

**El contrato de prestación de servicios en Colombia.
Implicaciones jurídicas de su asimilación al
contrato de trabajo en el sector privado**

**The Contract for the Provision of Services in
Colombia. Legal Implications of its Assimilation to
the Employment Contract in the Private Sector**

**Le contrat de prestation de services en Colombie: implications
juridiques de son assimilation au contrat de travail dans le secteur privé**

Luis Fernando Valencia Rodríguez

<https://orcid.org/0009-0004-2394-9865>

Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia
Correo electrónico: luisf.valencia@campusucc.edu.co

Recepción: 11 de diciembre de 2024

Aceptación: 3 de septiembre de 2025

Publicación: 30 de enero de 2026

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.19801>

RESUMEN: El contrato de prestación de servicios en Colombia se ha consolidado como una figura legal ampliamente utilizada en el ámbito laboral privado. Sin embargo, su uso indebido para evadir las responsabilidades laborales inherentes a las relaciones de trabajo ha generado un debate jurídico sobre sus implicaciones. Este artículo analiza las consecuencias jurídicas derivadas de la desnaturalización de este tipo de contrato, especialmente cuando se utiliza para ocultar relaciones laborales subordinadas, lo que se configura como un “contrato realidad”. A lo largo del estudio, se identifican los principales riesgos asociados con esta práctica, tales como la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, la seguridad social, la estabilidad laboral y la remuneración justa. El artículo también aborda las causas subyacentes de esta problemática, y destaca la falta de una regulación más estricta y la insuficiente fiscalización por parte del Estado. Si bien el análisis expone la gravedad del uso indebido de los contratos de prestación de servicios, el trabajo sugiere la necesidad de implementar reformas legislativas y fortalecer los mecanismos de supervisión para evitar la precarización laboral. En este sen-

tido, se proponen herramientas para que jueces y operadores jurídicos puedan identificar cuándo un contrato de prestación de servicios oculta realmente una relación laboral y cómo deberían manejarse las implicaciones derivadas de este encubrimiento.

Palabras clave: contrato de prestación de servicio; contrato realidad; relación laboral encubierta; derecho laboral colombiano.

ABSTRACT: The service contract in Colombia has established itself as a legal figure widely used in the private labour sphere. However, its misuse to evade the labour responsibilities inherent to employment relationships has generated a legal debate on its implications. This article analyses the legal consequences derived from the denaturalisation of this type of contract, especially when it is used to conceal subordinate employment relationships, which is configured as a “reality contract”. Throughout the study, the main risks associated with this practice are identified, such as the violation of workers’ fundamental rights, such as social security, job stability and fair remuneration. The article also addresses the underlying causes of this problem, highlighting the lack of stricter regulation and insufficient state oversight. While the analysis exposes the seriousness of the misuse of service contracts, the paper suggests the need to implement legislative reforms and strengthen oversight mechanisms to prevent labour precariousness. In this sense, it proposes tools for judges and legal operators to identify when a service provision contract actually conceals an employment relationship and how the implications of this concealment should be handled.

Keywords: service contract; reality contract; disguised employment relationship; colombian labour law.

RÉSUMÉ: Le contrat de prestation de services en Colombie s’est consolidé en tant que figure juridique largement utilisée dans le domaine du travail privé. Cependant, son utilisation abusive pour se soustraire aux responsabilités du travail inhérentes aux relations de travail a suscité un débat juridique sur ses implications. Cet article analyse les conséquences juridiques dérivées de la distorsion de ce type de contrat, notamment lorsqu’il est utilisé pour masquer des relations de travail subordonnées, ce qui est configuré comme un “contrat de réalité”. Tout au long de l’étude, les principaux risques associés à cette pratique sont identifiés, tels que la violation des droits fondamentaux du travailleur, tels que la sécurité sociale, la stabilité de l’emploi et une rémunération équitable. L’article aborde également les causes profondes de ce problème, en soulignant l’absence de réglementation plus stricte et de surveillance insuffisante de la part de l’État. Bien que l’analyse mette en évidence la gravité de l’utilisation abusive des contrats de prestation de

services, les travaux suggèrent la nécessité de mettre en œuvre des réformes législatives et de renforcer les mécanismes de contrôle pour éviter la précarité de l'emploi. En ce sens, des outils sont proposés pour que les juges et les opérateurs juridiques puissent identifier quand un contrat de prestation de services cache effectivement une relation de travail et comment les implications dérivées de cette dissimulation doivent être traitées.

Mots-clés: contrat de prestation de services; contrat de réalité; relation de travail déguisée; droit du travail colombien.

I. Introducción

La figura del contrato de prestación de servicios tiene sus raíces en el derecho administrativo francés del siglo XIX, en efecto, fue Maurice Hauriou¹ quien sentó las bases para la reflexión contemporánea sobre los contratos administrativos, al enfatizar en la importancia del servicio público como eje central de estos acuerdos. Esta perspectiva fue fundamental para la construcción de una doctrina sólida sobre el contrato estatal en Francia. El contrato de prestación de servicios en Colombia se originó como una figura legal para la contratación de profesionales independientes y la prestación de servicios específicos. Sin embargo, su uso ha sido distorsionado para ocultar relaciones laborales subordinadas, lo que ha generado un problema jurídico significativo y ha afectado los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

En Colombia, el contrato de prestación de servicios ha sido un mecanismo utilizado tanto en el sector público como privado, pero su abuso ha generado una cultura de ilegalidad en las relaciones laborales, afectando los derechos de los trabajadores, especialmente en términos de seguridad social y estabilidad laboral.² No obstante, en el contexto laboral colombiano, esta figura ha sido objeto de controversia debido a su uso para encubrir relaciones laborales subordinadas. La desnaturalización del contrato de prestación de servicios ha ge-

¹ Hauriou, Maurice, *Précis de droit administratif et de droit public général*, Paris, Sirey, 2020.

² García, José Antonio, "Principios sobre los contratos de la Administración con especial referencia a la esfera local", *Revista de Estudios de la Vida Local*, Madrid, año 15, núm. 87, 1956, pp. 300-328. <https://doi.org/10.24965/real.vi87.6773>

nerado un vacío en la protección de los derechos laborales, lo que implica la necesidad urgente de reformas jurídicas y políticas de fiscalización.³

Ahora bien, actualmente la contratación estatal en Colombia se rige principalmente por la Ley 80 de 1993, que establece el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, y por la Ley 1150 de 2007, que introduce medidas para la eficiencia y transparencia en la contratación pública. Estas normativas buscan garantizar que los procesos contractuales se realicen con apego a los principios de transparencia, economía y responsabilidad, lo que asegura la correcta ejecución de los recursos públicos y la satisfacción de las necesidades colectivas. En este contexto, resulta importante destacar que su uso indebido, tanto en el sector público como privado, ha desvirtuado su finalidad original. La falta de una regulación efectiva y una supervisión adecuada han permitido que se emplee esta modalidad para ocultar relaciones laborales subordinadas, lo que requiere una reforma en la legislación laboral para proteger a los trabajadores y evitar la precarización del empleo.⁴

En este orden de ideas, el Decreto 528 de 1964 representó un hito en la organización judicial colombiana, al asignar a los tribunales administrativos y al Consejo de Estado la competencia sobre ciertos contratos administrativos. Esta evolución respondió a la necesidad del Estado de optimizar la gestión de sus recursos, al permitir la colaboración con particulares para la provisión de bienes y servicios destinados a satisfacer las crecientes demandas ciudadanas. La complejidad de las funciones estatales y las limitaciones burocráticas impulsaron la contratación con empresas privadas para la ejecución de obras y suministro de bienes que la estructura estatal no podía abordar eficientemente.

En este contexto, el contrato administrativo emergió como una figura jurídica distinta del derecho común, caracterizada por la inclusión de cláusulas exorbitantes que buscan garantizar el cumplimiento de los fines de la administración pública. Antes del desarrollo del derecho administrativo, el Estado y los particulares se encontraban en igualdad de condiciones al contratar, lo que implicaba

³ Matilla, Andry, “El contrato administrativo como técnica jurídica”, *Revista de Estudios Jurídicos*, Buenos Aires, año 20, núm. 2, 2020, pp. 1-36. https://cijur.mpb.gov.ar/files/bulletins/Dr_Andry_Matilla_Correa_-_EL_CONTRATO_ADMINISTRATIVO_25-3.pdf

⁴ Gorbaneff, Yuri, “Pensamiento social católico y la contratación pública en Colombia”, *Universitas*, Bogotá, año 107, núm. 1, 2004, pp. 849-870. <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510722.pdf>

la sujeción al derecho privado. Sin embargo, tras la Revolución Francesa, con el surgimiento de esta área del derecho, se estableció una distinción clara entre contratos administrativos y contratos privados de la administración, asignando a jurisdicciones diferentes la resolución de controversias derivadas de cada tipo de contrato.⁵ Esta diferenciación permitió que los contratos administrativos fueran sometidos a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, mientras que los contratos privados de la administración se dirimían en la jurisdicción ordinaria. Este desarrollo jurídico buscó asegurar una adecuada tutela judicial y el respeto por los principios del derecho público, al adaptarse a las necesidades cambiantes de la administración estatal y garantizando la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

Llegados a este punto, conviene detenerse a subrayar que en Colombia la contratación estatal se clasifica principalmente en dos modalidades: contrato directo y el contrato de prestación de servicios. Este último, objeto de nuestro análisis, se caracteriza por la ausencia de los elementos propios de una relación laboral tradicional, como la subordinación y la obligatoriedad de cumplir un horario específico. En el contrato de prestación de servicios, el contratista se compromete a ejecutar una labor específica a cambio de una remuneración y mantiene autonomía en la ejecución de sus funciones. No obstante, algunas empresas emplean esta modalidad contractual con el fin de eludir el pago de aportes parafiscales y de seguridad social, lo que configura una relación laboral encubierta. Esta práctica les permite evitar obligaciones como la afiliación a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales, a pesar de que la labor realizada por los contratistas contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos empresariales.

El contrato de prestación de servicios se celebra por un tiempo determinado y se rige por la legislación civil, sin generar una relación laboral ni el derecho al pago de prestaciones sociales. Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo señala que, dentro de este tipo de relación contractual, el contratista tiene la responsabilidad de llevar a cabo una o varias tareas o de prestar determinados servicios en favor de un tercero, y recibir una remuneración previamente acordada.

⁵ Amaya, Carlos, “El principio de planeación en la contratación estatal, un principio no tipificado”, *Revista Via Iuris*, Bogotá, año 28, núm. 1, 2016, pp. 105-119. <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273949068006.pdf>

Asimismo, asume la totalidad de los riesgos asociados a la actividad y cuenta con plena autonomía tanto técnica como directiva para su ejecución.⁶

Desde la promulgación del Código Civil de 1870, la contratación por prestación de servicios ha estado presente en la legislación colombiana. Originalmente, esta modalidad contractual fue diseñada para el desarrollo de actividades independientes, en las cuales no existe subordinación laboral ni dependencia, y el contratista asume la responsabilidad de afiliarse y cotizar al sistema de seguridad social. Como se puede evidenciarse, en este artículo se examinan las implicaciones jurídicas de la desnaturalización del contrato de prestación de servicios y se proponen mecanismos prácticos para que jueces y operadores jurídicos puedan identificar cuándo este contrato encubre una relación laboral subordinada, al reconocer los derechos fundamentales de los trabajadores afectados.

II. Metodología

Para la realización del estudio que aquí se presenta se empleó una metodología cualitativa de carácter analítico y descriptivo, centrada en el análisis documental. Este abordaje resulta ser muy pertinente para investigaciones jurídicas, puesto que permite una comprensión de las normas, la doctrina y la jurisprudencia que son relevantes al objeto de estudio. En este sentido, el análisis documental implicó la revisión de fuentes como leyes, decretos, sentencias judiciales y literatura académica. A través de la interpretación crítica de estos documentos se buscó identificar los elementos esenciales para la configuración del contrato realidad en el contexto colombiano.

Con base en los lineamientos de Andrés Botero,⁷ la investigación cualitativa en el ámbito jurídico se caracterizó por su enfoque interpretativo, orientado a comprender y explicar fenómenos legales desde una perspectiva integral. Este método permite abordar la complejidad del derecho al considerar su contenido normativo, su aplicación práctica y las implicaciones sociales de la implementación.

⁶ Anaya, Bibiana, Andrade, Diana, Herazo, Silvia y Sánchez, Diana, *El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2014.

⁷ Botero, Andrés, “La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas”, *Opinión Jurídica*, Bogotá, año 2, núm. 4, 2003, pp. 109-116. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1350/1373>

III. Discusión y resultados

El contrato de prestación de servicios se ha consolidado como una modalidad ampliamente utilizada en sectores tanto públicos como privados en Colombia. Originalmente diseñado para la contratación de profesionales en actividades específicas, su abuso ha dado lugar a una distorsión jurídica, al utilizarse como una estrategia para ocultar relaciones laborales subordinadas. Esto ha generado una falta de acceso a derechos laborales fundamentales, como la seguridad social, las prestaciones laborales y la estabilidad laboral. Este uso indebido también facilita la evasión de obligaciones patronales, lo que ha generado una creciente precarización del empleo, especialmente en el sector público, donde el uso de esta figura contractual se ha incrementado para evitar la contratación formal de empleados con derechos laborales completos.⁸ Esta desnaturalización de la figura contractual constituye una violación a los principios básicos del derecho laboral, afectando la equidad y dignidad del trabajador.

Aunque este tipo de contrato está regulado por el Código Civil y el Código de Comercio en el sector privado, lo que permite una mayor flexibilidad en las relaciones contractuales, su abuso ha generado controversias significativas. Esta modalidad se ha desvirtuado para encubrir relaciones laborales subordinadas, situación que afecta gravemente los derechos laborales fundamentales. La falta de una regulación más estricta y la ausencia de mecanismos de supervisión adecuados han facilitado este abuso. En este sentido, la jurisprudencia de la Corte Constitucional,⁹ mediante Sentencia C-277, ha reiterado que cuando se cumplen los elementos esenciales del contrato de trabajo, como la subordinación y la prestación personal del servicio, el contrato debe ser reconocido como un “contrato realidad”, lo que implica que los trabajadores deben gozar de las prestaciones sociales y derechos laborales correspondientes. Sin embargo, esta solución aún enfrenta desafíos, debido a la falta de fiscalización efectiva que garantice el cumplimiento de la ley.

El uso indebido del contrato de prestación de servicios, inicialmente diseñado para regular actividades independientes, ha generado una serie de problemas

⁸ Sánchez, Claudia, *Contrato de trabajo realidad en el sector privado*, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2015.

⁹ Corte Constitucional, *Sentencia C-277*, 19 de agosto de 2021, Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-277-21.htm>

estructurales en Colombia. Su proliferación ha afectado gravemente el acceso a derechos laborales básicos, como la seguridad social, las prestaciones sociales y una pensión digna. La OIT¹⁰ destaca que, al no existir una obligación de los empleadores de cotizar al sistema de seguridad social, los trabajadores se ven obligados a asumir esta carga por completo, lo que limita su capacidad de ahorro y genera una dependencia aún mayor del sistema público. Para mitigar esta precarización, es crucial que se establezcan mecanismos de fiscalización más estrictos, que impidan que el contrato de prestación de servicios se utilice para eludir responsabilidades patronales. Las reformas deberían enfocarse en fortalecer los mecanismos de control, aumentar la transparencia y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral existente.

Ahora bien, la falta de una regulación más específica y estricta ha permitido que el contrato de prestación de servicios sea utilizado como una vía para evadir el pago de prestaciones sociales y reducir los costos laborales. Si bien esta modalidad permite una mayor flexibilidad en la contratación, su uso excesivo ha facilitado la precarización del empleo, situación que ha afectado principalmente a los trabajadores que realizan funciones subordinadas sin acceso a los derechos de los empleados formales. En este sentido, la Superintendencia de Industria y Comercio y el Ministerio del Trabajo han señalado la urgencia de reformar y fortalecer los mecanismos de inspección y control. Es esencial implementar políticas más rigurosas que incluyan sanciones a las empresas que utilicen el contrato de prestación de servicios para eludir sus responsabilidades laborales, así como el establecimiento de normas claras que garanticen la protección efectiva de los derechos laborales.¹¹

Teniendo en cuenta lo anterior, Luisa Rodríguez¹² plantea que el contrato de prestación de servicios, en su concepción original, es una herramienta válida y necesaria dentro del marco jurídico colombiano. No obstante, la falta de claridad normativa y la ausencia de sanciones efectivas frente a su uso indebido han generado un escenario de vulnerabilidad para miles de trabajadores que, bajo la

¹⁰ OIT, *El impacto de la tercerización laboral en América Latina*, 2022. <https://www.ilo.org/es/media/58516/download>

¹¹ Ministerio del Trabajo, “Informe sectorial sobre contratación y mercado laboral”. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informes-de-gestion-sector-trabajo>

¹² Rodríguez, Luisa, *Tercerización laboral en Colombia: precarización, configuración normativa y límites jurídicos*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2024.

apariciencia de contratistas independientes, desempeñan funciones propias de un empleado subordinado sin acceder a las garantías laborales correspondientes. En este sentido, el fortalecimiento del control estatal y el desarrollo de una política pública que promueva la formalización del empleo resultan fundamentales para garantizar el equilibrio entre la flexibilidad contractual y la protección de los derechos de los trabajadores en Colombia. Ahora bien, este tipo de contratos en Colombia tienen una naturaleza jurídica de carácter civil o comercial, que depende de la relación entre las partes y el objeto del contrato. A diferencia del contrato de trabajo, regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, no se rige por el derecho laboral, sino por el derecho privado, lo que significa que no genera derechos laborales como prestaciones sociales, estabilidad laboral o pago de seguridad social a cargo del contratante.¹³

La doctrina jurídica ha definido el contrato de prestación de servicios como un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural o jurídica (contratista) se obliga a prestar un servicio específico a otra persona natural o jurídica (contratante), sin que medie subordinación, por un tiempo determinado y a cambio de una remuneración previamente acordada. Este tipo de contrato es común en actividades que requieren conocimientos especializados, asesorías o ejecución de proyectos específicos, ya que permite una mayor flexibilidad en la relación contractual y en la ejecución de las actividades pactadas.

El Código Civil Colombiano, en su artículo 2064, hace referencia al arrendamiento de servicios inmateriales, y establece que se caracteriza por la prestación de un servicio sin que exista subordinación. Asimismo, el Código de Comercio, en su artículo 968, regula el contrato de suministro de servicios, y lo define como un contrato por el cual una parte se obliga a prestar un servicio en favor de otra a cambio de una contraprestación. Estas normativas consolidan la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios dentro del derecho privado, que lo diferencia de los contratos laborales.¹⁴ Desde el ámbito de la contratación pública, la Ley 80 de 1993,¹⁵ en su artículo 32, numeral 3, establece que los contratos de prestación de servicios sólo pueden ser celebrados con personas

¹³ Colombia Legal Corporation, “Contrato de prestación de servicios: ¿cuál es su naturaleza jurídica?”, 2018. <https://www.colombialelegalcorp.com/>

¹⁴ Rodríguez, Luisa, *op. cit.*

¹⁵ Artículo 32, Ley 80 de 1993, *Diario Oficial 41094*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

naturales cuando las actividades contratadas no puedan ser ejecutadas por personal de planta o cuando se requieran conocimientos especializados. Además, aclara que no generan una relación laboral ni prestaciones sociales, y que su duración debe estar limitada al tiempo estrictamente necesario para el desarrollo de la actividad contratada.

A pesar de la claridad normativa sobre su naturaleza jurídica, en la práctica, el contrato de prestación de servicios ha sido desnaturalizado en múltiples ocasiones, y se ha utilizado para encubrir relaciones laborales con el fin de eludir responsabilidades patronales. En este sentido, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-154 de 1997, ha señalado que, si en la ejecución de un contrato de esta naturaleza se evidencian los elementos esenciales del contrato de trabajo, como la subordinación y la prestación personal del servicio, debe reconocerse la existencia de un vínculo laboral y, por ende, garantizar los derechos derivados de esta relación. Esta postura ha sido reiterada en la jurisprudencia reciente, lo que ha fortalecido el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en la contratación laboral.¹⁶

Desde una perspectiva doctrinal, se ha argumentado que el contrato de prestación de servicios, aunque válido en su concepción original, debe ser regulado con mayor rigurosidad para evitar su uso indebido en detrimento de los derechos de los trabajadores. Según Héctor Cuesta,¹⁷ la falta de regulación específica en materia laboral ha permitido que esta figura contractual sea utilizada de manera abusiva, lo que afecta la estabilidad económica y social de miles de trabajadores que, en la práctica, cumplen funciones propias de empleados subordinados sin recibir las garantías legales correspondientes. En este orden de ideas, se puede sostener que su naturaleza jurídica se encuentra enmarcada dentro del derecho privado, específicamente en la normatividad civil y comercial, lo que lo diferencia claramente del contrato de trabajo.¹⁸ No obstante, su aplicación indebida ha generado importantes desafíos jurídicos, lo que ha llevado a la intervención de la jurisprudencia para garantizar la protección de los derechos laborales

¹⁶ Corte Constitucional, *Sentencia C-154*, 19 de marzo de 1997, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm>

¹⁷ Cuesta, Héctor, *Contrato realidad: factor de vulneración de acceso a los elementos del derecho fundamental al trabajo*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2016.

¹⁸ Díaz, Jorge, *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública*, Bogotá, Fondo de Publicaciones de la Universidad Sergio Arboleda, 2012.

en aquellos casos en los que se oculta una verdadera relación de trabajo bajo la apariencia de un contrato civil o comercial.

El contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo presentan diferencias fundamentales en su naturaleza, regulación y efectos jurídicos. Mientras que el primero se rige por el derecho civil y comercial, el segundo está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y otorga una serie de garantías y derechos al trabajador, como prestaciones sociales, afiliación a la seguridad social y estabilidad laboral. Entre las principales características del contrato de prestación de servicios, Luisa Rodríguez¹⁹ destaca las siguientes:

En primer lugar, la *autonomía e independencia*, en la cual el contratista presta sus servicios sin estar sujeto a órdenes directas del contratante, lo que implica que no existe una relación de subordinación. En consecuencia, el contratante no tiene la facultad de imponer un horario ni de dar instrucciones sobre la forma en que debe ejecutarse la labor. En segunda instancia, la *temporalidad definida* que consiste cuando el contrato se celebra por un período determinado y con un objeto específico. Al finalizar la labor acordada, se extingue el vínculo sin necesidad de indemnización ni pago de prestaciones sociales.

La tercera característica es el *riesgo a cargo del contratista*, en el cual el empleador asume los riesgos del negocio y protege al trabajador; en el contrato de prestación de servicios, el contratista es responsable de los riesgos derivados de la ejecución de su labor, e incluye la afiliación a la seguridad social por cuenta propia. Por su parte, la característica de *contraprestación económica fija* consiste en que el pago se realiza por honorarios previamente pactados, sin que ello implique el pago de prestaciones sociales, primas o cesantías. La remuneración se basa en la ejecución de la tarea, no en el tiempo trabajado. Finalmente, uno de los aspectos más particulares es que *no genera vínculo laboral*, esto implica que, aunque el contratista puede prestar sus servicios exclusivamente para una persona, no implica la existencia de una relación de trabajo, siempre y cuando no se cumplan los elementos esenciales del contrato de trabajo, como la subordinación.

Ahora bien, a diferencia del contrato de prestación de servicios, el contrato de trabajo se caracteriza por la presencia de ciertos elementos esenciales que determinan su naturaleza jurídica y sus efectos legales. En primer lugar, la *prestación personal del servicio* implica que el trabajador debe ejecutar directamente la labor para la cual fue contratado, sin la posibilidad de delegarla a un tercero.

¹⁹ Rodríguez, Luisa, *op. cit.*

Esto refuerza la idea de que la relación laboral se basa en las capacidades y habilidades del trabajador, al generar un vínculo que no puede ser transferido a otra persona. En segundo, se encuentra la *subordinación o dependencia*, que otorga al empleador la facultad de impartir órdenes, supervisar la ejecución de las tareas y establecer horarios y reglamentos internos. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-501 de 2004, ha señalado que esta característica es el factor diferenciador más importante entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios, ya que implica la obligación del trabajador de acatar instrucciones y someterse a la dirección del empleador.

En tercer lugar, el contrato de trabajo garantiza una *remuneración periódica*, es decir, el trabajador recibe un salario con una periodicidad establecida, el cual está sujeto a aportes parafiscales y contribuciones al sistema de seguridad social, obligaciones que corresponden al empleador. Este aspecto diferencia claramente el contrato de trabajo del contrato de prestación de servicios, en el cual el pago se realiza por honorarios previamente pactados, sin que exista la obligación de realizar aportes adicionales.

De esta manera, el contrato de trabajo otorga acceso a *derechos y beneficios laborales* que no están presentes en el contrato de prestación de servicios. Entre estos se incluyen prestaciones como cesantías, prima de servicios, vacaciones, afiliación a salud, pensión y riesgos laborales, los cuales buscan garantizar estabilidad y protección al trabajador. Según Claudia Sánchez²⁰ estas garantías son fundamentales para la protección del empleo digno y constituyen un componente esencial del derecho laboral, situación que lo diferencia del régimen aplicable a los contratos civiles y comerciales.

Desde la jurisprudencia, la Corte Constitucional ha sostenido que, cuando en la realidad de la relación contractual se cumplen los elementos de un contrato de trabajo, debe ser reconocido como tal, sin importar la denominación que le hayan otorgado las partes. En la Sentencia T-992/05, la Corte estableció que la primacía de la realidad sobre las formas debe aplicarse en todos aquellos casos donde se utilicen figuras contractuales civiles o comerciales para ocultar verdaderas relaciones laborales.

El abuso del contrato de prestación de servicios ha sido identificado como una de las principales problemáticas en el derecho laboral colombiano. Según la OIT, el uso indiscriminado de esta figura ha llevado a una precarización del em-

²⁰ Sánchez, Claudia, *op. cit.*

pleo, lo que afecta los principios de trabajo decente y protección social. En este contexto, organismos como el Ministerio del Trabajo han impulsado iniciativas para fortalecer la inspección y sanción de aquellas empresas que desnaturalicen el contrato de prestación de servicios con el fin de evadir responsabilidades laborales. Así, lo mencionado hasta el momento implica que, mientras que el contrato de prestación de servicios es una figura válida dentro del derecho privado, su aplicación inadecuada ha generado problemáticas en el reconocimiento de derechos laborales. La diferenciación entre ambos tipos de contratos radica principalmente en la existencia de subordinación, el acceso a beneficios laborales y la estabilidad en el empleo. Para evitar la desnaturalización del contrato de prestación de servicios, es fundamental la correcta aplicación de la normativa y el control por parte de las autoridades laborales.

Luego de realizar la analogía entre ambas formas de contratación, resulta indispensable revisar el *principio de primacía de la realidad sobre las formas*, el cual se convierte en uno de los pilares fundamentales del derecho laboral colombiano y ha sido ampliamente desarrollado por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos. Este principio establece que, en caso de contradicción entre la forma en que se ha documentado una relación contractual y la manera en que se ejecuta en la práctica, debe prevalecer la realidad de la relación laboral sobre lo estipulado formalmente en el contrato. Su propósito es evitar fraudes a la ley y simulaciones contractuales que buscan desconocer los derechos de los trabajadores mediante la utilización indebida de figuras como el contrato de prestación de servicios.²¹

Como se puede observar en la jurisprudencia constitucional colombiana, el uso del contrato de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales ha sido una de las principales problemáticas detectadas en la aplicación de este principio. Muchas empresas y entidades públicas han recurrido a este mecanismo con el objetivo de evitar el reconocimiento de garantías laborales, como el pago de prestaciones sociales, afiliación a la seguridad social y estabilidad en el empleo. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-257/98, reiteró que la calificación jurídica de un vínculo laboral no depende de la denominación dada en el contrato, sino de los hechos que evidencien la existencia de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración periódica. En este contexto, resulta posible sostener que el fraude a la ley se configura cuando el empleador

²¹ Corte Constitucional, 1997, *op. cit.*

simula una relación contractual de naturaleza civil o comercial con el propósito de eludir las obligaciones propias del derecho laboral. La jurisprudencia ha identificado que este tipo de fraude no sólo vulnera los derechos del trabajador, sino que también genera impactos negativos en el sistema de seguridad social, ya que el empleador evade sus contribuciones obligatorias y traslada la carga financiera al trabajador y al Estado.²²

Por su parte, la simulación en materia laboral ocurre cuando se otorga una apariencia distinta a la verdadera naturaleza del contrato con el fin de despojar al trabajador de sus derechos. En la Sentencia SU-556/2019, la Corte Constitucional reafirmó que la desnaturalización del contrato de prestación de servicios mediante simulación contractual debe ser corregida por los jueces laborales a través del reconocimiento de un contrato realidad. En este sentido, se ha dispuesto que los operadores judiciales deben analizar los elementos esenciales del contrato y las condiciones de ejecución de la labor para determinar si realmente se trata de una relación laboral encubierta.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, en su Sentencia SL-1684/2018, estableció que el principio de primacía de la realidad debe aplicarse con rigor en aquellos casos donde el trabajador, a pesar de haber sido contratado bajo la figura de prestación de servicios, cumple funciones propias de un empleado subordinado. De acuerdo con esta decisión, si se demuestra la existencia de subordinación, el contrato debe ser reconocido como laboral y el trabajador debe gozar de todas las garantías legales correspondientes. La aplicación de este principio también ha sido clave en la contratación estatal, donde el uso indebido de la prestación de servicios ha sido recurrente. En la Sentencia C-614/09, la Corte Constitucional señaló que los contratos de prestación de servicios en el sector público no pueden ser utilizados para suplir funciones permanentes de la administración, ya que ello constituiría una vulneración del principio de estabilidad laboral. Esta postura ha llevado a la materialización de numerosas reclamaciones judiciales por parte de contratistas que, en la práctica, ejercían labores de empleados públicos sin recibir los beneficios correspondientes.

Desde una perspectiva doctrinal, el principio de primacía de la realidad es una herramienta de protección que permite corregir la informalidad laboral y garantizar el acceso a derechos fundamentales. Claudia Sánchez²³ señala que

²² Sánchez, Claudia, *op. cit.*

²³ *Idem.*

este principio no sólo busca proteger a los trabajadores, sino que también contribuye a la consolidación de un sistema de contratación más justo y equitativo. Asimismo, se ha argumentado que su aplicación efectiva requiere el fortalecimiento de los mecanismos de inspección y sanción por parte del Ministerio del Trabajo, con el fin de prevenir la simulación contractual y promover el respeto por las garantías laborales.

Por esta razón, el principio de primacía de la realidad sobre las formas ha sido un instrumento fundamental para combatir el fraude a la ley y la simulación en materia laboral. La jurisprudencia ha jugado un papel clave en su consolidación, estableciendo criterios claros para la identificación de relaciones laborales encubiertas y garantizando el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, su aplicación sigue enfrentando desafíos en la práctica, por lo que es necesario fortalecer la supervisión estatal y la educación jurídica en materia de contratación laboral para evitar la vulneración de derechos mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios.

Para continuar con la disertación presentada, conviene abordar la *teoría del contrato realidad*, el cual surge como una aplicación práctica del principio de primacía de la realidad sobre las formas y garantiza que en las relaciones laborales se reconozcan los derechos de los trabajadores más allá de la denominación formal del contrato. En el ordenamiento jurídico colombiano, esta teoría ha sido desarrollada tanto en la legislación como en la jurisprudencia, lo que permite a los jueces analizar la verdadera naturaleza de la relación laboral y determinar si, pese a la existencia de un contrato civil o comercial, deben aplicarse las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Desde el punto de vista normativo, la teoría del contrato realidad tiene su base en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que la existencia de un contrato de trabajo se configura cuando concurren los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. A su vez, el Ministerio del Trabajo, en su función de inspección y vigilancia, ha advertido sobre la necesidad de garantizar que los contratos de prestación de servicios no sean utilizados para encubrir relaciones laborales reales, afectando los derechos de los trabajadores.²⁴

En el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-292 de 2006, reafirmó la importancia de la teoría del contrato realidad al señalar que la formalidad contractual no puede prevalecer sobre la efectiva configuración

²⁴ Ministerio del Trabajo, *op. cit.*

de una relación laboral cuando se cumplen los elementos esenciales del contrato de trabajo. De manera similar, la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL-1684 de 2018, determinó que cualquier contrato que en la práctica implique subordinación debe ser considerado un contrato laboral, independientemente del nombre que le hayan dado las partes.

En lo que respecta al contrato administrativo de prestación de servicios, este estudio encontró que es una modalidad contractual regulada en el ámbito de la contratación estatal y se encuentra normado en la Ley 80 de 1993, la cual establece que esta figura sólo debe utilizarse cuando las actividades requeridas por la administración no pueden ser ejecutadas por personal de planta o cuando se requieren conocimientos especializados. En su artículo 32, esta ley señala que este tipo de contratación no genera relación laboral, ni derechos prestacionales, salvo los expresamente pactados entre las partes.

A pesar de esta regulación, en la práctica, el uso del contrato administrativo de prestación de servicios ha sido cuestionado debido a su utilización para suplir necesidades permanentes del Estado sin garantizar estabilidad laboral a los contratistas. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-614 de 2009, determinó que las entidades públicas no pueden utilizar este contrato para evadir la responsabilidad de vincular empleados bajo el régimen de carrera administrativa. En este sentido, el Consejo de Estado, en varias decisiones, ha reiterado que la contratación por prestación de servicios en el sector público debe obedecer a una necesidad temporal y no a la ejecución de funciones permanentes. Con base en lo anterior puede señalarse que este tipo de contrato es ampliamente utilizado para la contratación de profesionales independientes, técnicos y consultores. Su aplicación se fundamenta en la autonomía de la voluntad y la libertad contractual, principios establecidos en el Código Civil y el Código de Comercio. Sin embargo, su uso ha sido objeto de controversia, cuando las empresas lo emplean para eludir responsabilidades laborales y reducir costos de contratación.

La jurisprudencia ha sido enfática en advertir sobre la desnaturalización de esta figura contractual en el sector privado. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-468 de 2013, estableció que cuando una persona contratada bajo un contrato de prestación de servicios cumple un horario, recibe órdenes directas y depende económicamente de su contratante, se configura un contrato realidad. De igual forma, la Superintendencia de Industria y Comercio ha indicado que el

abuso de esta figura puede constituir una práctica restrictiva de la competencia, afectando las condiciones del mercado laboral y la formalización del empleo.²⁵

IV. Conclusiones

El contrato de prestación de servicios se ha consolidado como una modalidad ampliamente utilizada en Colombia, tanto en el sector público como privado. Aunque originalmente fue concebido para la contratación de profesionales para tareas específicas sin relación de subordinación, su uso indiscriminado ha desnaturalizado la figura, lo que ha generado serias implicaciones jurídicas. Su proliferación ha facilitado la evasión de responsabilidades laborales y la precarización del empleo, especialmente en sectores donde las empresas recurren a esta figura para evitar el cumplimiento de las obligaciones propias de una relación laboral formal. Esta práctica ha generado un ambiente donde los derechos fundamentales de los trabajadores, como la seguridad social y la estabilidad laboral, se ven vulnerados, lo que afecta gravemente la equidad y la dignidad de los trabajadores.

En este contexto, el abuso del contrato de prestación de servicios se ha convertido en uno de los principales problemas dentro del derecho laboral colombiano. La OIT²⁶ señala que esta modalidad de contratación ha generado un debilitamiento de la seguridad social, al transferir la carga de los aportes al trabajador independiente, lo cual incrementa su vulnerabilidad social. Este fenómeno no sólo afecta el acceso a derechos como la pensión, sino que también perpetúa la informalidad en el empleo, lo que debilita el sistema de bienestar social. La falta de regulación específica y una supervisión deficiente han permitido que las empresas utilicen esta figura contractual para evadir sus responsabilidades patronales, lo que contribuye aún más a la precarización laboral.

Uno de los principales hallazgos de este estudio es que la diferenciación entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo radica en la presencia o ausencia de subordinación. La jurisprudencia ha señalado reiteradamente que cuando se configuran los elementos esenciales del contrato de

²⁵ Superintendencia de Industria y Comercio, “Estudio sobre competencia y contratación laboral en el sector privado”, 2022. <https://www.sic.gov.co/delegatura-estudios-economicos>

²⁶ OIT, *op. cit.*

trabajo —prestación personal del servicio, subordinación y remuneración— debe reconocerse la existencia de una relación laboral, independientemente de la denominación formal que las partes le hayan otorgado al vínculo contractual. En este sentido, la Sentencia SUJ-025-CE-S2-2021 de la Corte Constitucional ha sido determinante en la consolidación del principio de primacía de la realidad, rechazando las prácticas fraudulentas que buscan evadir las obligaciones laborales.²⁷

Aunque el contrato de prestación de servicios sigue siendo válido dentro del marco jurídico colombiano, su aplicación indebida ha dado lugar a una vulneración de los derechos laborales fundamentales. Muchos trabajadores, a pesar de ser contratados bajo esta figura, cumplen funciones propias de empleados subordinados sin acceder a los beneficios legales que les corresponden. Este fenómeno ha incrementado significativamente la litigiosidad laboral, ya que los trabajadores afectados recurren al principio de primacía de la realidad, que permite reconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral, con el fin de acceder a las prestaciones y garantías del contrato de trabajo. Para evitar que esta práctica continúe, es necesario que se implementen reformas en la legislación laboral que fortalezcan el control y la regulación de los contratos de prestación de servicios.

En el ámbito de la contratación estatal, el uso de contratos de prestación de servicios ha sido igualmente controversial. Aunque está regulado por la Ley 80 de 1993, este tipo de contratación ha sido mal utilizado para cubrir funciones permanentes dentro de la administración pública, lo que viola el principio de estabilidad laboral y afecta la calidad del empleo en el sector público. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-614 de 2009, advirtió que el uso de esta figura para suplir funciones permanentes es un fraude a la ley, pues desvirtúa la finalidad del contrato y priva a los trabajadores de los derechos derivados de la vinculación formal. Esta práctica ha generado un aumento en la litigiosidad laboral y una creciente informalidad, lo que requiere una intervención más contundente por parte del Estado.

La contratación irregular en el sector público ha traído consigo serias consecuencias jurídicas, lo que ha generado un alto volumen de litigios relacionados

²⁷ Tapasco, Juan y Rengifo, Jhosney, *Análisis del contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios a la luz de la Sentencia de Unificación SUJ-025-CE-S2-2021*, Bogotá, Universidad Libre de Colombia, 2023.

con la figura del contrato realidad. En reiteradas ocasiones, el Consejo de Estado ha fallado a favor de contratistas que, tras años de vinculación mediante contratos de prestación de servicios, han logrado demostrar la existencia de una relación laboral encubierta. Esta problemática resalta la necesidad de una reforma en la regulación de la contratación estatal, al establecer mecanismos más estrictos que impidan la reiterada contratación de personal bajo una figura que, en muchos casos, oculta verdaderas relaciones de trabajo dependiente.

En el ámbito privado, el uso del contrato de prestación de servicios también ha sido objeto de controversia, ya que muchas empresas lo emplean como una estrategia para reducir costos laborales y evadir el pago de prestaciones sociales. Esta práctica, además de generar precarización laboral, ha dado lugar a una alta litigiosidad en materia de contrato realidad, pues los trabajadores afectados han acudido a la jurisdicción laboral para obtener el reconocimiento de sus derechos. La Sentencia SL-1684 de 2018 de la Corte Suprema de Justicia estableció que, cuando un trabajador cumple un horario, recibe órdenes directas y depende económicamente del contratante, se configura una relación laboral encubierta, lo que conlleva el reconocimiento de los derechos derivados del contrato de trabajo.

La aplicación del principio de primacía de la realidad en el sector privado ha sido clave para la protección de los trabajadores; sin embargo, los mecanismos de control siguen siendo insuficientes para erradicar el uso indebido del contrato de prestación de servicios. En muchas ocasiones, los trabajadores desconocen sus derechos y no cuentan con los recursos necesarios para iniciar acciones legales, lo que perpetúa el abuso de esta figura contractual. Es necesario un mayor esfuerzo por parte de las autoridades laborales para fortalecer la inspección y sancionar a las empresas que incurran en estas prácticas fraudulentas.

El análisis del régimen jurídico aplicable a los contratos administrativos de prestación de servicios permitió concluir que, aunque la normatividad es clara en cuanto a su finalidad y restricciones, la falta de mecanismos efectivos de supervisión ha facilitado su uso indebido. En este sentido, se hace necesario fortalecer las políticas de fiscalización y control por parte del Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación, con el fin de evitar que esta figura contractual sea empleada como un mecanismo para desconocer derechos laborales.

Asimismo, el estudio de las sentencias más relevantes sobre contrato realidad y primacía de la realidad demuestra que la jurisprudencia ha jugado un papel clave en la protección de los derechos de los trabajadores. La evolución

jurisprudencial ha permitido sentar bases sólidas para el reconocimiento de las relaciones laborales encubiertas y la protección de los trabajadores afectados. Sin embargo, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estos criterios, especialmente en el ámbito de la contratación estatal y en sectores donde la informalidad laboral es alta.

En conclusión, aunque el contrato de prestación de servicios sigue siendo una herramienta válida dentro del marco jurídico colombiano, su uso indebido ha generado graves consecuencias, lo que afecta los derechos laborales fundamentales de los trabajadores. Su desnaturalización ha fomentado la precarización del empleo y la informalidad laboral, erosionando la seguridad social y las garantías laborales. Su falta de control y fiscalización efectiva ha permitido que las empresas evadan responsabilidades patronales, afectando a miles de trabajadores. Es urgente que el Estado implemente reformas estructurales que incluyan un control más riguroso de esta figura, fortalezca los mecanismos de fiscalización y garantice que el principio de primacía de la realidad se aplique de manera efectiva. Sólo a través de una regulación más estricta y una supervisión más eficaz se podrá proteger a los trabajadores y asegurar el cumplimiento de sus derechos fundamentales.

V. Bibliografía

- Amaya, Carlos, “El principio de planeación en la contratación estatal, un principio no tipificado”, *Revista Via Iuris*, Bogotá, año 28, núm. 1, 2016. <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273949068006.pdf>
- Anaya, Bibiana, Andrade, Diana, Herazo, Silvia y Sánchez, Diana, *El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2014.
- Botero, Andrés, “La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas”, *Opinión Jurídica*, Bogotá, año 2, núm. 4, 2003. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1350/1373>
- Colombia Legal Corporation, “Contrato de prestación de servicios: ¿cuál es su naturaleza jurídica?”, 2018. <https://www.colombialelegalcorp.com/>

- Corte Constitucional, Sentencia C-154, 19 de marzo de 1997, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia C-277, 19 de agosto de 2021, Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-277-21.htm>
- Cuesta, Héctor, *Contrato realidad: factor de vulneración de acceso a los elementos del derecho fundamental al trabajo*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2016.
- Díaz, Jorge, *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública*, Bogotá, Fondo de Publicaciones de la Universidad Sergio Arboleda, 2012.
- García, José Antonio, “Principios sobre los contratos de la Administración con especial referencia a la esfera local”, *Revista de Estudios de la Vida Local*, Madrid, año 15, núm. 87, 1956. <https://doi.org/10.24965/real.vi87.6773>
- Gorbaneff, Yuri, “Pensamiento social católico y la contratación pública en Colombia”, *Universitas*, Bogotá, año 107, núm. 1, 2004. <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510722.pdf>
- Hauriou, Maurice, *Précis de droit administratif et de droit public général*, Paris, Sirey, 2020.
- Ley 80 de 1993, *Diario Oficial* 41094. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>
- Matilla, Andry, “El contrato administrativo como técnica jurídica”, *Revista de Estudios Jurídicos*, Buenos Aires, año 20, núm. 2, 2020. https://cijur.mpba.gov.ar/files/bulletins/Dr._Andry_Matilla_Correa_-_EL_CONTRATO_ADMINISTRATIVO_25-3.pdf
- Ministerio del Trabajo, “Informe sectorial sobre contratación y mercado laboral”. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informes-de-gestion-sector-trabajo>
- OIT, *El impacto de la tercerización laboral en América Latina*, 2022. <https://www.ilo.org/es/media/58516/download>
- Rodríguez, Luisa, *Tercerización laboral en Colombia: precarización, configuración normativa y límites jurídicos*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2024.
- Sánchez, Claudia, *Contrato de trabajo realidad en el sector privado*, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2015.

Superintendencia de Industria y Comercio, “Estudio sobre competencia y contratación laboral en el sector privado”, 2022. <https://www.sic.gov.co/delegatura-estudios-economicos>

Tapasco, Juan y Rengifo, Jhosney, *Análisis del contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios a la luz de la Sentencia de Unificación SUJ-025-CE-S2-2021*, Bogotá, Universidad Libre de Colombia, 2023.

Cómo citar

IJ-UNAM

Valencia Rodríguez, Luis Fernando, “El contrato de prestación de servicios en Colombia. Implicaciones jurídicas de su asimilación al contrato de trabajo en el sector privado”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 42, enero-junio de 2026, e19801. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.19801>

APA

Valencia Rodríguez, L. F. (2026). El contrato de prestación de servicios en Colombia. Implicaciones jurídicas de su asimilación al contrato de trabajo en el sector privado. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e19801. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.19801>