

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 24

## LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

JOSÉ JAVIER PINEDA BETANCUR  
 E-mail: [jose77pineda0710@gmail.com](mailto:jose77pineda0710@gmail.com)

MARIO ALBERTO PÉREZ URIBE  
 E-mail: [marioperez55@hotmail.com](mailto:marioperez55@hotmail.com)

ALEJANDRO SÁNCHEZ GRAJALES  
 E-mail: [alejosanchezevg@gmail.com](mailto:alejosanchezevg@gmail.com)

Institución Universitaria de Envigado  
**2016**

**Resumen:** El propósito del presente artículo consiste en analizar la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en los contratos de trabajo del sector público y su incidencia en el derecho a la seguridad social; para lograr dicho propósito, se pretende identificar los fundamentos doctrinales y jurisprudenciales del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en los contratos de trabajo del sector público; a su vez, se pretende establecer los efectos en materia de seguridad social del principio en comento en los contratos administrativos de prestación de servicios; y por último, se busca analizar la posición de la jurisprudencia colombiana frente al tema objeto de estudio.

**Palabras claves:** *Primacía de la realidad, Formalidad contractual, Relación laboral, Seguridad social, Sector público, Contrato de trabajo.*

**Abstract:** The purpose of this article is to analyze the application of the principle of the primacy of reality on formalities in employment contracts in the public sector and its impact on the right to social security; to achieve that purpose, it is to identify doctrinal and jurisprudential foundations of the principle of the primacy of reality on formalities in employment contracts in the public sector; in turn, it is to establish the effects on social security principle commented on administrative contracts for the provision of services; and finally, it seeks to analyze the position of the Colombian jurisprudence regarding the topic under study.

**Keywords:** *Primacy of reality, contractual Formality, employment relationship, social security, Public Sector Employment contract.*

### 1. INTRODUCCIÓN

La legislación Colombiana en consonancia con las normas Constitucionales y los tratados internacionales ratificados por

el Estado en materia de protección de los trabajadores, y en aras del fomento de nuevas fuentes de trabajo para combatir las altas tasas de desempleo existentes en nuestro país, ha desarrollado en los últimos años

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 2 de 24</b>

nueva normatividad, tendiente a lograr lo que doctrinariamente se ha denominado “Flexibilización laboral”.

Para cada uno de estas formas de contratación laboral se ha creado un marco jurídico específico que las rige; no obstante según sostiene Bedoya, Jiménez y Vahos (2011), la existencia de esa normatividad los empleadores tienden a abusar de estas figuras yendo más allá de sus alcances jurídicos y desnaturalizando la forma contractual específica que se contempla en la ley, lo cual ha ido en detrimento de algunos derechos adquiridos de los trabajadores, especialmente en materia de seguridad social.

En este orden de ideas, el problema que se plantea es la desnaturalización de las figuras contractuales que desarrollan la flexibilización laboral, y las implicaciones jurídicas que ello conlleva con la aplicación del principio laboral desarrollado por la Corte Constitucional (Sentencias C-665 de 1998, C-614 de 2009, C-171 de 2012 y C-593 de 2014) que predica con respecto a la contratación laboral “La Primacía de la Realidad sobre la Forma”, sin atender al tipo

de contrato y a las cláusulas en él consignadas.

Es así como se observa la utilización por parte del empleador de figuras contractuales, por lo general civiles o mercantiles, e incluso llega hasta la constitución de una persona jurídica mediante la cual actuar, y de tal modo, obviar los efectos de un contrato de trabajo (Díaz, 2012a, p. 46)

Por consiguiente, ante los aparentes y fraudulentos contratos con los que se busca encubrir la relación laboral, se erige el principio de la primacía de la realidad como un pilar que actúa como mecanismo de defensa aplicable en innumerables eventos, en donde las partes intervinientes esencialmente el empleador, pretenden soslayar la ley laboral con los casos fraudulentos o simulados.

Ello conlleva a que no se pueden seguir auspiciando las flagrantes violaciones al derecho al trabajo, seguridad social, igualdad, entre otros, a la que son sometidos los supuestos contratistas de la administración pública en el marco de este modo de contratación pública.

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 3 de 24</b>

## **2. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES**

### **2.1. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES**

La Carta Política vigente en nuestro país desde el 01 de julio de 1991 trajo consigo una serie de normas para la protección del derecho al trabajo (artículo 25); y los derechos del trabajador mismo, al incorporar el trabajo y el derecho de asociación sindical (artículo 39) como derechos fundamentales, y reforzarlos con normas contenidas en los denominados Derechos Sociales, Económicos y Culturales; de los cuales, en aplicación y complementación al derecho al trabajo, podemos mencionar el Derecho a la seguridad social (artículo 48), la remuneración mínima vital y móvil (artículo 53), el derecho a la negociación colectiva y a la huelga, (artículos 55 y 56); todos, que en su momento por conexidad se constituyen en verdaderos derechos fundamentales de los trabajadores.

Destaca Toyama y Neyra (2010) la especial trascendencia que tiene el artículo 53 de la Carta Magna, por cuanto ordena la legislador expedir una Ley Estatutaria para regular las relaciones, contratos y demás formas de vinculación laboral; imponiendo unas directrices específicas que deben ser tenidas en cuenta para la creación de la ley y que procuran una protección especial del trabajador. Aun cuando han transcurrido más de dos décadas años de vigencia de nuestra Constitución y el Congreso de la República aún no ha desarrollado la ley estatutaria que le encomendó el constituyente, los trabajadores han encontrado en ese artículo 53 el mejor argumento para la defensa de sus intereses, pues la Administración de Justicia del Estado en su Jurisdicción Constitucional, Contencioso Administrativa y la Ordinaria en su rama Laboral, ha venido realizando en sus fallos y decisiones una aplicación directa de la Constitución; con el uso del principio Constitucional de la Primacía de la Realidad Sobre las formalidades, principio este que se ha convertido en una verdadera institución sustantiva laboral y que gracias al gran número de sentencias sobre derechos similares, se ha convertido en una doctrina

constitucional y laboral orientadora de los operadores jurídicos.

Este principio tiene su principal apoyo jurídico para su aplicación procesal en el artículo 4° de la Carta Política; según el cual la Constitución es norma de normas y que cualquier contrariedad entre la norma y la Constitución, es de obligatoria y preferente aplicación el canon superior; y en el artículo 13 ibídem que consagra el derecho fundamental a la igualdad, tenido en cuenta en la administración de justicia para dar validez a la realidad en que el trabajador desempeña sus funciones; por encima del acto jurídico, contrato, convención o acuerdo que haya consentido con su empleador, pues la filosofía y el fin de esa norma es la protección especial del trabajador como la parte “más débil” dentro de una relación laboral.

Al respecto la Corte Constitucional se ha referido de la siguiente manera:

(...) Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un

reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica (Corte Constitucional, 1998, C-665).

A partir de las consideraciones de la Corte Constitucional, y aún consagrado en la normatividad anterior, surgió un término dentro de la doctrina laboral, al cual se le denomina “Contrato Realidad”, éste es de gran importancia en el desarrollo de este trabajo; por cuanto de él se desprende el reconocimiento del contrato o relación laboral cuando se desarrolla bajo las modalidades de prestación de servicios, bastándole sólo al interesado demandar por la vía judicial la existencia de la relación laboral con todos sus componentes: prestación personal del servicio, subordinación, remuneración o salario.

## **2.2. LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES POR PARTE DE LAS FIGURAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

El objetivo primigenio de la flexibilización laboral estaba encaminado a crear alternativas que permitieran el fomento y la oferta de empleo, concediendo ciertas prerrogativas, beneficios económicos especiales, exenciones tributarias, fiscales y parafiscales, soportados en los principios de un estado social de derecho, las figuras utilizadas para ello, aquí analizadas, han venido siendo utilizadas por sus beneficiarios para conseguir mano de obra más barata, precarizar la condiciones laborales de los trabajadores, evadir el pago de obligaciones tributarias, seguridad social y aportes parafiscales y en general, para enriquecerse cada vez más en detrimento de la vida digna de los trabajadores y sus mínimos derechos.

Al respecto Ríos (1998), argumenta lo siguiente sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado:

Hoy en Colombia un número muy significativo de las cooperativas de trabajo asociado, ante todas las que defienden su objeto social en la prestación de servicios, actúan como suministradoras de personal a distintas empresas privadas o públicas. Es más, han sido creadas bajo su égida y sobreviven por los contratos que les suministran y bajo la condición de que respondan a sus orientaciones políticas, técnicas y administrativas.

Estas cooperativas encubren, como lo dice el artículo 153 de la ley 79, actividades o propósitos especulativos o contrarios a las características de las cooperativas o no permitidos a éstas por las normas legales vigentes (p. 16).

Precisamente, este tipo de organizaciones, según establece Benavides (2004), fueron instituidas para generar nuevos empleos, para facilitar la creación de fuentes de trabajo, no para suplir el existente, ni para facilitar condiciones a los empleadores públicos o privados para alcanzar propósitos como:

Disminución de costos laborales, reducción o eliminación del espacio a los sindicatos, proscripción de la negociación colectiva, evasión de obligaciones parafiscales o hacerle un esguince a la ley como es frecuente entre entidades del Estado, quienes ante las directrices internas de no acrecentamiento de la nómina, o ante fallos judiciales que limitan su actuación (...).

No puede haber trabajo asociativo cuando una cooperativa desarrolla sus actividades con instrumentos de producción que no le son propios, que no poseen, de los cuales no son tenedores en virtud de un contrato especial, ni son aportados por los asociados, cuando no dirige el proceso productivo, ni ejercen autoridad, ni funciones de orientación sobre los trabajadores que ejecutan las labores, en estas condiciones este tipo de cooperativas son por sobre todo entidades suministradoras de personal o administradoras de nómina (Corte Constitucional, 2008, C-063).

Según Roldán (2008), definitivamente las cooperativas que suministran personal no sólo están por fuera de la ley, están incumpliendo los principios cooperativos y se prestan para propósitos nada nobles, nada solidarios, ausentes de justicia y respeto por las reglas de juego establecidas y bien distintos para aquellos para los cuales fueron creadas.

Pues bien, los empresarios colombianos han encontrado en las formas jurídicas de empresas y cooperativas de trabajo asociado los instrumentos para aplicar políticas de deslaborización en nuestro país, para ello han contado con la necesidad de los trabajadores de alguna forma de ocupación, con facilitadores entre los administradores de las cooperativas o de testaferros entre los propios trabajadores que se prestan para crear cooperativas con propósitos bien distintos a los establecidos para las organizaciones

de naturaleza asociativa (Ríos, 1998, p. 15).

Agrega Ríos (1998) que para la Escuela Nacional Sindical, es claro que el espíritu y los principios que rigen el trabajo asociado es bueno para la generación de empleo siempre y cuando no se trasmuten sus verdaderos valores, convirtiendo a esas entidades en algo totalmente distinto a su origen, y sobre todo al servicio de los empresarios para que sean cada vez más ricos y los trabajadores cada vez más pobres. Vulnerando con ello el principio de la primacía de la realidad sobre la forma, pues el trabajador sigue prestando el mismo servicio de manera personal, cumpliendo con un horario incluso superior al permitido legalmente, bajo una subordinación permanente con respecto al dueño del medio productivo, y con una remuneración reducida y carente de las prestaciones sociales normales a las que se tiene derecho en virtud de un contrato de trabajo.

Pero la transformación de los verdaderos fines para los cuales fueron legalmente creadas ciertas figuras y mecanismos jurídicos tendientes al fomento del empleo,

no sólo son transgredidos por las empresas asociativas y las cooperativas de trabajo asociado; también las Empresas de servicios temporales rompen el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, cuando nutren de personal o trabajadores “En Misión”, a gran cantidad de empresas, pero dejándolos trabajar allí por espacios superiores a los seis meses que ordena la ley; momento en el cual deberían ser contratados por la empresa receptora pues se prueba su necesidad real de tener al trabajador vinculado indefinidamente.

Esta figura se usa especialmente para poder prescindir del trabajador cuando al empleador le plazca, pues se usa en el modelo contractual, el contrato de obra o labor, sobre la cual no se determina dicha obra o labor, ni su duración, quedando al capricho y voluntad de la empresa receptora dar por terminado el contrato cuando a bien le plazca, sin tener que indemnizar al trabajador despedido. Además este tipo de contratos es violatorio al derecho a la igualdad, por que al trabajador en misión se le asigna un salario por debajo del que recibe un trabajador u operario de planta, aún

cuando la labor que ejecutan ambos es la misma. Por otra parte vulnera el derecho de asociación sindical, por cuanto el trabajador en misión no es un trabajador vinculado con la empresa receptora y por ello no puede hacer parte del o los sindicatos allí existentes.

De lo anterior, según Cabanellas (1949), se puede colegir que al cumplirse en la empresa receptora las tres características de un contrato de trabajo, debe ser responsable solidaria de las obligaciones generadas con el trabajador en misión, porque en aplicación del principio de la realidad sobre las formas cumple las mismas funciones que los trabajadores de planta y por consiguiente genera las mismas obligaciones para el empleador, entre ellas el equiparar los salarios.

Con respecto a los contratos de aprendizaje, establecen Freedland (2007) y Saldarriaga (2011), las empresas que emplean aprendices vulneran las normas especiales establecidos para estos en la Ley 789 de 2002, y en el Decreto reglamentario 933 de 2003 se establece un máximo de trabajo semanal de 24 horas, la mayoría de las

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 8 de 24

empresas privadas y algunas Industriales y Comerciales del Estado se exceden de esas horas semanales obligando al aprendiz a trabajar hasta 8 y 10 horas diarias sin reconocer al aprendiz un recargo por las horas adicionales trabajadas, que entre otras cosas no están autorizadas por las leyes y reglamentos de esta modalidad contractual. En virtud de esta trasgresión de la ley, se puede hablar del contrato realidad, pues se está cumpliendo con una prestación personal de un servicio por más horas de las autorizadas cambiando la naturaleza del contrato al de una verdadera relación laboral con las consecuencias que ella conlleva.

Según Mercado y Velásquez (2006), un ejemplo puede ser el siguiente:

Un sujeto, en su calidad de practicante universitario, es contratado por las Empresas Públicas de Medellín mediante Contrato de Aprendizaje, según el cual tendría que trabajar 24 horas semanales y demostrar que sigue matriculado en el pénsium académico de su carrera o que está en práctica de la misma. La Empresa empleadora se obliga a entrenarlo en labores propias de la profesión del aprendiz en este caso Derecho, es decir ser entrenado en labores de asesoría jurídica y asistencia judicial y pagarle por ello el equivalente a un salario mínimo legal mensual veinte y afiliarlo a una ARP.

Una vez desnaturalizado el contrato de aprendizaje al poner al aprendiz a trabajar ocho horas diarias, con base en el contrato realidad las obligaciones para la empresa contratante serían: afiliar al trabajador a la seguridad social integral, pagarle todas las prestaciones sociales, cesantías, primas, vacaciones, bonificaciones, etc.; nivelar el salario al de un asesor jurídico interno de tiempo completo, situación ésta que parece ser que no han contemplado las empresas o quieren hacer creer que no han ponderado la posibilidad de un evento similar (p. 47).

Vemos entonces, pues, las diferentes maneras en que mediante las formas de flexibilización laboral se vulneran intencionalmente los derechos fundamentales laborales de los trabajadores, quienes afortunadamente en cánones constitucionales encuentran el fundamento de defenderlos y reivindicarlos, pero siempre teniendo que acudir a la administración de justicia tanto constitucional como ordinaria.

### **3. EFECTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

#### **3.1. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**



A propósito del contrato administrativo de prestación de servicios; la Corte Constitucional ha sido clara en establecer lo siguiente:

La legislación en materia contractual pretende armonizar las exigencias de la dinámica propia del funcionamiento del Estado en su nueva concepción, con los instrumentos legales apropiados para el mismo, partiendo de parámetros generales para su interpretación y aplicación en la contratación estatal, sustancialmente diversos del régimen contractual anterior (Corte Constitucional, 1997, C-154).

Sin embargo, explica Serna (2014), celebrar un contrato administrativo de prestación de servicios no significa que el mismo pueda ejecutarse con desapego a la ley; por el contrario, dentro de la autonomía de la voluntad que tiene la administración para contratar, es necesario precisar que como función administrativa que ejerce, constituye una función reglada, lo que significa que debe someterse estrictamente a las estipulaciones legales sobre el particular, para la búsqueda del logro de las finalidades estatales mencionadas.

A propósito, se debe tener presente lo preceptuado en el artículo 7 del Decreto 1950

de 1973 sobre la prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones públicas de carácter permanente:

Salvo lo que dispone la ley para los trabajadores oficiales, en ningún caso podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones públicas de carácter permanente, en cuyo caso se crearán los empleos correspondientes mediante el procedimiento que se señala en el presente Decreto Nacional.

La función pública que implique el ejercicio de la autoridad administrativa no podrá ser objeto de contrato ni delegarse en el personal vinculado mediante esta modalidad (Decreto 1950 de 1973, art. 7).

Por su parte, la Corte Constitucional en la precitada sentencia, establece que el contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen características tales como: la prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 10 de 24</b>

persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales; la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato; la vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.

A propósito, señala la Corte:

No es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo (Corte Constitucional, 1997, C-154).

Según explica Villegas (2013), después de admitir la necesidad y por tanto, la sujeción a la ley en la celebración contratos de prestación de servicios en algunos casos, advierte que sobre la misma preceptiva legal

se edificó la excesiva contratación de servicios personales, modalidad que implica deterioro de los derechos reconocidos por la ley a favor de la actividad laboral tanto en el sector privado como en el público. Pasa luego a examinar cuáles fueron las condiciones socio-políticas que hicieron posible tal situación:

La tendencia neoliberal, neoclientelista y el proceso de desmoralización del trabajo concurren a estimular la práctica del abuso del derecho; han puesto de los CAPS y los han convertido en una política gubernamental expandiendo su celebración violatoria del orden constitucional y legal, con el pretexto de las formas”. “La extensión de esta modalidad de vinculación, pronto adquirió una dimensión significativa, como lo atestigua el primer censo de maestros y funcionarios del sector educativo que ya en 1991, de un total de 243.393 empleados, indicaba que 21.920 tenían carácter de contratistas (Villegas, 2013, p. 214).

### **3.2. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

Si de algo se diferencia el contrato administrativo de prestación de servicios del de trabajo, es en cuanto a su estructura.

Manotas y Gómez (2010), al hacer referencia a las más destacadas diferencias entre un contrato de prestación de servicios y un contrato de trabajo, lo establecieron de la siguiente manera de acuerdo al orden que sigue:

1) El contrato de prestación de servicios supone una actividad independiente que puede ser desarrollada por una persona natural o jurídica, mientras que el trabajador, está caracterizado por la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación de la misma (p. 82).

Explican Manotas y Gómez (2010), que en el contrato de prestación de servicios, la ejecución de la actividad independiente es un desarrollo del principio propio de la contratación estatal, como es el de responsabilidad, donde el contratista en cumplimiento de lo pactado, ejecuta el objeto del contrato con cierto grado de autonomía. En tanto, en el contrato de trabajo, si bien existe el conocimiento de la labor a ejecutar por parte del trabajador, bajo la continuada subordinación, no cuenta con la absoluta independencia para su ejecución, ya que debe estar sometido a la continua supervisión del empleador.

2) El contratista prestador de servicios tiene autonomía e independencia, lo cual supone un margen de discrecionalidad para disponer del tiempo en la ejecución del contrato, mientras que el trabajador está por naturaleza subordinado y, por ende, sometido a las órdenes de sus superiores (Manotas y Gómez, 2010, p. 82).

Es de resaltar que en el contrato de trabajo, el empleador o contratante maneja desde su perspectiva u objeto social un interés particular y mercantil, en razón de la búsqueda del lucro de dicha actividad comercial, lo que lo obliga y autoriza a ejercer continua y permanente vigilancia sobre el servicio contratado, lo que emerge en la legalidad como subordinación que le brinda al empleador la facultad de exigir rendimiento.

3) La autonomía del contratista prestador de servicios le permite ejecutar simultáneamente otros contratos de prestación de servicios, mientras que el trabajador, salvo circunstancias especiales, tiene dedicación exclusiva haciendo incompatible el desempeño de otros contratos (Manotas y Gómez, 2010, p. 82)

La autonomía en el contrato estatal, aleja al contratista de la subordinación, lo que le otorga una mayor amplitud o libertad para

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-32
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 12 de 24

seguir contratando con terceros, diferencia esta que se tiene frente al contrato de trabajo, que de manera general tiende a abarcar el total del tiempo del trabajador, quien no contará al final de la jornada con la disponibilidad ni fuerza física para ejecutar otro contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, cuando se ejecuta en tiempo menor, es decir, en un horario inferior a las ocho horas diarias, su remuneración se ve afectada en la misma proporción a su disminución, lo que se traduce en una desmejora para el trabajador, quien se ve obligado a pactar tiempos completos.

4) El contratista prestador de servicios está obligado en virtud del contrato al cumplimiento de una prestación inmaterial, determinada y precisa, luego, el servicio que presta es de naturaleza temporal, mientras que el trabajador hace parte del andamiaje de la empresa y, por ende, lo ampara un régimen de estabilidad (Manotas y Gómez, 2010, p. 83).

En cuanto a la prestación del servicio inmaterial, determinada y precisa, es reflejo de la función administrativa que involucra a los contratos de prestación de servicios administrativos, conforme al numeral 3° del

Artículo 32 de la Ley 80 de 1990, en el sentido que la temporalidad se circunscribe a la función propia de la Rama Ejecutiva.

La temporalidad en el campo del contrato de trabajo, está amparada en el principio de la estabilidad en el empleo, conforme al Artículo 53 de la Carta Magna, en el sentido que es ajena a las políticas del Poder Ejecutivo y se mira desde la pertinencia propia del desarrollo del objeto social de la empresa, que se regula transparentemente en los términos de los contratos.

5) El contratista prestador de servicios recibe como contraprestación el pago de honorarios sin derecho a prestaciones sociales, mientras que el trabajador recibe un salario cuyas prestaciones ampara el régimen laboral (Manotas y Gómez, 2010, p. 83).

El numeral 3° del Artículo 32 de la Ley 80 de 1990, reguló la imposibilidad de generar derechos sociales como son los de cesantías, primas de servicios e intereses sobre cesantías, al establecer que en ningún caso los contratos estatales generan relación laboral, ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable; siendo así, los contratistas de

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-32
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 13 de 24

los contratos de prestación de servicios estatales, no quedan amparados por prestaciones sociales. En cambio, el trabajador oficial o empleado público, en el caso de los contratos de trabajo o vinculación legal y reglamentaria respectivamente, están amparados por una vasta gama de derechos sociales (asistenciales y económicos), inmersas en un garantismo que viene dado desde la Constitución, en su Artículo 1°, al decir que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto al derecho al trabajo; también cuando se hace referencia a los fines del Estado, garantizando la efectividad de los principios, Artículo 2°; además configurando al trabajo y a la seguridad social como una obligación social que goza de la protección del Estado; y el Artículo 53 que relaciona toda una serie de principios garantistas que regularán las relaciones de trabajo.

6) Las obligaciones y los derechos del contratista de la administración pública están regulados por el Estatuto General de la Contratación Administrativa y demás disposiciones que sean pertinentes, mientras que los derechos y las obligaciones del trabajador tienen regulación propia en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo (Manotas y Gómez, 2010, p. 84).

Las relaciones contractuales, tanto la administrativa o de servicio, como la de trabajo, tienen sus propios estatutos. Los puntos que los identifican, son el servicio y la contraprestación, llamada remuneración (honorarios-salarios), pero igualmente tienen elementos diferenciales que los distancian considerablemente como son: la subordinación y la independencia. Estos estatutos también tienen una connotación diferencial como es la jurisdicción que atiende a cada uno de ellos. Las relaciones de trabajo, reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, se ha de resaltar, que goza de otras disposiciones garantistas y protectoras de nivel supranacional, como son los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que se hacen de obligatoria integración a la legislación nacional. Y las relaciones de los contratos de prestación de servicios estatales no cuentan con la garantía supranacional.

7) Los conflictos derivados del contrato estatal de prestación de servicios tiene a la jurisdicción de lo contencioso administrativo como juez natural, mientras que toda controversia originada en un contrato de trabajo debe ventilarse ante el

juez laboral del Circuito (Manotas y Gómez, 2010, p. 87).

Conforme al Artículo 141 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), cualquiera de las partes de un contrato estatal podrá pedir que se declare su existencia o su nulidad:

Cualquiera de las partes de un contrato del Estado podrá pedir que se declare su existencia o su nulidad, que se ordene su revisión, que se declare su incumplimiento, que se declare la nulidad de los actos administrativos contractuales, que se condene al responsable a indemnizar los perjuicios, y que se hagan otras declaraciones y condenas. Así mismo, el interesado podrá solicitar la liquidación judicial del contrato cuando esta no se haya logrado de mutuo acuerdo y la entidad estatal no lo haya liquidado unilateralmente dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento del plazo convenido para liquidar de mutuo acuerdo o, en su defecto, del término establecido por la ley (Ley 1437 de 2011, art. 141).

Y las controversias que se gesten desde los contratos de trabajo, la jurisdicción es la ordinaria laboral, conforme el Artículo 2° de la Ley 712 de 2001, para el caso de los trabajadores oficiales y privados. En el evento de las controversias entre empleados públicos, es decir, los de libre nombramiento

y remoción, que tienen una relación legal y reglamentaria, la jurisdicción es la contencioso administrativa conforme al Artículo 138 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), toda persona (empleado público) que se crea lesionada en un derecho amparado en una norma jurídica (derecho social), podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo y se le restablezca en su derecho; también podrá solicitar que se le repare el daño.

Así mismo, se observa la prevención que el Artículo 30 del Estatuto General de Contratación Estatal contenido en la Ley 80 de 1993, hace al definir el contrato de prestación de servicios, pretendiendo establecer una tajante diferencia frente a los contratos de trabajo, al redactar en su inciso final, que “en ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

Aspectos predominantes a la hora de entablar un juicio en aras de determinar

cuándo se está en una relación de trabajo o en una relación meramente administrativa. La salvedad que impone la norma contractualista, en vez de dar claridad en las relaciones laborales, el efecto se traduce en lo contrario. Se da entender, que todos los contratos de prestación de servicio administrativos, dándole cualquier tratamiento por el administrador de turno, aun rayando con las características del contrato realidad, no generan prestaciones sociales, lo que se constituye en terreno fértil para una de las manifestaciones o matices del abuso del derecho.

Dentro de las bondades del contrato de trabajo, se observa que resulta más favorable que el contrato administrativo; su razón de ser se explica por la finalidad perseguida con la imple mentación de dicho contrato. Bien dice el Artículo 30 de la Ley 80 de 1993 que “son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”, lo que no trae una estabilidad ni laboral, ni de trabajo.

Pero, su característica más significativa radica en el desarrollo de las actividades propias de la administración que en realidad no puedan ser ejecutadas por el personal que labora en la planta, sea por sobrecarga laboral o por la necesidad de conocimientos especializados; circunstancias determinantes para la procedencia y existencia del contrato administrativo de prestación de servicios.

No hay duda, que bajo los ideales o principios, de la función administrativa y el del buen servicio, hay que darle cabida al contrato de prestación de servicios, inmersos en la dinámica propia de la gobernabilidad de un ente estatal, que debe también tener de presente la lealtad con principios de orden constitucional y legal que limitan la ejecución de los contratos de prestación de servicios.

Es necesario aclarar, que desde un punto de vista hermenéutico es imposible el paralelismo entre los dos tipos de contratos, sin embargo, desde el punto de vista técnico la existencia o la transformación de un contrato en otro da lugar a discusión. Por su parte, la Corte Constitucional ha estipulado

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 16 de 24</b>

las diferencias habidas y por haber de ambos contratos hasta el punto de inferir que sus elementos son inconfundibles, en Sentencia C-154 de 1997 señaló:

El contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. Para que aquel se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada (Corte Constitucional, 1997, C-154).

Atendiendo la interpretación de la Corte Constitucional, se infiere que en efecto no hay asidero jurídico para que en un momento dado coexistan ambos contratos, puesto que su naturaleza, su esencia e inclusive la divergencia de los estatutos que los autoriza no dan lugar a equívocos. Sin embargo, es al interior del vínculo contractual, el escenario que permite identificar si determinada labor se ajusta o no al contrato de prestación de servicios.

Es allí donde se analiza si la labor encomendada requiere de subordinación para su ejecución, la necesidad de cumplir horarios, órdenes, reglamento interno, tiempo de ejecución de labores y demás particularidades que van acorde con la naturaleza del contrato realidad, que si bien, pueden llevar inmerso el espíritu de un contrato de prestación de servicios, mediante cláusulas o similares en su escrito, pueden muy a pesar del valor probatorio que tiene la carga documental ser desestimadas por el principio consagrado en el Artículo 53 de la Carta Política. En razón de ello, en la relación contractual que se genera entre empleador-servidor público, se halla en el razonar del juez cuando autoriza el reconocimiento de los derechos irrenunciables, y el pago de las indemnizaciones que corresponde una vez se determine que bajo el disfraz de un contrato de prestación de servicios subsistía un contrato de trabajo.

De lo hasta aquí visto, se deduce que el acercamiento entre los contratos de prestación de servicios y los de trabajo, está circunscrito esencialmente en el objeto del



contrato o la actividad personal, que se unifica en el servicio personal que se ejecuta.

**4. POSICIÓN JURISPRUDENCIAL  
FRENTE AL PRINCIPIO DE LA  
PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE  
LAS FORMAS EN MATERIA DE  
SEGURIDAD SOCIAL**

Tanto la Corte Constitucional como el Consejo de Estado se han referido en diversas oportunidades al principio de la primacía de la realidad sobre las formas en materia de seguridad social.

A propósito, en la Sentencia T-1109 de 2005, se analizó la relación laboral de una persona vinculada en forma ininterrumpida como celador de una entidad estatal a través de sucesivas órdenes de prestación de servicios expedidas por la Secretaría de Educación del Municipio de Pereira, quien corría con los gastos de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante. El peticionario aseguró que fue citado por dicho organismo y constreñido a suscribir un contrato de prestación de servicios, en aras

de continuar con la labor de celador que venía desempeñando, y en razón de ello fue desafiliado de la EPS. En virtud de ello, el actor solicitó la nulidad de dicho contrato de prestación, dado que desmejoró notablemente su situación laboral, en la medida en que antes la entidad accionada corría con el pago la seguridad social.

Frente al caso, la Corte examinó la naturaleza de su vinculación, verificando el cumplimiento material de la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado, toda vez que

El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales permite determinar la situación real en que se encuentra el trabajador respecto del patrono, la realidad de los hechos y las situaciones objetivas surgidas entre estos. Debido a esto es posible afirmar la existencia de un contrato de trabajo y desvirtuar las formas jurídicas mediante las cuales se pretende encubrir, tal como ocurre con los contratos civiles o comerciales o aún con los contratos de prestación de servicios (Corte Constitucional, 2005, T-1109).

Frente a este caso, la Corte amparó los derechos del accionante porque encontró probados los elementos del contrato laboral, como es el caso del servicio personal del

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-32
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 18 de 24

actor en el cargo de celador, el elemento de subordinación, la continuidad de su labor a través de quince ordenes de prestación de servicios, y la existencia de una remuneración.

De igual manera, en la Sentencia T-471 de 2008, la Corte dispuso a la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura que debía afiliar a los accionantes al sistema de seguridad social, que debían cumplir con el requisito de dicha afiliación para poder desarrollar su labor. Como sustento se tuvo en cuenta que los trabajadores realizaban funciones propias de la Compañía y que lo habían hecho por un amplio espacio de tiempo; sobre el particular, hizo referencia al artículo 34 del Código Sustantivo:

El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo define como contratista independiente y por ende verdadero patrono y no representante ni intermediario, a quien contratan la ejecución de una o varias obras o 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.

No obstante la norma dispone que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra responderá solidariamente, con el

contratista o subcontratista, por las obligaciones laborales insatisfechas, así no medie autorización de contratar, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio (Corte Constitucional, 2008, T-471).

De otra parte, en la Sentencia T-303 de 2011 se realizó un análisis de la figura de solidaridad laboral y la define como aquél instrumento que busca

El pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, entre el beneficiario del trabajo o dueño de la obra y el contratista independiente, cuando éste se vale de aquellos para desarrollar el objeto contratado y éste corresponde al giro ordinario de los negocios del beneficiario (Corte Constitucional, 2011, T-303)

En dicho caso, no concedió el amparo al verificar que no se trataba de un contrato laboral entre los contratistas sino un contrato colectivo sindical.

De otro lado, destaca el Consejo de Estado a través de Sentencia del 23 de junio de 2006 (Rad. 0245) que la vinculación a través de estos contratos se diferencia del vínculo laboral porque implica la ejecución temporal de una labor de manera independiente, esto es, sin subordinación que se manifiesta a

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 19 de 24</b>

través de la sujeción a órdenes impartidas por un superior y horarios.

De igual manera, señala la misma corporación, a diferencia de la vinculación laboral, al contratista le corresponde afiliarse como independiente a los sistemas de seguridad social en salud y pensiones y no a la entidad contratante, de conformidad con el artículo 282 de la Ley 100 de 1993.

Obligación de afiliación de contratistas del Estado. Modificado por el art. 114, Decreto Ley 2150 de 1995. Ninguna persona natural podrá prestar directamente sus servicios al Estado, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, sin afiliarse a los sistemas de pensiones y salud previstos en la presente ley.

En pronunciamiento del 16 de febrero de 2012 (Rad. 1187-11), el Consejo de Estado manifestó que el contrato de prestación de servicios no puede constituirse en un instrumento para desconocer los derechos laborales y conforme a ello, en aras de hacer triunfar la relación laboral sobre las formas que pretendan ocultarla, es dable acudir a los principios constitucionales del artículo 53 de la C.P. que contempla la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas

por los sujetos de las relaciones laborales y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas, con la finalidad de exigir la especial protección en igualdad de condiciones a quienes realizan la misma función pero en calidad de servidores públicos.

De manera específica, la suscripción de contratos de prestación de servicios con la administración no genera el pago de salarios ni prestaciones sociales; por el contrario, únicamente fija el reconocimiento de honorarios como contraprestación al desarrollo del objeto contractual previamente pactado.

Para la Corte la vinculación a la administración pública puede efectuarse mediante (i) un vínculo reglamentario o contractual de los cuales surge una relación laboral que origina prestaciones sociales o (ii) mediante un contrato de prestación de servicios del cual derivan no derivan derechos prestacionales ni beneficios de tipo labora. Sin embargo, de acuerdo a la jurisprudencia de esta Corporación es posible que de facto el contrato de prestación de servicios cambie su naturaleza hacia un vínculo de carácter laboral, cuando se acreditan materialmente la prestación personal, continuada, subordinada y remunerada de un servicio (Corte Constitucional, 2015, T-426).

Como puede verse, La relación laboral entre las partes, se requiere que el actor pruebe los elementos esenciales de la misma, esto es, que su actividad en la entidad haya sido personal y que por dicha labor haya recibido una remuneración o pago y, además, debe probar que en la relación con el empleador exista subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad para exigir al servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del vínculo. Además de las exigencias legales citadas, le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia, es decir que la labor sea inherente a la entidad y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia.

## **5. CONCLUSIONES**

De conformidad con los anteriores lineamientos, en este escrito se pudo

determinar que, según los principios constitucionales del artículo 53 de la Constitución Política que contempla la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas para los sujetos de las relaciones laborales y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas, tal como las prestaciones sociales, tienen la finalidad de garantizar la protección en igualdad de condiciones entre quienes realizan la misma función en un tipo de vinculación y otros.

Según lo dicho, y siguiendo lo establecido por la jurisprudencia constitucional, así como en el ámbito de la jurisdicción contencioso administrativa, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas tiene plena operancia en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral tanto frente a particulares como al Estado, cuando se prueba el cumplimiento de una prestación personal, continuada, subordinada y remunerada de un servicio.

En el presente ejercicio escritural se ha procurado el abordaje de la diferenciación

existente entre un contrato regido por el Código Sustantivo de Trabajo y otro de tipo administrativo emanado del estatuto general de contratación. Sin embargo, factores como horarios, impartición de órdenes, cumplimiento de deberes ajenos a la labor encomendada, y el tema de la subordinación, entre otros, hacen que la relación que en un principio comienza como un contrato de prestación de servicios, termine por convertirse en un contrato de trabajo; que en múltiples ocasiones llega a ser objeto de demanda ante la jurisdicción laboral o contencioso administrativa; bajo la pretensión que se le reconozcan las prerrogativas que tiene un contrato de trabajo, que se llegare a configurar y probar ante el juez los elementos sine qua non de un vínculo contractual regido por el Código Sustantivo de Trabajo.

Es por ello que ha resultado imperativo aclarar que el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicio administrativo son convenios que presentan una variedad de diferencias, con génesis jurídicas propias, con tratamiento procesal disímiles, pero que se ejecutan en un mismo

escenario, como es la función administrativa o administración pública; que se identifican en una interacción entre una actividad personal y la prestación de un servicio. Y es esta actividad personal o de prestación del servicio, la que genera en la ejecución de la actividad, confusión en estos contratos, creando serias dificultades para la Administración de Justicia, cuando entra a definir luego del cumplimiento del objeto contractual, si estamos frente al contrato de prestación de servicio administrativo o el contrato de trabajo de trabajador oficial o una vinculación legal y reglamentaria, apoyado en el principio de la primacía sobre las formalidades.

La contratación de personas naturales por prestación de servicios independientes, únicamente, opera cuando para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden. Si se demuestra la existencia de una relación laboral que implica una actividad personal subordinada y

dependiente, el contrato se torna en laboral en razón a la función desarrollada, lo que da lugar a desvirtuar la presunción consagrada en el precepto acusado y, por consiguiente, al derecho al pago de prestaciones sociales a cargo de la entidad contratante, para lo cual el trabajador puede ejercer la acción laboral ante la justicia del trabajo, si se trata de un trabajador oficial o ante la jurisdicción contencioso administrativa, con respecto al empleado público.

El principio constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales tiene plena operancia en el asunto, en los casos en que se haya optado por los contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral; de manera que, configurada esa relación dentro de un contrato de esa modalidad el efecto normativo y garantizador del principio se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales, sin reparar en la calificación o denominación que haya adoptado el vínculo que la encuadra, desde el punto de vista formal. De resultar vulnerados con esos comportamientos derechos de los

particulares, se estará frente a un litigio ordinario cuya resolución corresponderá a la jurisdicción competente con la debida protección y prevalencia de los derechos y garantías más favorables del "contratista convertido en trabajador" en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

#### REFERENCIAS

- Bedoya H., M., Jiménez A., L. y Vahos Q., C. (2011). *Reconocimiento de los derechos prestacionales frente a la naturaleza jurídica del Fondo de Solidaridad y Garantía – FOSYGA*. Envigado: Institución Universitaria de Envigado.
- Benavides, J. (2004). *El contrato Estatal entre el derecho público y el derecho privado*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Cabanellas, G. (1949). *Tratado de derecho laboral, el contrato de trabajo*. Buenos Aires: El Gráfico.
- Consejo de Estado, Sección Segunda. (2012). Bogotá D.C. *Sentencia del 12 de febrero. Rad. 41001-23-31-000-2001-00050-01(1187-11)*. *Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve*.
- Consejo de Estado, Sección Segunda. (2006). Bogotá D.C. *Sentencia del 23 de junio*.

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 23 de 24

- Rad. 0245. Consejero Ponente: Jesús María Lemos.*
- Corte Constitucional. (1997). Bogotá D.C. *Sentencia C-154. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara.*
- Corte Constitucional. (1998). Bogotá D.C. *Sentencia C-665. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara.*
- Corte Constitucional. (2005). Bogotá D.C. *Sentencia T-471. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.*
- Corte Constitucional. (2005). Bogotá D.C. *Sentencia T-1109. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.*
- Corte Constitucional. (2008). Bogotá D.C. *Sentencia C-063. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.*
- Corte Constitucional. (2009). Bogotá D.C. *Sentencia C-614. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.*
- Corte Constitucional. (2011). Bogotá D.C. *Sentencia T-303. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao.*
- Corte Constitucional. (2012). Bogotá D.C. *Sentencia C-171. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.*
- Corte Constitucional. (2014). Bogotá D.C. *Sentencia C-593. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.*
- Corte Constitucional. (2015). Bogotá D.C. *Sentencia T-426. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.*
- Díaz V., J. (2012a). *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública.* Santa Marta: Universidad Sergio Arboleda.
- Díaz V., J. (2012b). La Primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales. *Jurídicas CUC*, 8(1), 9-33.
- Freedland, M. (2007). Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 16(1), 15-39.
- Gómez S., F. (2012). *Constitución Política de Colombia: básica.* Bogotá: Leyer.
- Manotas C., J., y Gómez L., C. (2010). Los contratos administrativos de prestación de servicios y su estrecha relación con el contrato de trabajo en la administración pública. *Justicia*, (18), 80-90.
- Mercado G., E., & Velásquez Z., J. (2006). *El principio de la realidad sobre la forma y su aplicación en algunos contratos y relaciones laborales.* Medellín: Universidad de Antioquia.
- Ríos N., N. (1998). El Trabajo Asociativo, Un Instrumento para Deslaborizar la contratación Laboral. *Cultura y Trabajo, Escuela Nacional sindical*, 46, 8-14.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 24 de 24

Roldán E., D. (2008). *Las cooperativas de trabajo asociado y el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Saldarriaga Z., L. (2011). *El contrato de aprendizaje conforma a las modificaciones introducidas por la Ley 789 de 2002 a la luz del principio de la primacía de la realidad sobre formalidades*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Serna M., R. (2014). *Sobre los contratos estatales de prestación de servicios: análisis jurisprudencial*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Toyama M., J., & Neyra S., C. (2010). Criterios aplicados en las inspecciones laborales sobre primacía de la realidad: elementos esenciales y rasgos sintomáticos. *Advocatus: revista editada por los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima*, (22), 87-111.

Villegas A., J. (2013). *Derecho Administrativo Laboral*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

**Mario Alberto Pérez Uribe:** Estudiante del derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautora del presente artículo, el cual hace parte del Diplomado de en Seguridad Social y Pensiones de dicha universidad.

**Alejandro Sánchez Grajales:** Estudiante del derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautora del presente artículo, el cual hace parte del Diplomado de en Seguridad Social y Pensiones de dicha universidad.

## CURRICULUM VITAE

**José Javier Pineda Betancur:** Estudiante del derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautora del presente artículo, el cual hace parte del Diplomado de en Seguridad Social y Pensiones de dicha universidad.