que evidencia el pronunciamiento es que la autonomía técnica no es equivalente a autonomía contractual. Un profesional puede conservar plena independencia para tomar decisiones propias de su conocimiento especializado y, al mismo tiempo, encontrarse subordinado respecto de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que presta sus servicios.

Por ello, la existencia de un contrato de prestación de servicios, la expedición de cuentas de cobro, la ausencia de una denominación salarial o incluso la posibilidad formal de prestar servicios a terceros no resultan suficientes, por sí solas, para descartar la existencia de un vínculo laboral. El análisis debe concentrarse en la ejecución efectiva de la relación y en la concurrencia de los diferentes indicios de subordinación.

En este sentido, la Sentencia SL703-2026 constituye un pronunciamiento relevante para las compañías que contratan profesionales liberales, particularmente en sectores como el de la salud. Su principal enseñanza es que la independencia técnica del profesional no elimina la posibilidad de subordinación laboral. Cuando el contratante determina horarios, turnos, condiciones de disponibilidad, lugar de prestación, medios de trabajo, mecanismos de autorización e integración del profesional a su estructura organizacional, estos elementos pueden revelar una relación laboral, aun cuando el contrato haya sido formalmente denominado como prestación de servicios.

Desde Scola Abogados estamos atentos para apoyar a las compañías en la revisión de sus contratos de prestación de servicios y en la identificación de aquellos elementos que puedan generar riesgos de una eventual declaración judicial de existencia de un contrato de trabajo.



Por: María Paula Bernal
mbernal@scolalegal.com