

**Desnaturalización del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales: hacia el  
contrato realidad.**

**Manuela Posada Ríos**

**Proyecto de monografía para optar por el título de abogada**

**Asesor:**

**Armando Munera Posada**



**Escuela de Derecho**

**Universidad de EAFIT**

**2023**

## Tabla De Contenido

Resumen.....	3
Palabras Claves .....	3
Introducción .....	4
Objetivos Principales .....	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
Capítulo I. Revisión de las disposiciones normativas en materia de contratos laborales y de prestación de servicios .....	9
1.1 EL CONTRATO LABORAL .....	9
1.2 EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU RESIGNIFICACIÓN COMO CONTRATO REALIDAD.....	13
1.3 DE LOS PRINCIPALES PRONUNCIAMIENTOS EMITIDOS POR LAS ALTAS CORTES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS.....	16
Capítulo II. Proyecto de Ley que pretende dignificar al contratista de prestación de servicios en el sector público .....	24
2.1 DESINCENTIVO Y ELIMINACIÓN DEL ENCUBRIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES..	24
2.3 INTERVENCIÓN DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN RELACIÓN CON LA VIGILANCIA Y CONTROL DE LA CONTRATACIÓN DEL ESTADO .....	30
Capítulo III. Impacto que se generaría en virtud del propósito gubernamental.....	35
Conclusión .....	38
Referencias.....	40

## **Resumen**

En Colombia las entidades privadas y públicas vinculan, por medio de la modalidad de contrato de prestación de servicios a los trabajadores, para que de manera independiente un contratista realice una actividad o servicio. En los últimos años la vinculación contractual, mediante esta modalidad, ha ido en ascenso, lo cual genera que en subterfugio estén concurriendo elementos esenciales para la existencia de un contrato laboral, con el fin de evadir las garantías a las que tiene derecho el trabajador mediante dicha contratación. Estos derechos son considerados ciertos e indiscutibles para la legislación laboral y no son susceptibles de ningún tipo de negociación por parte del empleador.

El presente documento analiza el escenario actual y las normas que facultan la declaración de existencia de un contrato realidad en la modalidad de prestación de servicios. Estudia e investiga las normas y la jurisprudencia; al igual que, estima las circunstancias, consecuencias o perjuicios, de no cumplir con los requisitos; lo que amerita eliminar paulatinamente dicha figura. Lo anterior, al establecer las principales diferencias entre las modalidades actuales de contratación y la manera dolosa como algunos empleadores pretenden saltarse la norma estableciendo un contrato que no es coherente con la realidad. A su vez hace un estudio juicioso sobre el articulado que pretende ser aprobado en el legislativo en el periodo presidencial actual.

## **Palabras claves**

Contrato realidad, contrato de prestación de servicios, prestaciones sociales, sistema de seguridad social integral, y contrato a término indefinido.

## INTRODUCCIÓN

Según el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo )<sup>1</sup> Colombia es un país que actualmente se encuentra en vía de desarrollo y en materia de vinculación laboral aún existen muchas aristas por resolver, como la falta de garantías a los trabajadores. Si bien distintos acuerdos transnacionales, tales como el Convenio C030<sup>2</sup>, el C106<sup>3</sup> y el C151<sup>4</sup>, han logrado generar un escenario en donde el Estado se ve obligado a garantizar condiciones mínimas para edificar un mercado laboral que proporcione garantías para su desarrollo, lo cierto es que algunas prácticas en el sector privado y en el mismo estatal, se han posicionado en aras de evadir obligaciones inherentes a la vinculación laboral, pero que en la práctica cumple con los principales elementos: salario, subordinación y prestación de un servicio o actividad, y así mismo, la adquisición de mano obra calificada y con grandes estándares de calidad.

Es por ello, que, en la actualidad, coexisten numerosas formas de vinculación, como el contrato de trabajo<sup>5</sup> y el contrato de prestación de servicios<sup>6</sup>, este último desdibuja las garantías mínimas en materia de derechos laborales, genera una disociación, desde un punto de vista social y económico, al desarrollar beneficios distintos para cada tipo de vinculación, algunas más garantistas que otras. Este fenómeno desencadena en una amenaza a la estabilidad y sostenibilidad de la persona natural que se vincula a una entidad, en razón de la ausencia de los derechos laborales mínimos y de la seguridad social, circunstancias que no promueven el derecho al trabajo digno en condiciones íntegras.

---

<sup>1</sup>Ubicó en el puesto 83 a Colombia en el índice mundial de desarrollo humano.

<sup>2</sup> C030- Convenio sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas), 1930 (Núm. 30) En vigencia desde el 4 de marzo de 1969.

<sup>3</sup> C106 – Convenio sobre el descanso semanal (Comercio y oficinas), 1957 (Núm. 106) En vigencia desde el 4 de marzo 1969

<sup>4</sup> C151- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (Núm. 151) En vigencia desde el 8 de diciembre del 2000.

<sup>5</sup> Contrato de trabajo, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), es el acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.

<sup>6</sup> Contrato de prestación de servicios, según el Concepto 77061 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, enuncia que, su propósito es el de suplir actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de las entidades estatales o para desarrollar labores especializadas que no pueden ser asumidas por el personal de planta.

En este contexto, el Estado colombiano, debe aplicar las normas laborales, en sentido estricto y que se encuentran establecidas en la Constitución Política y en la legislación laboral colombiana.

En gran parte del sector estatal, existen diversas formas de contratación, entre las que cabe mencionar el contrato por obra labor, el contrato de trabajo a término fijo e indefinido, el contrato de aprendizaje, el contrato temporal ocasional o accidental y el contrato de prestación de servicios, los cuales se definen en la siguiente tabla (tabla 1.)

<p><b>CONTRATO POR OBRA LABOR</b></p>	<p>“Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral”.</p>
<p><b>CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</b></p>	<p>“Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces”.</p>
<p><b>CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO</b></p>	<p>“El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal”.</p>
<p><b>CONTRATO DE APRENDIZAJE</b></p>	<p>“Es aquel mediante el cual una persona natural realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación”.</p>
<p><b>CONTRATO TEMPORAL, OCASIONAL O ACCIDENTAL</b></p>	<p>“El Código Sustantivo del Trabajo, define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel no mayor de 30 días y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; se recomienda hacerlo por escrito y establecer las tareas específicas del trabajador.</p>
<p><b>CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b></p>	<p>“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 conocimientos especializados.”</p>

Tabla 1. Tomado de: Ministerio de Trabajo y Concepto 196381 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

Según la tabla anterior, las formas de contratación se encargan de determinar los derechos y obligaciones a que está sujeto el personal, motivo por el cual en la actualidad en Colombia la modalidad de contratación por prestación de servicios se encuentra en un aumento exponencial y llega a estar por encima de la modalidad de contratación directa. La revista Semana así lo pone en evidencia en un artículo publicado el 22 de agosto de 2022; allí indica que el 57,6%<sup>7</sup> de los colombianos que trabajan, lo hacen por medio del contrato de prestación de servicios, es decir, a través de una vinculación laboral que no brinda unas garantías mínimas al empleado. En este escenario, el Estado colombiano ha desarrollado una serie de medidas y de normativa jurídica que se analizará a lo largo del presente trabajo, para diferenciar y aclarar estas dos modalidades de contratación directa o de prestación de servicios y, así mismo, poner en evidencia las posibles evasiones que quieran ser implementadas o que surjan de esta situación.

Por todo lo anterior, el recién posesionado presidente, del año en curso, fijó como propósito de su plan de gobierno, reducir dicha modalidad de contratación en las entidades del Estado; por cuanto, por un lado, no brinda garantías suficientes, debido a que ha sido una práctica de la modalidad del clientelismo y de la burocracia política; sin embargo, en este documento nos centraremos en el primer objetivo. En el tiempo transcurrido durante el año 2022, más de dos millones de personas cotizaron a la seguridad social como independientes (La República, 2022), es decir, que gran parte de la población colombiana trabaja bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios, el cual es atractivo para las entidades estatales, ya que no deben asumir las prestaciones sociales del trabajador, ni las vacaciones ni la prima, como tampoco, el porcentaje correspondiente a las afiliaciones al sistema de la seguridad social en el país. Algunas posturas al respecto han considerado que, más que eliminar la modalidad, debe trabajarse en el cumplimiento de la norma para que dicha contratación no se vuelva una excusa para no pagar debidamente a los trabajadores.

Sin embargo, otras posturas, han establecido, de forma radical, que una posible eliminación sería relativa en cada entidad, porque las que no tengan las condiciones necesarias para poder pagar las prestaciones debidas, terminarían con menos personal o cerrando por falta de capital. Por todo lo anterior, es necesario analizar las posibles consecuencias y las circunstancias que este nuevo

---

<sup>7</sup> Revista Semana, Empleo; Contratos de prestación de servicios.

escenario podría generar; lo mismo que determinar si en efecto, sería perjudicial o beneficiosa en el contexto de las entidades estatales.

En ese sentido, aunado al proyecto de ley ya radicado en el Congreso de la República, el cual pretende establecer medidas para proteger y dignificar al contratista de prestación de servicios en el sector público; lo mismo que desincentivar y eliminar el encubrimiento de las relaciones laborales bajo la modalidad de contratación de prestación de servicios y reforzar e incentivar la modernización de las plantas de personal del Estado. De esta forma, cabe preguntarse lo siguiente: ¿Eliminar los contratos de prestación de servicios de la actividad estatal logrará desestimar el encubrimiento de las relaciones laborales bajo esta modalidad? Pues bien, el objetivo del presente trabajo es analizar si la eliminación paulatina de este tipo de contrato de prestación de servicios, común en las actividades estatales, logrará suprimir el encubrimiento de las relaciones laborales que se presenta en esta modalidad.

En efecto, es posible a través del estudio del contrato laboral y del contrato por prestación de servicios, esclarecer su significado, sus elementos, las causas de su ocurrencia y los efectos jurídicos que esta práctica desencadena. Todo esto, a través del análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial, este último elemento se delimitará en un periodo de tiempo entre el año 2019 hasta el presente; en aras de determinar si la eliminación de los contratos de prestación de servicios por parte del estado logrará desestimar el encubrimiento de las relaciones laborales que se presenta bajo esta modalidad. Para lograr este objetivo se tendrá presente el proyecto de ley que pretende dignificar al contratista de prestación de servicios en el sector público.

Por último, y no menos importante, se busca determinar el impacto jurídico, normativo y social que se genera en virtud del propósito gubernamental que mueve la actual agenda presidencial. La investigación se desarrollará mediante el método cualitativo, que se centra en un conjunto de técnicas de investigación que se emplean para obtener una visión general del comportamiento y de la percepción de los implicados sobre un tema en particular.

## **OBJETIVOS PRINCIPALES**

### **Objetivo general**

Analizar si la eliminación de los contratos de prestación de servicios de la actividad estatal lograría desestimar el encubrimiento de las relaciones laborales bajo esta modalidad.

### **Objetivos específicos**

1. Análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal de mayor relevancia sobre las causas y efectos jurídicos de los contratos laborales y los contratos por prestación de servicios.
2. Analizar el proyecto de Ley del 2022 que pretende dignificar al contratista de prestación de servicios en el sector público, desincentivar y eliminar el encubrimiento de las relaciones laborales bajo la modalidad de contratación de prestación de servicios y reforzar e incentivar la modernización de las plantas de personal del Estado.
3. Establecer el posible impacto jurídico, normativo y social que se generaría en virtud del propósito gubernamental que existe en la actual agenda programática presidencial.

# **CAPÍTULO I. REVISIÓN DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS EN MATERIA DE CONTRATOS LABORALES Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

## **1.1 El contrato laboral**

El derecho al trabajo se encuentra estipulado de forma expresa en el Código Sustantivo del Trabajo, allí se establece como un derecho innato de la persona y se indica lo siguiente: “**Artículo 22.** 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.” (1950, p.3)

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Constitucional en consonancia con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, en una de sus más recientes sentencias respecto de este tema, se pronunció de la siguiente manera, en la sentencia T-1040/2001:

El contrato de trabajo se caracteriza por conferir a una de las partes, al empleador, la facultad de dar órdenes continuamente al trabajador, y a éste, la obligación de cumplirlas. Esta característica constituye uno de los elementos del contrato de trabajo, que implica una subordinación del trabajador respecto del empleador. Dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación.

No obstante, esta facultad no es absoluta en ningún caso. Los límites de la misma provienen, por una parte, de lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales y, por otra parte, de las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales (Corte Constitucional, Sentencia T-1040/2001). Así pues, el contrato de trabajo se caracteriza principalmente por conferir a una de las partes, es decir al empleador, la facultad de dar órdenes continuamente al trabajador, y a este la obligación de cumplirlas.

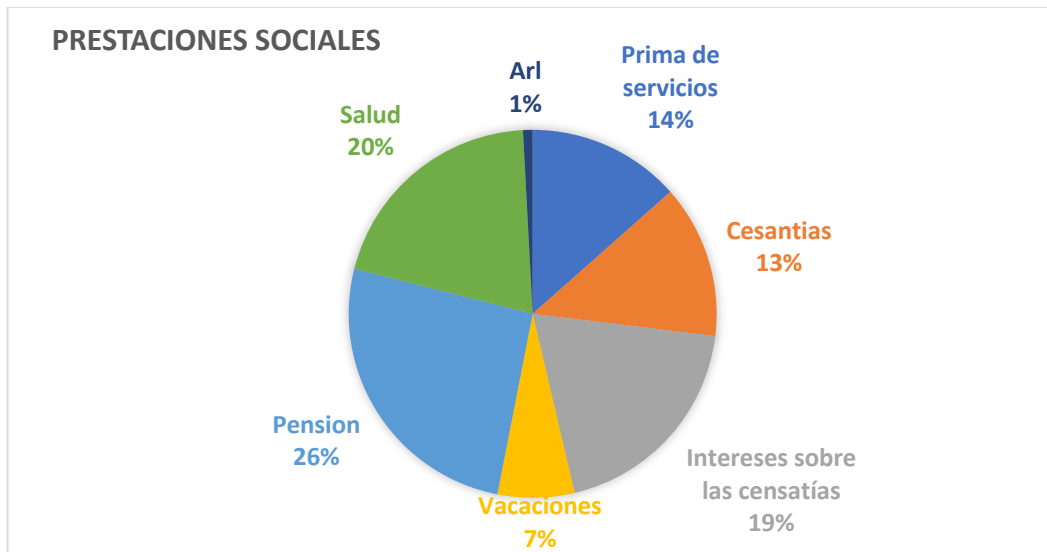
Así las cosas, se puede determinar que existe un contrato de trabajo entre quien presta un servicio de manera personal, mediante la continua subordinación y, en consecuencia, obtiene una remuneración a cambio. Para su cumplimiento, la ley y el ordenamiento jurídico amparan al trabajador respecto de sus derechos mínimos ciertos e indiscutibles. Ahora bien, podemos

establecer que existen contratos de trabajo verbales y contratos de trabajo escritos; respecto al primero, se puede definir como aquel tipo de contrato en el que no existe un documento formal escrito que establezca las condiciones en las cuales se va a desenvolver la relación laboral (trabajador/empleador); sin embargo, esto no quiere decir que no esté regulado por la legislación laboral vigente ni que tenga otras garantías o derechos distintos a los derechos de un contrato escrito.

Si no existe un documento escrito, donde conste el término fijo del contrato, este se entenderá estrictamente a término indefinido, según lo estableció el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 47, en el que se adiciona que, si al mismo no se le establece un término de ejecución o de duración, o que será un trabajo ocasional o transitorio; se entenderá estrictamente a término indefinido, aclarando además que tendrá vigencia mientras subsista la razón social o la obra que le dio origen.

Es importante precisar que, cuando nace a la vida jurídica un contrato laboral verbal, tanto el empleador como el trabajador deben acordar cuatro puntos fundamentales: el primero de ellos es cuál será el objeto del contrato; el segundo, el sitio dónde va a llevarse a cabo dicha actividad; el tercero el valor del contrato o la cuantía y el cuarto y último, la forma de pago o la remuneración que se pacte.

En consonancia con lo anterior, las obligaciones del empleador no solo consisten en el pago del salario o la remuneración salarial, sino que, además, comprenden todo lo relacionado con el pago de las prestaciones sociales o de las acreencias laborales, las cuales identificamos como prima, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones y auxilio de transporte, en los casos que así se requiera; así mismo, el pago de los aportes al sistema de seguridad social, que corresponden al pago de la salud, de la caja de compensación familiar, de los riesgos profesionales y de la pensión de retiro. Esto queda evidenciado en el siguiente gráfico (Gráfico 1):



*Fuente: elaboración propia.*

De esta manera, para la legislación colombiana estos pagos son considerados derechos ciertos e indiscutibles, puesto que no son susceptibles de ningún tipo de negociación, conciliación o transacción por parte del empleador al trabajador. Ahora bien, la mora en estos pagos acarrea multas y/o sanciones al empleador por parte de un juez laboral, si considera que su actuar fue de mala fe y generó perjuicios al trabajador.

En este mismo sentido, respecto del contrato de trabajo escrito, según el Código Sustantivo del Trabajo, se define de la siguiente manera:

**Artículo 39.** Contrato Escrito. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación. (1950, p.7)

Este tipo de contrato puede suscribirse y/o celebrarse a término fijo o indefinido, dependiendo de las condiciones establecidas por parte del empleador. Si se establece a término fijo, el Código Sustantivo del Trabajo, determina que debe cumplir ciertas condiciones, las cuales se encuentran estipuladas en artículo 46 del mismo código, en el que se indica que, dichos contratos deben pactarse siempre por escrito y no ser superiores a tres años, aunque son renovables indefinidamente. No obstante, debe tenerse presente que:

[...] si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. (1950, p.9)

De acuerdo con lo anterior, si el contrato se suscribe y/o celebra a término indefinido, debe cumplir con las condiciones estipuladas en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace referencia especialmente a la naturaleza del contrato, a la vigencia y a las garantías que ofrece el mismo.

Además, es importante tener en cuenta que no es contrato de trabajo el que se suscribe para ejecutar una labor determinada, sin consideración a la persona o sin que esta esté sujeta a un horario, a un reglamento o a controles por parte del patrono. De conformidad con lo expuesto, es importante reiterar que, un contrato de trabajo puede establecerse de forma verbal o escrita, según lo afirma el Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos: “**Artículo 37.** Forma. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”. (1950,p.7)

En consonancia con lo anterior, es importante definir, la figura del contrato verbal como aquella donde empleador y trabajador se ponen de acuerdo en relación con: la índole del trabajo, el sitio donde se llevará a cabo, la cuantía y la forma de remuneración; además los periodos que regulan su pago; así mismo su duración. Al contrario, un contrato escrito, es aquel donde las partes estipulan en un papel, elementos básicos, tales como:

[...] la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación (1950, p.8)

En síntesis, en el ordenamiento laboral colombiano no importa la forma del contrato, el ordenamiento jurídico los protege a ambos y gozan de los mismos derechos, obligaciones y garantías.

## **1.2 El contrato de prestación de servicios y su resignificación como contrato realidad**

Así las cosas, el contrato por prestación de servicios se incorporó en la legislación nacional en el Código Civil de 1870, está regido por las normas civiles colombianas, allí se conceptualiza en los siguientes términos:

**Artículo 1495.** Definición de contrato o convención. Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas. (1887, p.180)

En la actualidad este tipo de contratación es una de las modalidades más empleadas y se asocia con los cambios jurídico-políticos y con retos organizacionales, económicos y técnicos, lo que ha permitido no solo su configuración sino también su crecimiento; de allí que sea necesario acudir a la jurisprudencia para aclarar su naturaleza. A este respecto, la Corte Constitucional se pronunció en los siguientes términos:

El contrato de prestación de servicios es un contrato estatal que celebran las entidades para desarrollar actividades relacionadas con su administración o funcionamiento, y sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos

especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (Sentencia C-614/2009)

En consonancia con lo anterior, la misma Corte en una de sus sentencias más recientes, determina lo siguiente:

El contrato de prestación de servicios supone la existencia de una obligación de hacer a cargo del contratista, quien goza de autonomía e independencia desde el punto de vista técnico y científico, y ejerce sus labores por un tiempo determinado, situación que no da derecho al reconocimiento de las prestaciones derivadas del contrato de trabajo. (Sentencia T-392/2017)

En ese sentido, el Consejo de Estado con gran preocupación ve que esta práctica no solo persiste, sino que se ha venido extendiéndose, hasta el punto de violar de manera sistemática la Constitución, al emplear de manera sistemática esta modalidad de contratación, se vienen desconociendo a la par garantías y derechos históricos que han tenido los trabajadores. A través de la sentencia T-723 de 2016, lo hace saber:

El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución, 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, 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. (Corte Constitucional)

De los pronunciamientos de la Corte, se infieren que la contratación bajo esta modalidad es completamente autónoma, independiente, discontinua, sin subordinación de ningún tipo, sin el cumplimiento de un horario, ni un reglamento establecido por el empleador; en cuanto a la

celebración de estos contratos, su finalidad es la de realizar actividades especializadas, teniendo en cuenta la capacidad, la experiencia y la formación personal en una determinada área que el personal de planta no puede efectuar; de ahí que no se pueda contratar bajo esta figura aquellas funciones que ya se están ejecutando con personal de planta, según lo establece la ley 80 de 1993, al reiterar que los contratos de prestación de servicios son:

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 conocimientos especializados.

En ningún caso este tipo de contrato genera una relación laboral o prestaciones sociales y se celebran por un término estrictamente indispensable, tal como lo establece el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de 1993 (art. 32-3). Así mismo, los pagos que se realizan son a título de honorarios; igual que la vigencia o duración de los mismos surge por un tiempo limitado y de manera temporal, tampoco hay lugar al pago de prestaciones sociales ni de acreencia laboral alguna; por el hecho de que no se genera relación laboral. Ahora bien, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la equívoca forma de utilización de estos contratos ha venido permitiendo que, en el país, se violen una serie de derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

Las acreencias laborales como el pago de los aportes en salud, pensión y riesgos laborales, recaen estrictamente en el trabajador, lo que es otra evidencia más de incumplimiento por parte de los empleadores ya que en su gran mayoría solo hacen los aportes a la salud, y dejan de lado los de pensión y los riesgos laborales. En resumen, la jurisprudencia siempre y en todas sus instancias ha velado por mantener una posición en favor del contratista, con el fin de que se establezca la relación laboral existente, mediante nexos causales que surgen de la investigación exhaustiva de las condiciones contractuales.

### **1.3 De los principales pronunciamientos emitidos por las Altas Cortes en los últimos tres años.**

A continuación, se desarrollará un análisis jurisprudencial sobre las sentencias emitidas por las Altas Cortes durante los periodos comprendidos entre el año 2019 y el año en curso, acerca del contrato por prestación de servicios desde la perspectiva de los jueces. Con la finalidad de estudiar y examinar como se aplica de manera favorable los fallos a los servidores públicos en Colombia, de ahí que se tendrá como punto de partida la celebración de los contratos por prestación de servicios, los cuales en el transcurso del desarrollo de estos y por medio de la figura del contrato realidad, terminan encubriendo relaciones laborales, generando para los trabajadores el detrimento de los derechos fundamentales del trabajo.

De ahí que en el transcurso de los años, y por medio de las diferentes maneras de contratación dentro del estado, han ocurrido diversos sucesos, que evidencian como se puede llegar a desfigurar el contrato por prestación de servicios, con el fin de evadir el cumplimiento de los deberes laborales, por parte del empleador.

Para comenzar, es importante tener como punto de partida la manera en que la Corte Constitucional se refiere al contrato laboral:

*El contrato laboral está definido 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 mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario. (Sentencia C-614, 2009, párr. 5)*

De manera opuesta a este tipo de contratos laborales, se posiciona el contrato por prestación de servicios, donde la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente, se refiere a este dentro de la esfera estatal, como:

[...] *una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados.* ((Sentencia C-614, 2009, párr. 1)

En ese sentido, de acuerdo con las definiciones expuestas por parte de la Corte, sobre el contrato laboral y el contrato por prestación de servicios, es necesario traer a colación el principio de la realidad sobre las formas. Es ahí donde la Corte Constitucional, a través de la sentencia SU040/18 se refiere a este como aquel que:

*[...] se aplica en aquellos casos en los cuales el Estado encubre relaciones laborales en contratos de prestación de servicios, actuación que implica “desconocer por un lado, los principios que rigen el funcionamiento de la función pública, y por otro lado, las prestaciones sociales que son propias a la actividad laboral”. En estos eventos, para que proceda la declaración de existencia del contrato realidad el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.* (Sentencia SU040, 2018, párr. 1)

Así las cosas, en el desenlace de este apartado, se evidenciará como los jueces buscan la aplicación de dicho principio, optando por brindarle a los trabajadores el ejercicio de las garantías mínimas constitucionales, donde los derechos laborales se configuren en un máxima expresión generando así, situaciones donde se establezcan relaciones laborales conforme a derecho.

Ya teniendo la claridad de que es un contrato laboral y un contrato prestación de servicios entraremos a evidenciar algunos de los fallos emitidos por las Altas Cortes, donde se evidenciará la forma por medio de la cual los magistrados fallan frente a las situaciones donde el empleador contrata al trabajador por medio de la prestación de servicios, pero obliga a este último a cumplir labores como si su relación estuviera estipulada a través del contrato de trabajo.

En el año 2019 la Corte Suprema de Justicia, en la sala de casación laboral en la sentencia SL4537-2019 se analizó la problemática de la casación indicando cinco puntos fundamentales para tomar la decisión como lo son: “1°) presunción del contrato de trabajo; 2°) planta de personal; 3°) teoría de los actos propios; 4°) extensión de los beneficios convencionales a la promotora del litigio; y 5°) sanción moratoria”. En el desarrollo del primer punto la Corte indico que el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra que quien invoque su condición de trabajador demostrando la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume *iuris tantu*, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral, elementos de gran importancia en la actualidad.

Siguiendo la misma línea, en el año 2020, se encuentra la Corte Constitucional en la Sentencia de Tutela N.º 388/20, donde la accionante presentó acción de tutela en contra del Hospital Comunal Las Malvinas - Empresa Social del **Estado** (en adelante E.S.E.). Consideró que fueron vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, dignidad humana, vida, mínimo vital y a la estabilidad reforzada por salud y por ser madre cabeza de familia. Esto debido a que la parte accionada terminó su vinculación contractual sin tener en cuenta su condición de salud, la “verdadera naturaleza de la relación laboral” que se desarrolló con una antigüedad de 6 años y 29 días, y que es madre cabeza de familia.

Así las cosas, indico la Corte que:

Ha reconocido que los poderes públicos han utilizado de forma abierta y amplia la figura del contrato de prestación de servicios para enmascarar relaciones laborales y evadir el pago de prestaciones sociales. En efecto, el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 establece que un contrato de prestación de servicios, en el contexto de entidades estatales, es el que se celebra para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, y que solo podrá celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. Al respecto, la mencionada norma dispone que estos contratos se deben efectuar por el término estrictamente indispensable y se prevé que en ningún caso dichos contratos podrán suscribirse

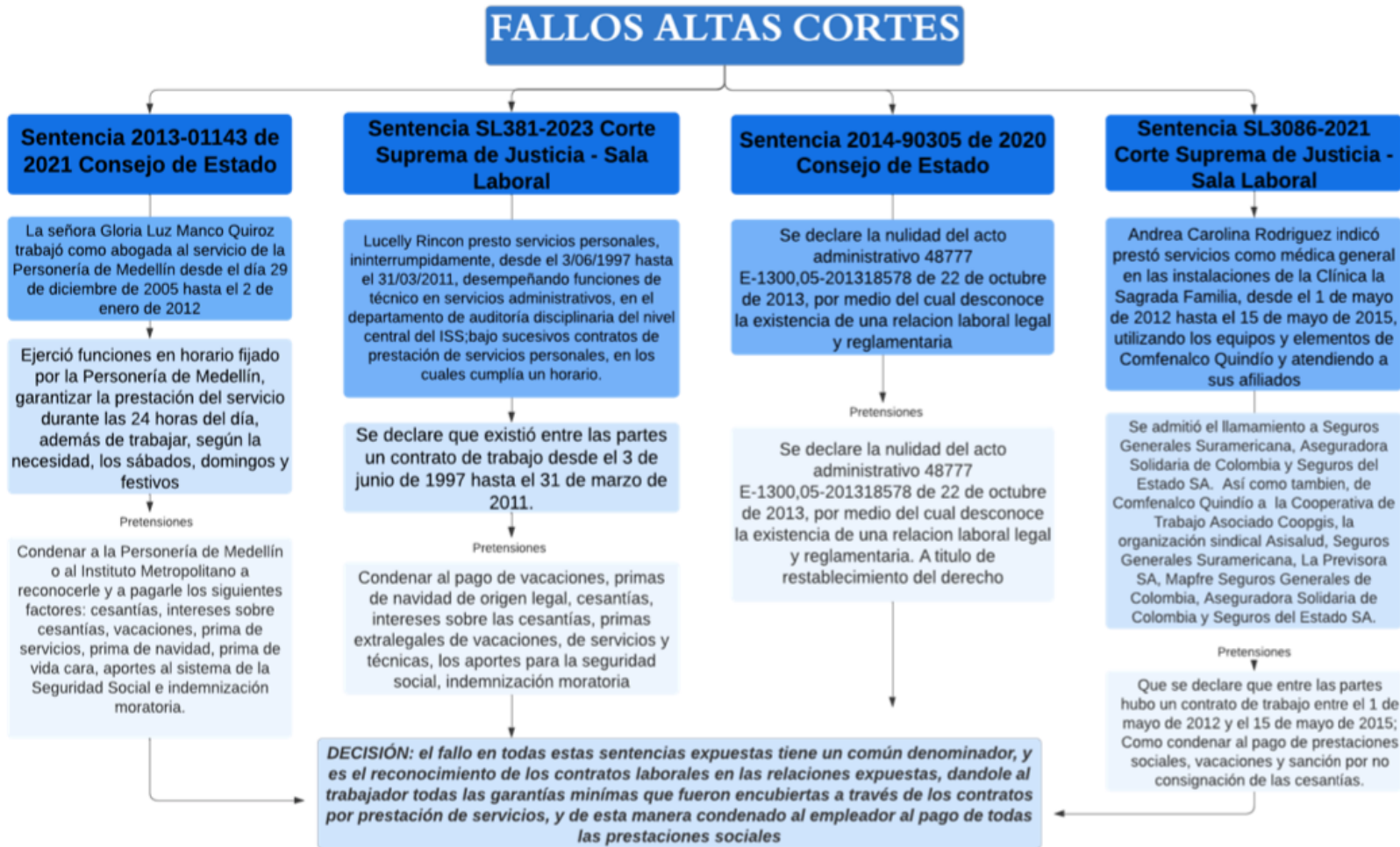
para el desempeño de funciones públicas de carácter permanente, en cuyo caso se deben crear los empleos correspondientes. (Sentencia T-7745031 2020)

De ahí, la Corte Constitucional optó en su decisión por acceder al amparo definitivo de los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y a la estabilidad reforzada de la accionante por ser madre cabeza de familia. Además de ordenarle al Hospital Comunal Las Malvinas E.S.E., en el término de 8 días hábiles siguientes a: (i) reintegrar a la señora Lucy Caicedo al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de mejores condiciones; y (ii) que le pague a la accionante los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento de su reintegro. Por lo tanto, es posible observar cómo los jueces emiten fallos en pro de los trabajadores, estando siempre en una constante búsqueda por la estabilidad laboral.

No obstante, esta claridad no ha sido del todo aplicada por los empleadores en Colombia, pues siguen algunos de ellos elaborando contratos distintos al contrato de trabajo para evitar el pago de ciertos derechos que tiene el trabajador, pero exigiéndoles algunos requerimientos como si en efecto estuvieran contratados por medio del contrato de trabajo, es por lo que la Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación laboral en el año 2021 en la Sentencia SL4127 se volvió a enfrentar a una casación por un contrato realidad, donde la trabajadora suscribió dieciocho (18) contratos sucesivos de prestación de servicios por la mala fe en la que actuó ISS, esto con el propósito de no realizar contrato de trabajo que obligara al empleador a pagar todas las garantías a las que tiene derecho el trabajador por medio del contrato de trabajo. Dada esta situación la Corte en este caso decidió no casar la decisión toda vez que, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá DC ya había declarado que entre la demandante y el demandado existió una relación de trabajo y no como lo quería plasmar el demandado una relación por prestación de servicios.

En el año 2022, en la Sentencia SL3068-2022 la Corte Suprema de Justicia tuvo que volver a conocer en su sala de Casación Laboral sobre el mismo asunto por los mismos supuesto facticos, pero con otros intervinientes; en esta ocasión la Corte nuevamente reconoció que primaba el contrato realidad sobre el contrato firmado por las partes, es decir que reconoció nuevamente que entre el demandante y el demandado existió una relación por contrato de trabajo y no por contrato de prestación de servicios como lo hacía ver el empleador;

Podemos concluir por lo mencionado anteriormente que no importa la forma del contrato, el ordenamiento laboral colombiano debe protegerlos a ambos, y estos gozan de los mismos derechos, obligaciones y garantías. Esto puede evidenciarse en el siguiente cuadro (Cuadro 2) donde se exponen algunos fallos emitidos por las Cortes



Fuente: elaboración propia. Tomado de: Jurisprudencia Sentencias Altas Cortes

De esta manera, a través de los distintos pronunciamientos expuestos, se encuentra como semejanza la forma de contratación por prestación de servicio, siendo esta un forma contractual recurrente en los diversos sectores del ámbito público, lo que genera como última instancia el detrimento de los derechos fundamentales como la dignidad, la seguridad social, salud, entre otros.

Sin embargo, a lo largo de la historia colombiana, con el pasar de los años, se ha venido generando una reinvincación de los derechos laborales, donde se han generado consecuencias positivas relacionadas con las jornadas de trabajo, con horarios más justos, con salarios equilibrados y con condiciones laborales más razonables, es así como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo donde indica que:

En 1919, la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) – la reunión de los mandantes - celebrada en Washington DC, adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo abarcando importantes cuestiones laborales, como las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres, la edad mínima y el trabajo nocturno de los jóvenes en la industria. (OIT, 2019)

Así las cosas, en la realidad laboral colombiana se deben de respetar todos los tipos de modalidades contractuales, es decir, deben de estar adecuados los contratos a los parámetros legales y normativos, salvo los que contemplen condiciones diferentes. Es aquí donde es importante mencionar lo que ocurrió con las empresas de servicios temporales (EST), puesto que estas son consideradas como las únicas empresas que tienen la potestad de contratar a través de servicios temporales, sin embargo anterior a ella existían las Cooperativas de Trabajo Asociados (CTA), las cuales se encargaban de realizar contratos de prestación de simulados, es decir, como si fueran EST poniendo a las CTA como asociados, encubriendo de esta manera las relaciones laborales, y así estableciendo a las EST como la contratante directa, no obstante se brindaba la prestación del servicio a las CTA.

Por lo tanto, el Consejo de Estado en vista de lo que estaba sucediendo procedió a declarar la nulidad de los artículos 2° y 4° (incisos primero y tercero), 5° 9° y 10° del Decreto 2025 del 2011, que reglamenta parcialmente la Ley 1233 del 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 del 2010. Esto en relación a que lo que se pretendía era que no se incurra en la utilización de ese mecanismo cooperativo para disfrazar la intermediación laboral y, con ello, se vulneren los derechos constitucionales, legales o prestacionales vigentes. (Ámbito jurídico, 2018).

Por consiguiente, las Altas Cortes, han sido reiterativas al fallar mostrando su resistencia y hostilidad ante la mala praxis contractual de la manera en que se ocultan las relaciones que cuentan con todos los elementos de un contrato laboral a través de la prestación de servicios, debido a que como lo indican en sus sentencias, los empleadores, denotan la transitoriedad generando que el contratista cumpla sus tareas por medio del carácter permanente, subordinado y recurrente.

Lo anterior puede evidenciarse a través de un artículo que publicó el periódico El Tiempo, donde informan que a la Corte Constitucional durante el primer trimestre del 2019 le ingresaron tutelas por alrededor de 168.003 reclamando derechos vulnerados, dentro de estos al menos 5.581 estaban relacionadas con la pensión y la seguridad social y 2.105 tienen que ver directamente con el derecho al trabajo (El Tiempo, 2019, párr. 3). En consecuencia, esto ha venido generado una acumulación de procesos en el aparato jurisdiccional, según una búsqueda realizada por la Contraloría General de la República, dentro de la rama judicial se lleva un indicador de gestión en el cual puede evidenciarse el aumento exponencial de casos, es así como se informó a través de un comunicado de prensa:

Según la Contraloría, en 2019 por cada 100 procesos que se hallaban en los despachos judiciales 50 quedaron pendientes para trámite y resolución de fondo en la actual vigencia. En 2019, el índice de congestión efectivo alcanzó el 50,75%.

Aunque en promedio la jurisdicción ordinaria presentó un indicador de 49,40%, hubo otras cuya congestión las ubicó por encima de ese nivel, como la administrativa con 60,02%, la disciplinaria con 58,84%, la laboral con 57,63%, la civil con 53,59% y la de familia con 53,25%. (El Nuevo Siglo, 2020. Párr.2-3)

De modo que, ese porcentaje de congestión que corresponde a la jurisdicción laboral, genera en la rama judicial, un retardo para la evacuación de casos, donde la ineficacia de la normativización laboral se refleja como una de las principales causas, es decir, la ley se presta como un medio efectivo para el cumplimiento de la regulación de las relaciones interpersonales de los trabajadores y empleadores, pero esta a su vez se infringe y quebranta, mediante el

incumplimiento de los derechos laborales los cuales son determinados a través de la ley laboral y el sistema jurisdiccional.

## **CAPÍTULO II. PROYECTO DE LEY QUE PRETENDE DIGNIFICAR AL CONTRATISTA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO**

### **2.1 Desincentivo y eliminación del encubrimiento de las relaciones laborales**

Para comenzar, el contrato de trabajo tiene su origen en el Código Sustantivo del Trabajo (CST en adelante) estipulado en el artículo 22, no obstante, el contrato por prestación de servicios es una modalidad de contratación utilizada en materia laboral, que tiene su origen en el Código Civil en su artículo 1494; lo que implica que este tipo de modalidad sea altamente empleada en las relaciones laborales, sin embargo, no se encuentra regulada taxativamente por el CST, lo cual genera que no se tengan las suficientes limitaciones a los empleadores, así como también las debidas protecciones legales a los trabajadores, pues estando su origen en la definición del contrato según la definición del Código Civil, queda al arbitrio de las partes la convención de lo pactado.

No obstante, el artículo 34 del CST, respecto de los contratistas independientes indica en su numeral primero que “ Son contratistas independientes (...) la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva (...)” lo que se ha tenido como fundamento para la interpretación de los contratos por prestación de servicios en materia laboral; de dicho artículo se ha desprendido la definición de contrato de trabajo y a su vez los límites, los cuales son, la libertad, la autonomía técnica y la directiva para la realización de la prestación del servicio contratado; estos elementos son esenciales ya que en caso de no cumplirse se estaría actuando bajo otro tipo de vinculación laboral como puede ser el contrato de trabajo.

Ahora bien, en la Ley 80 de 1993 en su artículo 32 se establecen los contratos estatales haciendo referencia en su numeral tercero al contrato de prestación de servicios, definiéndolo como:

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 conocimientos especializados. (Ley 80 de 1993, artículo 32)

Por medio de esta definición se podría interpretar que el contrato por prestación de servicios no es tratado en materia laboral, es decir, este contrato hace referencia a su origen civil, para poder determinar que no genera en realidad un contrato de trabajo; el problema radica que en la cotidianidad, y por la misma cultura organizacional este tipo de contratos no se hacen para una actividad transitoria sino por el contrario presentan el carácter de permanencia en el tiempo y a su vez se desprende de la subordinación, lo que en materia laboral implicaría que es un contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 22 del CST.

En esta misma vía, se encuentra el proyecto de Ley 367 de 2023 que busca realizar una reforma laboral, es importante además resaltar, que a través de esta propuesta gubernamental, se pretende implementar un ámbito de justicia entre las relaciones laborales, a través de un medio equilibrado con una debida coordinación económica,

En consecuencia, en el proyecto de ley mencionado anteriormente, se establece una definición y una regulación expresa en materia laboral respecto a los contratos de prestación de servicios, indicando que en caso de que las empresas privadas por medio de este tipo de contratación laboral, designen actividades que sean permanentes y subordinadas deberán tratarse como un contrato de trabajo. Aparentemente en esta regulación se deja por fuera las contrataciones que se realicen en el sector público por medio de esta figura contractual, sin embargo, en el segundo párrafo de este artículo se establece que “será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición” por lo que se debería entender que también cuentan con la limitación los servidores públicos.

No obstante, el argumento que ha tenido el sector público para realizar contratos de este tipo prestacional, es el origen del mismo, pues no debería estar precedido por la normatividad en materia laboral sino en materia civil, por el que no se encontraría ningún tipo de regulación ni prohibición que les exija que modifiquen su forma de contratación, no menester, lo que no toma

de presente la realidad de la aplicación que tiene ese contrato, especialmente en los servidores públicos.

Por lo tanto, en el siguiente cuadro comparativo (Cuadro 2.) podrá evidenciarse los cambios, diferencias y similitudes halladas dentro de la Ley 80 de 1993 que regula lo concerniente con la contratación estatal, el proyecto de Ley 367 del 2023 que pretende reformar el sistema laboral colombiano y el Código Sustantivo del Trabajo donde se encuentran estipuladas las normas laborales.

Características/ Hallazgos	Ley 80 de 1993	Código Sustantivo del Trabajo	Proyecto de Ley 367 del 2023
<b>Objeto</b>	Disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales	Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social	Lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política
<b>De la contratación de los servidores públicos</b>	Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines.	Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.	El proyecto de ley que se presenta <b>pretende la inclusión de las y los trabajadores oficiales dentro del marco de protección general de la estabilidad laboral</b> que constituye la piedra angular de la reforma propuesta; así las normas puestas a consideración del Gobierno tienen como fin eliminar la figura del plazo presuntivo hoy aplicada a quienes al servicio del Estado ostentan la calidad de trabajadores oficiales y según la cual para aquellos en cuyo contrato no se expresó ningún término de vigencia, <b>se entienden pactados por el término de seis meses prorrogables por períodos iguales</b>
<b>Contratos por prestación de servicios</b>	Los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o	No hay regulación taxativa sobre los contratos por prestación de servicios. No obstante, se parte de la	No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y

	<p>funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades <u>no puedan realizarse con personal de planta</u> o requieran conocimientos especializados. <u>En ningún caso</u> estos contratos <u>generan relación laboral ni prestaciones sociales</u> y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.</p>	<p>interpretación del artículo 34, donde se hace referencia a los contratistas independientes.</p>	<p>subordinadas en empresas privadas. Por tanto, <b>será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición</b>, entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada. En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.</p>
<p><b>Terminación contractual</b></p>	<p>En firme el acto administrativo que ordena la cesión unilateral del contrato por actos de corrupción. La entidad que la haya declarado deberá compulsar copias a las autoridades fiscales, disciplinarias y penales para las investigaciones de su competencia.</p>	<p>En el artículo 62 se establecen las justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.</p>	<p>Modifica el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, allí adicionan que el Trabajador puede terminarlo, además agregan que ante cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y reglamento interno de trabajo.</p>

*Cuadro 2. Elaboración propia. Tomado de: Ley 80 de 1993, Código Sustantivo del Trabajo y proyecto de Ley 367 del 2023*

Lo dicho hasta aquí supone que dentro del proyecto de ley se evidencia la necesidad de crear una normativa taxativa en materia laboral respecto de los contratos por prestación de servicios toda vez que sin esta regulación queda en cabeza de las Altas Cortes su interpretación haciendo difusa su aplicación en la realidad; no obstante haciendo un análisis general del segundo párrafo del artículo 15 del proyecto de Ley, respecto de este tipo de contratos se evidencia la implementación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, lo que se concluye

que de demostrar que los contratos tienen carácter de permanencia y son subordinados se estaría encubriendo el contrato de trabajo y como tal le deben acarrear los límites y derechos que se establecen en las modificaciones y limitaciones respecto al despido en cuanto al contrato de trabajo. De ahí parte la importancia de la regulación de la ley en materia contractual laboral, donde no se dejen vacíos y lagunas que sea llenados por los empleadores a su conveniencia, dejando desprotegido al trabajador sin las garantías suficientes.

## **2.2 Del proyecto de ley que busca suprimir los contratos por prestación de servicios**

El proyecto de ley que se radicará ante el Congreso de la República, tiene como principal objetivo examinar los principios básicos que regulan el derecho fundamental al trabajo digno, decente y seguro, así como los derechos de los trabajadores(as) y sus organizaciones sindicales reconocidas en las fuentes formales del derecho nacional e internacional, entre otras; lo mismo que en la Constitución Política de Colombia, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en la Carta Sociolaboral Latinoamericana y en los demás instrumentos que conforman el bloque de constitucionalidad, con el de garantizar y proteger el trabajo en todas sus modalidades.

En ese sentido, según un artículo publicado en Portafolio<sup>8</sup>, el presidente Gustavo Petro, señaló en el 'Foro Iberoamericano: retos de la formalización laboral' que:

En el mundo formal creemos que el contrato de prestación de servicios no laboral, que encubre una relación laboral de manera mentirosa, solo para sobre explotar al y a la trabajadora, debe pasar a la historia y que debemos volver a las relaciones laborales pactadas”.

Además, se preguntó:

---

<sup>8</sup> Portafolio; “Petro explicó si contratos por prestación dejaran de existir”

¿Y qué eso va a acabar la economía?, ¿qué va a acabar la economía? Pues yo lo que veo es que las economías más desarrolladas tienen salarios más altos que nosotros. Allí podrá haber la discusión. ¿Tienen hoy salarios más altos que hace 15 años?

En consonancia con los planteamientos del mandatario, Gloria Ramírez, la Ministra de Trabajo, y apoyando su idea, sostiene que lo que se pretende con la reforma laboral es una forma distinta de contratación que esté a favor de la formalización laboral (Portafolio, 2022). Por lo tanto, la Ministra se refiere al tema en los siguientes términos:

Lo que nosotros estamos planteando a través de la reforma laboral, vamos a estructurar una forma de contratación que efectivamente saque de nuestro escenario este proceso de tener unas contrataciones que seccionen derechos de trabajadores y trabajadoras, vamos a hacer un proceso de transición para ir poco a poco avanzando hacia la formalización laboral.

De ahí que, según la página de la Presidencia de la República, la Ministra de Trabajo aseguró que el próximo 16 de marzo de 2023 radicará el proyecto de ley ante el Congreso de la República, cuyo centro de iniciativa consiste principalmente en la estabilidad laboral, con miras a establecer los contratos a término indefinido:

Queremos empresas sostenibles, potentes y productivas, pero sin precarización laboral; por eso en la construcción del proyecto de Reforma Laboral llevamos al centro al ser humano, al trabajador y trabajadora, para que sus derechos sean respetados y sus horas de trabajo valoradas y remuneradas de manera justa. (Presidencia de la República, 2023)

Así las cosas, es evidente que el proyecto de ley tiene como finalidad garantizar unas condiciones mínimas para los trabajadores, que se les brinde estabilidad y seguridad para tener una vida laboral digna, para que abandone la contratación informal y se evite que las entidades estatales continúen con una praxis indebida, con este tipo de contratos por prestación de servicios. De ahí que lo que finalmente se pretende con el proyecto de ley es que los servidores públicos, como

representantes del Estado, protejan a todos los trabajadores y en todas las modalidades contractuales para garantizar, no solo derechos oportunos sino bajo el amparo de los derechos fundamentales al trabajo.

Por lo tanto, el proyecto de ley está compuesto de tres partes: la primera, por principios constitucionales como la igualdad de oportunidades para cualquier trabajador del sector público o privado, cualquiera que sea su situación contractual; en este sentido, que tenga una remuneración mínima y una estabilidad en el empleo; segunda, que se encuentra integrada por el derecho individual del trabajo, el cual busca proteger al trabajador o trabajadora; y por último, la del derecho laboral colectivo al trabajo, que consta de garantías para la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga. (Presidencia de la República, 2023).

### **2.3 Intervención de las entidades estatales en relación con la vigilancia y control de la contratación del Estado**

Conforme a lo expuesto en el apartado anterior, y con el estudio de los componentes principales que soportan el contrato de prestación de servicios y el contrato realidad junto con el principio de la realidad sobre las formas, se pudo evidenciar algunos de los pronunciamientos de las Altas Cortes, exponiendo sus posiciones frente a las problemáticas planteadas referente al encubrimiento de las relaciones laborales, no obstante lo fallado y delimitado por estas la aplicación de la vulneración de los derechos de los trabajadores ocurre con frecuencia en la práctica.

De igual manera, en el presente literal se analizará en cabeza de quien se encuentra el factor de vigilancia y control, puesto que el gobierno actual aspira que el Ministerio de Trabajo tenga mayores funciones de garante referente a la contratación estatal, en ese sentido se indagará además cuáles son las entidades del Estado encargadas de mitigar factibles perjuicios que se generen a raíz de la problemática presentada en el documento, es decir, respecto de la celebración de contratos por prestación de servicios y el desarrollo de los contratos respecto del cumplimiento de sus funciones.

Partiendo de la contratación estatal, la cual se encuentra regulada en la Ley 80 de 1993<sup>9</sup> allí se estipula todo lo relacionado a los contratos que celebra el Estado, de ahí que el artículo 32 en su numeral tercero indica:

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 conocimientos especializados. (Ley 80 de 1993, art 32)

Por lo tanto, este tipo de contratación es una modalidad que ocurre de manera frecuente dentro de la esfera estatal, de ahí que la vigilancia y supervisión de la forma en que se contrata, como se desenvuelva el contrato, como se ejecute en la práctica y como termine es labor de las entidades encargadas de supervisar a los entes del Estado, es por esto, por lo que:

A partir de 1993, se han venido promulgando un serie de normatividades concernientes a la supervisión y la vigilancia de la contratación estatal, facultando desde la entidad contratante hasta la Procuraduría General de la Nación, de llevar actos tendientes al control de cómo se está implementando dicha contratación y si se están cumpliendo los parámetros constitucionales (Reyes Torres, C.A., 2021, p.62)

En ese sentido, la Procuraduría General de la Nación (PGN) se considera como aquella entidad que se encarga de que represente a la sociedad colombiana frente al Estado. Por lo tanto, puede considerarse entonces como ese organismo máximo del Ministerio Público y de las personerías. Se encuentra compuesta por alrededor de cuatro mil servidores, adicionalmente tiene unos elementos básicos, como la autonomía financiera, administrativa y presupuestal, además su obligación principal se basa en la vigilancia del correcto ejercicio de las labores confiadas en la Carta Política y la Ley a servidores públicos, de ahí que realiza esto por medio de tres funciones

---

<sup>9</sup> Estatuto General de Contratación de la Administración Pública

fundamentales: la función preventiva, la función de intervención y la función disciplinaria. (Procuraduría General de la Nación, s.f.)

De ahí entonces, que como ente estatal, garante de los derechos de los ciudadanos, debe velar por los derechos e intereses de ellos, garantizando la protección máxima en todos los ámbitos de la sociedad frente al Estado; como las relaciones contractuales, es por esto por lo que a través de la Ley 2094 del 2021, se reforma y se adicionan disposiciones referentes al Código Disciplinario, allí se indica que:

Se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación funciones jurisdiccionales para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la ley. (Ley 2094 del 2021)

Así las cosas, es en el Código Disciplinario, como regulador normativo, donde se establecen disposiciones encaminadas a la prevención, la vigilancia y el control de la PGN ante los entes estatales, por lo tanto, esta entidad no solo debe velar, sino verificar el cumplimiento de toda la normativa donde se involucre al Estado con un ciudadano y las relaciones que susciten de esta. En efecto, la PGN se encuentra legitimada para indagar si se están vulnerando los derechos de los trabajadores del Estado, puesto que es la misma Ley la que le otorga funciones de prevención y mitigación de un perjuicio que pueda llegarse a plasmar en las relaciones contractuales que surjan de la prestación de un servicio.

No obstante, dentro de las entidades encargadas de la supervisión de las relaciones laborales, se encuentra el Ministerio de Trabajo, el cual tiene como finalidad:

(...) construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 23 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano, buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social y librar una lucha sin precedentes para

erradicar el trabajo informal, el trabajo infantil la desprotección social, y fortalecer el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, con el único fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

De ahí que, para abarcar con mayor precisión lo concerniente al factor de vigilancia y control el gobierno actual pretende que con el Ministerio de Trabajo como garante, se refuerce e implemente que esta entidad confiera mayor seguridad jurídica en las relaciones contractuales laborales, para que de esta manera se mitigue el detrimento de los derechos de los trabajadores como parte débil en el vínculo laboral, ya que si esto se lleva con eficacia y efectividad podrían evitarse casos como el de la Sentencia SL981-2019 que llevo la Corte Suprema de Justicia, donde la accionante Lilia Fanny Hurtado realizó alrededor de 57 contratos por prestación de servicios con el Instituto de Seguros Sociales (ISS), desde el 26 de mayo de 1992 hasta el 31 de marzo de 2013, en ese lapso de tiempo, la accionante indica que realizo diferentes actividades encaminadas a la secretaria, profesional especializada y administradora de empresas, ejecutado dichas labores de forma personal, subordinada, con un horario establecido. No obstante, la trabajadora fue despedida sin justa causa de manera unilateral, dejando de lado el reconocimiento de todas las prestaciones sociales.

Seguidamente, la Corte Suprema, CASA la sentencia, confirmando la declaración de la existencia de un contrato de trabajo, ordenando al ISS pagar lo concerniente a los aportes de seguridad social en salud y pensiones, conforme a los porcentajes que correspondan por Ley. De ahí es posible evidenciar como dicho incumplimiento de una adecuada contratación laboral genera mayores repercusiones financieros para el Estado, a causa de las grandes sumas de dinero que se deben a raíz de las indemnizaciones.

Esta última aseveración, podría generar un impacto social, económico y normativo si entes como el Ministerio de Trabajo y la PGN actúan como entes preventivos y de vigilancia ante las formas en que contrata el Estado, como se desempeñan los contratos y las relaciones labores, es decir, no solo intervenir y sancionar después de los efectos negativos causados para las partes, sino que por el contrario debería partirse de una premisa axiológica, relacionado con el “deber ser” de los entes de control. Dejando como resultado un efecto jurídico garantista a los derechos laborales,

que permita evidenciar y aflorar las relaciones laborales encubiertas por los contratos de prestación de servicios.

### **CAPÍTULO III. IMPACTO QUE SE GENERARÍA EN VIRTUD DEL PROPÓSITO GUBERNAMENTAL.**

En ese sentido, de acuerdo con lo mencionado a lo largo del presente trabajo, el hecho de suprimir los contratos de prestación de servicios generaría gran impacto dentro del país en los diversos ámbitos políticos, económicos, normativos, sociales y laborales puesto que implicaría grandes cambios en el sistema estatal y laboral.

Anudado a lo anterior, la Unidad de Gestión Parafiscales en mayo de 2022 emitió comunicación informando que más de dos millones de personas cotizan al sistema de seguridad social como independientes, el periodo El Colombiano a través de una noticia del 18 de agosto de 2022 comunicó lo siguiente: “Para mayo, en Colombia se registraron 22,1 millones de ocupados, pero la tasa de informalidad entre abril y junio fue del 58%. Es decir que una gran cantidad los ocupados, posiblemente, no contaba con aportes a la seguridad social ni con amparo contra accidentes laborales. Según las métricas de la UGPP, durante el quinto mes del año 13 millones de personas fueron cotizantes activos y, desde total, dos millones lo hicieron como independientes. Se entiende que son contratistas independientes, toda vez que el contrato por prestación de servicios les obliga a cumplir con esta contribución. Algunos académicos y pequeños empresarios temen que, al acabar esta modalidad contractual, aumenten “los contratos de palabra” y suba la tasa de informalidad.” (El Colombiano, 2022) Por lo tanto, al desfigurarse la figura del contrato por prestación generaría un gran impacto en la población que cotiza como independiente, y es allí donde pueden verse afectadas las microempresas que no tienen un músculo financiero suficiente para contratar ciertas labores puntuales que realizan los prestadores de los servicios.

Es importante poner de presente que la aprobación del proyecto de ley es causado a raíz de la mala praxis que le dan las empresas como las entidades estatales donde en ellas si se ve latente y de manera engañosa la subordinación, los horarios y el control ejercido por parte del empleador, y es allí donde se pueden ver afectados y vulnerados los derechos de los trabajadores a través de una “relación laboral fraudulenta” que su finalidad consiste en sobreexplotar a los trabajadores, causándoles detrimentos en su vida económica y laboral.

No obstante lo anterior, es importante mencionar que suprimir este tipo de contratos de prestación de servicios quitaría la flexibilidad en el mercado laboral, es decir, existen oficios o profesiones que requieren para cada actividad un proceso o producto puntual, por lo tanto eliminar de raíz estos contratos aumentaría en gran medida la tasa de desempleo en la población, como también acrecería el incentivo a la informalidad laboral puesto que esto conllevaría a un aumento de costos al momento de contratar.

En ese sentido, aprobado el proyecto de ley por el Congreso de la Republica conllevaría grandes cambios y retos para las entidades estatales, pues son estas las que deben analizar la vinculación de las personas que trabajan dentro del estado, generando mayor seguridad jurídica y garantista para los trabajadores, sin dejar de lado que el contratar a través de un contrato laboral implicaría mayores egresos referente a las prestaciones sociales y todos los factores económicos que conlleva el tener una relación laboral. Por lo tanto, para la aplicación de la iniciativa gubernamental se pretende iniciar por medio de una transición que tenga como finalidad la formalidad y estabilidad laboral.

En efecto, Iván Jaramillo, director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario menciona que “Desde la sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional, que es una jurisprudencia muy frecuentada pero poco cumplida, ya hay una orden institucional sobre la necesidad de corregir el indebido recurso a contratos de prestación de servicios en el sector público a través de una política liderada por la Contraloría, Procuraduría, Fiscalía y el Ministerio de Trabajo. Ya existe un mandato constitucional pendiente por cumplir”. Frente a este tema es importante diferenciar la aplicación de este contrato en el sector público y el sector privado. Frente al primero, explicó Jaramillo, está habilitado solamente el recurso de Orden de Prestación de Servicios (OPS) cuando no se trate de funciones de carácter permanente al interior de las entidades, pero será efectivo cuando se trate de apoyo a la gestión y no tenga que ver con criterios de subordinación. Frente al sector privado, con este contrato se trata de impedir que se acuda a la OPS para eludir la aplicación de un principio llamado primacía de la realidad, que hace referencia a la a la relación que tiene un trabajador con el empleador, que en caso de contar con características de prestación personal, subordinación y remuneración, deberá ser un contrato de trabajo y no una OPS.” (Díaz, S. 2022). Así las cosas, en caso de pretenderse la eliminación de los contratos por

prestación de servicios esto debe hacerse de manera paulatina, puesto que es importante buscar como solventar el desempleo de aquellas personas que no pretendan ser vinculadas por las entidades estatales y los contratos de los sectores privados que puedan llegarse a ver afectados de manera directa al suprimir dicha figura del ordenamiento jurídico.

## CONCLUSIÓN

En síntesis, la aplicación de los contratos de prestación de servicios ha sido objeto de análisis a lo largo de la presente investigación, que mostró y analizó diferentes aristas que conducen a la eliminación de dichos contratos, así como también esclareció la importancia y el impacto que dicha decisión generaría en la sociedad, a partir de distintos pronunciamientos de las Altas Cortes en relación con el tema. En los fallos emitidos por estas, se observa la constante problemática que consiste en el ocultamiento de las relaciones laborales a través de la informalidad que difunde el contrato de prestación de servicios, no obstante, los jueces han venido a actuar como garantistas de los derechos de los trabajadores, al dictaminar siempre a favor de ellos y velar así por las garantías mínimas laborales.

Por lo tanto, el hecho de que la iniciativa gubernamental surja a la vida jurídica, se considera esta decisión como promotora de la seguridad y de la estabilidad laboral de los trabajadores, a la que se aúna el reto que implicaría la supresión de esta figura. No obstante, también existe la posibilidad de que el proyecto de ley no sea aprobado por el Congreso de la República y, en ese sentido, consideramos que es el mismo Estado, el que debería ser ejemplo de una contratación limpia y garante de los derechos laborales, además de buscar mecanismos garantistas para proteger los derechos de los trabajadores y evitar arbitrariedades que se presentan a diario con esta forma de contratación por prestación de servicios.

Es decir, el Estado debe impedir y frenar la violación constante a los derechos laborales a través de herramientas que proporciona el mismo derecho administrativo laboral y, lo mismo, que promueva la existencia de órganos dedicados exclusivamente al control y vigilancia de la formalización de contratos entre empleador y trabajador, independientemente del tipo de contrato; que velen por el cumplimiento establecido en las normas y, en el caso de que la realidad no corresponda con la forma de contratación, este órgano garante tenga igualmente la facultad de anular los contratos que no se ajusten a los márgenes establecidos por las leyes laborales; además, que puedan sancionar tanto a los entes privados como a los estatales que infrinjan la normativa. De igual manera, que creen mecanismos que conduzcan a la prevención para que otros contratantes actúen, como se espera conforme a la ley, con la finalidad de que se cumplan los derechos de los

trabajadores, determinados por la misma ley para las entidades estatales y para que estos mismos gocen de mayor solidez laboral y con la convicción de que se le está ofreciendo a los empleados un trabajo digno.

A partir del propósito gubernamental de eliminar, de manera paulatina, los contratos de prestación de servicios se deriva una serie de retos con la ejecución de este proyecto de ley es, es decir, que este proceso debe llevarse a cabo de manera progresiva, para evitar así un incremento en el desempleo del país, para que el trabajo en el sector público continúe ofreciendo estándares de alta calidad y, en definitiva, para que no se vulneren los derechos de los empleados de este sector, sino que, al contrario se dignifiquen las labores de los vinculados en esta rama de la administración.

Así las cosas, la eliminación de los contratos de prestación de servicios en actividades estatales, logrará desestimar el encubrimiento de relaciones laborales con esta modalidad, puesto que, la informalidad que trae consigo la presencia de dichos contratos ocasiona vacíos legales, que permiten a las entidades estatales, a través de una mala praxis, despojar a los trabajadores de sus derechos, cuando se eximen de las responsabilidades laborales que les competen; cuando evitan el cumplimiento de las garantías que contempla la ley para un contrato de trabajo que, por funciones como: la subordinación, el sometimiento a un horario y algunos otros más, en el que se basa el contrato realidad no las constituye ni las protege legalmente. Así que con su eliminación no solo se terminaría con la problemática del contrato realidad sino que se vislumbrarían nuevos caminos para evitar la no repetición de esta conducta, los múltiples fallos en contra de entidades estatales, la congestión de la rama judicial, al igual que estos contratos NO sean un fortín de política previa a favores electorales, sino que los trabajadores tenga una verdadera estabilidad laboral que es a lo que apunta la nueva reforma Laboral en curso del año 2023, por todo esto consideramos que el futuro laboral por fin hace valer los derechos integrales del trabajador (principios que ya hacen parte de esta reforma laboral) como verdaderos garantes de un verdadero sistema Laboral y de Seguridad Social Integral acorde a las normas Internacionales acogidas por Colombia.

## REFERENCIAS

- Ámbito Jurídico (2018). Noticia: “Declaran nulas varias disposiciones relacionadas con intermediación laboral”. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/atencion-declaran-nulas-varias-disposiciones>
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T] 5 de agosto, 1950, art. 22, 23, 24, 37, 38, 39, 46,47, (Colom).
- Concepto 196381 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato de prestación de servicios <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=142243>
- Concepto 77061 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. Empleo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95770#:~:text=%E2%80%9CEI%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de,personal%20de%20planta%20de%20est>
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 2013-01143. (Consejero ponente Sandra Lizeth Ibarra; septiembre 9 de 20021).
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia 2014-90305. (Consejero ponente Carmelo Perdomo Cueter; octubre 8 de 2020)
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-614/09. (Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; septiembre 2 de 2009).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-774/01. (Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil; julio 25 de 2001).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C154/97. (Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara; marzo 19 de 1997).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C582/99. (Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero; agosto 11 de 1999).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C665/98. (Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara; noviembre 12 de 1998).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C723/16. (Magistrado Ponente Aquiles Arrieta Gómez; diciembre16 de 2016).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de Tutela N.º 388/20. (Magistrado Ponente: Diana Fajardo Rivera; septiembre 3 de 2020).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU040/18. (Magistrado Ponente: Cristina Pardo Schlesinger; mayo 10 de 2018).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral Sentencia SL4537-2019 Radicación n.º73936 Acta 38. (Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena; octubre 23 de 2019).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3086-2021 Radicación N° 79229 Acta 24. (Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán; junio 30 de 2021).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL160-2019 Radicación N.º63853 acta 02. (Magistrado Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota; enero 30 de 2019).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4127-2021 Radicación n.º82174 Acta 34. (Magistrado Ponente Jimena Isabel Godoy Fajardo; septiembre 15 de 2021).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3068-2022 Radicación n.º81680 Acta 32. (Magistrado Ponente Jimena Isabel Godoy Fajardo; agosto 31 de 2022).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL981-2019. Radicación n.º74084 Acta 04. (Magistrado Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo; febrero 20 de 2019).

Diaz Gamboa, S. (2022). *¿Qué tan viable es acabar gradualmente con los contratos por prestación de servicios?* Asuntos Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/que-tan-viable-es-acabar-gradualmente-con-los-contratos-por-prestacion-de-servicios-3430551>

El Nuevo Siglo (2020). Congestión judicial en Colombia es del 50%, según la Contraloría. <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/07-2020-congestion-judicial-en-colombia-es-del-50-segun-la-contraloria>

Forbes Staff. (2021). Colombia retrocede en índice mundial de desarrollo humano. <https://forbes.co/2021/01/13/actualidad/colombia-retrocede-en-indice-mundial-de-desarrollo-humano>

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Enero 28 de 2019. DO N. 50.850

Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones. Junio 29 de 2021. DO N.51.720

Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Octubre 28 de 1993. DO N.41094.

Ministerio de Trabajo. (s,f.) <https://www.mintrabajo.gov.co/web/portal-de-ninos-ministerio-del-trabajo/que-es-el-ministerio-del-trabajo>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Conoce los tipos de contrato de trabajo.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

OIT (2019). *100 años de lucha a favor de la justicia social*. (Comunicado de prensa).  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_658101/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_658101/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Contrato de trabajo.  
<https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3157#:~:text=Acuerdo%20legalmente%20vinculante%20entre%20un,cada%20una%20de%20las%20partes>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Ratificaciones de Colombia.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200\\_country\\_id:102595](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102595)

Portafolio (2022). Petro explicó si contratos por prestación dejarán de existir.  
<https://www.portafolio.co/economia/gobierno/presidente-gustavo-petro-hablo-sobre-los-contratos-por-prestacion-de-servicios-dejaran-de-existir-572917>

Presidencia de la República (2023). Ministra de Trabajo confirma que la Reforma Laboral se radicará el próximo 16 de marzo ante el Congreso de la República.  
<https://petro.presidencia.gov.co/prensa/Paginas/Ministra-de-Trabajo-confirma-que-la-Reforma-Laboral-se-radicara-el-proximo-16-de-marzo-ante-el-Congreso-230307.aspx>

Procuraduría General de la Nación. (s.f.) Objetivos y Funciones.  
<https://www.procuraduria.gov.co/procuraduria/conozca-entidad/Pages/objetivos-funciones.aspx>

Proyecto de ley por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el código sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales. Cámara de representantes. 367/2023C, Comisión séptima, 2023.

Quiceno Ramírez, J.C. (2022) ¿Qué pasaría si acaba la prestación de servicios?. *El Colombiano*.  
<https://www.elcolombiano.com/negocios/que-pasaria-si-acaba-la-prestacion-de-servicios-HO18432674>

Revista Semana. (2022). Contratos de prestación de servicio: el 57,6 % de los que trabajan bajo esa modalidad quieren ser asalariados.  
<https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/contratos-de-prestacion-de-servicio-el-576-de-los-que-trabajan-bajo-esa-modalidad-quieren-ser-asalariados/202237/>

Reyes Torres, C.E. (2021) Encubrimiento del contrato de prestación de servicios al contrato realidad: consecuencias para la administración pública en el respeto y garantía de los derechos laborales.

Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39887?show=full>

Sarralde Duque, M. (2019). *Cuando son ilegales los contratos por prestación de servicios*. El Tiempo  
<https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/cuando-son-ilegales-los-contratos-de-prestacion-de-servicios-357276>