



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)
Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra
modalidad de contratación**

Cristhian Ricardo Beltrán Herrera

Universidad Católica de Colombia

Facultad de Derecho

Bogotá, Colombia

Junio 2018.

Resumen

En la actualidad Colombia es uno de los lugares en el mundo donde más se encuentran dificultades al momento de acceder a una entidad por medio de un contrato laboral, es por ello que las mismas tanto como del sector privado y del sector público han optado por otorgar la figura de contratos diferentes a algunas personas que desempeñan una labor dentro de sus instalaciones o fuera de ellas, esto con el fin de ahorrarse el hecho de tener que lidiar con una carga prestacional, ya que la misma hace que se incurran en más gastos, es por ello que en algunas ocasiones obviando que existen algunas condiciones para que este contrato no se convierta en un contrato realidad, los empleadores exigen ciertos requisitos que son propios del contrato laboral y los cuales se desarrollaran dentro del presente artículo, y los empleados al verse en estas situaciones y por miedo a tener que buscar de nuevo un empleo, optan por cumplirlos y no se dan cuenta que se encuentran frente a un contrato realidad. Por medio del presente trabajo se busca tener claro las diferencias entre el contrato laboral y otras modalidades de contrato, cuando los contratos que no son regulados por el Código Sustantivo del Trabajo tienen un cambio de naturaleza para convertirse en contratos laborales, esto con el fin de tener conocimiento cuando existe una simulación de contratos, un ocultamiento de deberes del empleador y un atropello a los derechos de los empleados.

Palabras Clave

Modalidades de contratos, Contrato Realidad, Presunción de Contrato, Derecho al Trabajo, Carga Prestacional, Subordinación Laboral, Relación Laboral.

Abstract

Currently Colombia is one of the places in the world where there are more difficulties when accessing an entity through a labor contract, which is why the same as both the private sector and the public sector have opted to grant the figure of contracts different from some people who perform work within their facilities or outside of them, this in order to save the fact of having to deal with a prestacional load, since the same causes that incur more expenses, that is why in some cases, avoiding that there are some conditions so that this contract does not become a reality contract, employers require certain requirements are specific to the employment contract and which will be developed within this article, and employees to be seen in These situations and for fear of having to look for a job again, they choose to comply with them and they do not realize that they are facing a real contract. Through this work we seek to be clear about the differences between the labor contract and other types of contract, when contracts that are not regulated by the Labor Code have a change of nature to become labor contracts, this in order to have knowledge when there is a simulation of contracts, a concealment of duties of the employer and a violation of the rights of employees.

Keywords

Modalities of contracts, reality contract, reality contract, right to work, workload, labor subordination, employment relationship.

Tabla de Contenidos

Introducción	5
1. Conceptos Generales contrato de trabajo y lo que el conlleva	6
1.1 Contrato de trabajo o presunción de contrato.	6
1.2 Obligaciones del empleador frente a un contrato laboral.	8
1.3 Derechos adquiridos de los empleados por contrato laboral	10
1.4 Primacía de la realidad en el contrato individual del trabajo	12
2. Legislación nacional e internacional del contrato laboral y sus derechos adquiridos.	12
2.1 Tratados de la OIT.	13
2.1.1 Convenio 155.	13
2.1.2 Convenio 157.	14
2.1.3 Convenio 161.	15
2.2 Código Sustantivo del Trabajo.	15
2.3 Jurisprudencia Colombiana.	16
2.3.1 Análisis de lo enunciado por la corte Constitucional.	16
2.3.2 Análisis de pronunciamientos por el Consejo de Estado.	18
2.3.3 Análisis de pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia	18
3. Tipos de contrato donde más se camuflan contratos laborales bajo otras modalidades de contratación.	19
3.1 Contrato de prestación de servicios análisis desde su creación.	19
3.1.1. Diferencia entre contrato realidad y contrato prestación de servicios	21

3.2 Contrato de agencia comercial, atributos y funcionalidades.	22
3.3 Contrato Outsourcing como modalidad de contratación.	25
3.4 Contrato de aprendizaje y su desarrollo en Colombia.	26
Conclusiones	28
Referencias	30

Introducción

A medida que la población ha evolucionado, se ha encontrado con diversos tipos de relaciones laborales, empezando por la antigüedad en donde existían unas personas que eran dueñas de otras, donde a cambio de tener un techo y comida debían hacer lo que los dueños desearan, esto se veía por qué no primaban los derechos que ahora posee cada persona, sino por el contrario el individuo que tuviera en su poder más dinero, más tierras, podía someter a los otros, y así y por muchos años se vivió esta relación donde fue totalmente válido que estas conductas salieran a flote.

A lo largo del tiempo los derechos humanos nacen y los mismos prohibían este tipo de explotación, es allí donde se libra la necesidad de que nazcan las figuras de Empleador – Empleado, y donde ya se habla de un vínculo laboral, tienden aparecer figuras de diversos contratos donde se encuentran los que se van a trabajar en el presente artículo y donde cada uno de ellos tienen unas características específicas propias que deben respetarse a cabalidad para que en ningún momento se torne otro tipo de contrato, ni se hable de una mutación cambiando la naturaleza del mismo, pero aun aunque existan dichas características tacitas en algunas ocasiones se están utilizando cierto tipos de contratos para ocultar el contrato realidad y así evadir las responsabilidades que el mismo conlleva, es allí donde nace nuestro problema el cual se le buscare un análisis y una posible solución dentro del presente artículo ¿Cuáles son los elementos que hacen que las diferentes modalidades de negocios jurídicos pasen a convertirse en un contrato laboral o presunción de contrato?, para ello entramos analizar las diferentes características que tienen tanto el contrato realidad, contrato de trabajo o presunción, se buscaran los diferentes contratos donde se presta un servicio pero que los cuales no constituyen relación laboral alguna, esto con el fin de analizar en qué momento se cruza

esta línea y se configura una relación directa entre empleador – empleado, en qué casos se podría estar hablando de una mala utilización de contratos, y los escenarios donde es más común encontrar este disfrazamiento de contratos laborales bajo otras modalidades en Colombia.

1. Conceptos generales contrato de trabajo y lo que el conlleva

Para obtener claridad al momento de analizar el siguiente artículo. Se debe contar con una serie de conceptos claros para así poder entender lo que se pretende demostrar con el presente trabajo, denominaciones que se le quieren dar a conocer al lector, para que tenga una idea de lo que se quiere desarrollar y demostrar, así las cosas debemos conocer antes de empezar desde que momento la humanidad ha entendido la relación “laboral” y para ello debemos retroceder hasta Grecia y Roma, Sierra (2010) explica como desde la antigüedad el hombre de una u otra forma a intentado explotar a otros más vulnerables laboralmente, donde era muy poco lo que se le atribuía por las labores desempeñadas, en algunas ocasiones el único “pago” era el perdonarle la vida como lo expresa Funes (1992), a la medida en que fueron pasando las civilizaciones la relación laboral fue tornando otro rumbo, y es allí donde nacen las diferentes modalidades de contratación dependiendo de la necesidad del hombre, es por esta razón que en el siguiente artículo se hablara de cada una, sus especificaciones y cuando el empleador quiere darle otra naturaleza para conseguir un beneficio.

1.1 Contrato de trabajo o presunción de contrato:

El contrato de trabajo es aquel acuerdo de voluntades que se encuentra entre dos figuras, una llamada empleado y el otro empleador, para que exista un contrato de trabajo es indispensable que se den los requisitos para que el mismo se perfeccione, tal y como lo menciona

López (2004) donde manifiesta que el mismo debe poseer unas características las cuales pueden ser: 1. Es consensual ya que se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, sin otras solemnidades que las previstas por la ley. 2. Es bilateral o sinalagmático porque las partes se obligan recíprocamente la una con la otra. 3. Es conmutativo, por cuanto las prestaciones pactadas son ciertas y determinadas: el empleador conoce al hacerse la contratación, la prestación que va a recibir y el trabajador conoce la remuneración que se le va a pagar. 4. Es de tracto sucesivo, porque va ejecutándose en la medida que las obligaciones se van cumpliendo en el tiempo. 5. Es oneroso, pues en este se dan contraprestaciones recíprocas, de contenido económico. 6. Es nominado, ya que la ley le asignó una denominación especial. 7. Es principal porque tiene vida autónoma o independiente. Así mismo es la figura por la cual se le da una retribución a una persona que desempeña una labor o actividad, por ende tiene atribuciones monetarias tal y como lo manifiesta Smith (1976).

Cuando un contrato de trabajo se encuentra con todas estas características podemos afirmar que estamos frente a un contrato laboral. El contrato laboral es aquel que genera unas garantías propias para el empleado, que solo se encuentran en este tipo de contratos, como lo son: prestaciones sociales, derecho a la liquidación de las mismas, estabilidad laboral, etc., y que deben ser respetadas a cabalidad. El contrato de trabajo ha sido definido por la Corte Constitucional en su jurisprudencia C-614 de 2009 de la siguiente forma:

El contrato laboral está definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario.

1.2 Obligaciones del empleador frente a un contrato laboral:

El contrato laboral posee unas características propias las cuales deben ser garantizadas por el empleador al momento de la contratación, entre las cuales se destaca el pago de un servicio, el cual está a cargo total del empleador tal y como lo destaca Fierro (2011), son estas características las que hacen la diferencia más relevante en garantías frente al contrato de prestación de servicios, y se pueden clasificar de la siguiente manera:

Prestaciones sociales legales: Estas prestaciones sociales por medio de la Ley son dadas a los empleados, de igual forma es la misma la que indicara cuales son y serán expedidas por el Congreso de la Republica o en caso tal por medio de Decretos.

Prestaciones sociales. La ley ha establecido a favor de los trabajadores y a cargo directo de los empleadores las siguientes prestaciones sociales: 1. Auxilio de Cesantía, la cual es el dinero que se dispondrá para una eventual carencia de trabajo, o cuando se desee tener un acceso a mejora de vivienda y/o estudio académico. El mismo está regulado (Artículo 249 del CST). 2. Intereses a la Cesantía, se le pagan al empleado como su nombre lo especifica son los intereses generados en el transcurso del año a las cesantías (Ley 52 de 1975) 3. Auxilio de transporte, esta figura se le dispondrá al empleado solo en los casos en los que no supere 2 salarios mínimos legales vigentes, y será manifestado a comenzar año con el aumento del salario mínimo. (Ley 15 de 1959). 4. Dotación de labor (Ley 11 de 1984) 5. Prima de servicios (Artículo 306 de CST). 6. Subsidio familiar, cuando el empleador no se afilia a una caja de compensación familiar. 6. Pensión sanción, cuando el empleador despide a un trabajador sin justa causa, después de 10 años de servicio y nunca lo afilió a un sistema de seguridad social. 7. Pensión de Vejez, cuando el empleador no afilió al trabajador a un sistema de seguridad social y este se cumplió los

requisitos de edad y tiempo de servicio. 8. Pensión invalidez, cuando el empleador no afilió al trabajador a un sistema de seguridad social 9. Seguro de vida, cuando el empleador no afilia al trabajador a un sistema de seguridad social (Ley 11 de 1984, artículo 12). 10. Gastos de entierro, cuando el empleador no afilia al trabajador a un sistema de seguridad social (artículo 247 de CST). 11. Licencia de maternidad, cuando el empleador no afilia la trabajadora a un sistema de seguridad social (Ley 50 de 1990, artículo 34). 12. Riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, cuando el empleador no afilió al trabajador a un sistema de seguridad social.

Auxilio de cesantía. Es una figura en la cual el empleador está en la obligación de consignar cada año al empleado una suma de dinero que va al fondo que se designe al momento de iniciar el vínculo laboral, la cual tiene como finalidad la ayuda en un posible desempleo, o para otros fines como lo ha definido la Ley (Estudio, mejoras de vivienda, etc.).

Sobre el Auxilio de Cesantía el CST expresa lo siguiente:

Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

Prima de servicios. Es una prestación social que al paso del tiempo ha tenido una variación en su significado, pero que sigue teniendo la misma finalidad, antes operaba como la distribución de utilidades que el empleador tenía hacia sus trabajadores, ahora es una prestación social obligatoria.

El artículo 306 del CST dice: “Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como una prestación

especial. Una prima de servicios”. Esta es equivalente a un salario mensual: 15 días en el mes de junio y 15 días en el mes de diciembre.

Por otro lado existen unos derechos propios de los trabajadores con vinculación laboral, y los mismos son:

Vacaciones. Esta figura se da cuando un empleado/trabajador ha estado laborando por un año consecutivo el mismo tiene derecho a que se le reconozca un descanso que en algunas ocasiones puede ser compensado en dinero.

Dotación de labor. La ley 11 de 198419 manifiesta que la prestación consistente en suministrar una dotación de calzado y vestido de labor a todos los trabajadores cuya remuneración mensual no exceda dos veces el salario mínimo legal mensual vigente y que lleve laborando más de tres (03) meses en la empresa. (O el salario más alto donde exista convención colectiva).

Subsidio familiar. Con respecto a este apartado la Corte Constitucional por medio de la Sentencia C-440 afirma lo siguiente “El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas que tenga a cargo”.

1.3 Derechos adquiridos de los empleados por contrato laboral

En el momento en que es celebrado el contrato de trabajo, ya sea por medio de modalidad escrita o verbal “contrato realidad” el empleador adquiere unos derechos que no son conciliables

y que se les debe respetar a todos los empleados de manera correcta, Sánchez (2015) realiza un estudio de los elementos básicos que un empleado adquiere en el momento en el que decide celebrar un contrato laboral, ya sea modalidad escrita o verbal, que además de estar en el derecho a ser tratado con dignidad, respeto y demás atribuciones propias de la persona, también se le debe garantizar una clase de elementos los cuales se relacionan a continuación: 1. Afiliación al sistema de seguridad social en salud, en pensiones y en riesgos profesionales, la cual debe hacerse simultáneamente con la suscripción del contrato de trabajo. 2. Pago de salario en las condiciones pactadas. 3. Auxilio de transporte, cuando el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente y requiera de un medio de transporte para desplazarse hasta el lugar de trabajo. 4. Dotación consistente en calzado y vestido de labor, cuando el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente. 5. Subsidio familiar, cuando el trabajador devengue hasta cuatro veces el salario mínimo mensual legal vigente y tenga personas a cargo y en el evento de que ambos cónyuge o compañero permanente trabajen que sumadas sus remuneraciones no sobrepasen los seis salarios mínimos legales mensuales vigentes. El trabajador tiene la obligación de presentar al empleador o a la caja de compensación familiar en al cual este afiliado, los registros de nacimiento de las personas a su cargo. 6. Prima de servicios 7. Vacaciones otorgadas y liquidadas 8. Auxilio de cesantía 9. Intereses sobre el auxilio de cesantía 10. Indemnización en caso de terminación unilateral o injusta del contrato por parte del empleador o en caso de un despido indirecto o auto despido. 11. Pago de la sanción que se aplica al empleador cuando éste estando obligado a ello no consigne el auxilio de la cesantía del trabajador en un fondo administrador de dicha prestación social. 12. Pensión de vejez, a cargo de la seguridad social, o del empleador, si éste no afilió al trabajador a ningún sistema de seguridad social. 13. Protección a la maternidad, a cargo de la seguridad

social, o del empleador que no afilió a la trabajadora a un sistema de seguridad social 14. Seguro de vida a cargo de la seguridad social o del empleador según sea el caso. 15. Gastos de entierro a cargo de la seguridad social o del empleador según sea el caso.

1.4 Primacía de la realidad en el contrato individual de trabajo

Para hablar del contrato individual del trabajo, es importante conocer uno de sus principales principios el cual es la primacía de la realidad, el mismo es importante ya que nos permite conocer si en realidad existe la relación laboral entre el empleado y el empleador, el mismo ha sido definido según ISAZA (2011):

La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice SCHELLE, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. (p. 85)

Este principio es sin lugar a duda uno de los más importantes para el derecho laboral, ya que si es posible demostrarse que existió un contrato realidad “contrato de trabajo” la ley debe garantizar que se protegerá este vínculo, omitiendo cualquier otro acuerdo que se hubiese hecho por fuera del contrato. Para el estudioso Cubides (2010) es importante la voluntad de los jueces, los cuales darán a conocer las decisiones por medios de las sentencias, las mismas son el mejor mecanismo para que se reconozca los derechos de los trabajadores cuando los mismos hayan sido omitidos y/o ignorados por los empleadores.

2. Legislación nacional e internacional del contrato laboral y sus derechos adquiridos

A lo largo de la historia Colombiana, se ha evidenciado la problemática que conlleva el no poder acceder a un campo laboral donde se garanticen los mínimos exigidos por el Gobierno Nacional, y en donde se posean los beneficios que el mismo otorga, es por ello que se han emitido una serie de normativas para la ayuda que se le pretende otorgar a las personas que día a día se enfrentan con el no poder acceder a un trabajo estable, tal y como lo describe García (2010) Donde parte del estudio de la encuesta nacional de hogares (ENH) donde se abarca las 10 principales áreas metropolitanas Colombianas, durante los años 1988 y 2000 (con excepción de 1990), el cual arroja como resultado que la tasa de informalidad fue del 56,3% en 1988 y que siguió una tendencia disminuyendo hasta 1996, cuando llegó al 52,8%. Desde este punto la tasa creció constantemente hasta llegar al 59,2% en 2000, lo que demuestra una dinámica en las tasas de informalidad, preocupando los sectores por la poca inestabilidad.

A raíz de tanta informalidad, las personas se ven en una condición de tener que trabajar bajo figuras de contratos que no son acordes a su naturaleza, donde en algunos de los casos los trabajadores tienen a desarrollar tareas que de aplicarse el principio de la realidad de los contratos, porque o se emplean con estas condiciones, o se suman a los miles de personas que se dedican al informalismo laboral tal y como lo explica Pardo (2006). Así las cosas estaríamos frente a un contrato realidad, es por ello que nace la necesidad de una regulación siendo la OIT una de las pioneras en el tema:

2.1 Tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

2.1.1 Convenio 155 de 1981 de la OIT Este tratado fue atribuido por la legislación Colombiana por medio de la Ley 524 de 1999, la misma trata de la seguridad que se debe atender

en el trabajo, por ende debe ser utilizada tanto por las compañías del sector público, como del sector privado, para ello la OIT busca regular los sitios de trabajo de los empleados, que cada Empleador cuente con un lugar de trabajo apropiado, digno de cada empleado y que sea acorde con las funciones a realizar.

Para velar por el cumplimiento del lugar del trabajo de los empleados, cada empresa deberá contar con un sistema de inspección riguroso que se encargara de verificar que lo anterior se cumpla a cabalidad.

Así mismo se puede entender el cumplimiento de este convenio con el hecho de que a los empleados sea cual sea el contrato por el cual se está desempeñando una labor, se le debe respetar su lugar de trabajo y que de estar en óptimas condiciones, esto va dirigido a las garantías mínimas que debe poseer cada empleador con sus empleados.

2.1.2 Convenio 157 de 1982 de la OIT: La OIT tiene claro que debe nacer a la vida jurídica un sistema de protección a los trabajadores con respecto al tema de Seguridad Social, por ello implementa un convenio para que los mismos gocen de un sistema de protección eficiente que le brinde una serie de garantías al momento de la vinculación, dicho convenio fue acogido por Colombia por medio de la Ley 524 de 1999 y versa los siguientes puntos específicos de garantía:

- Asistencia médica
- Prestaciones económicas de enfermedad
- Prestaciones de maternidad
- Prestaciones de invalidez
- Prestaciones de vejez

- Prestaciones de supervivencia
- Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales
- Prestaciones de desempleo
- Prestaciones familiares

2.1.3 Convenio 161 de 1985 de la OIT: Este tratado busca garantizar que el empleado cuente con un sistema que lo proteja en los temas de salud, es por ello que Colombia lo acoge por medio de la Ley 378 de 1997 y tiene como principal objeto: Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, La expresión "representantes de los trabajadores en la empresa" designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacional.

Para finalizar el estudio realizado de la Organización Internacional del Trabajo, abarcamos lo manifestado por Somavia (1999) donde expresa que cada Estado debe fomentar políticas públicas para que los empleados tengan un acceso a un trabajo formal y en lo posible erradicar los atropellos contra ellos.

2.2 Código Sustantivo del Trabajo: En la legislación Colombia, lo que concierne el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo N° 13, el legislador manifiesta que existe un mínimo de derechos de los trabajadores los cuales no pueden obviarse y se deben respetar a cabalidad: “**Artículo 13.** Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código

contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo”.

Por otro lado el artículo 23 manifiesta los elementos constitutivos de un contrato de trabajo, dejando claridad en qué momento se está frente a uno, ya sea realidad o laboral individual, de esta forma esclarecer el tema con un contrato por prestación de servicios.

Artículo 23. Elementos esenciales. Subrogado por el art. 1, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

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

Ahora bien, la legislación colombiana ha sido clara que existe una figura llamada presunción y la misma ha sido consagrada en el Artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera: “ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

2.3 Jurisprudencia Colombiana

Así mismo existen pronunciamientos de las altas cortes, las cuales son contundentes al momento del estudio de los contratos laborales y los de prestación de servicios, donde se busca tener claridad de la finalidad de cada uno de ellos, y así evitar convertir un contrato realidad en uno de prestación.

2.3.1 Análisis de lo enunciado por la Corte Constitucional

Para ello entraremos a citar un análisis realizado por Menjura (2014) de las sentencias emanadas las diferentes cortes, empezando por la Sentencia C-614/09 Si lo que se requiere es la prestación del servicio de una función la cual tendrá la calidad de permanente, dicho cargo nacerá a la vida jurídica y en ningún caso podrá ser desempeñado por una persona que labore por prestación de servicios.

Porque viola el artículo 2, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, ya que se prohibió la celebración de contratos de prestación de servicios para las funciones que son permanentes limitando el legislador las formas de acceso al trabajo en entidades públicas, ya que en la firma de un contrato de prestación de servicios se está impidiendo que se agoten menos requisitos para acceder a cargos públicos.

El ente público es el que debe dar ejemplo de estabilidad laboral y seguridad en las relaciones mismas que tiene por objetivo disminuir la tasa de desempleo y así mismo desarrollar las tareas esenciales del Estado, por ello se deben brindar todas las garantías que envuelven el contrato de trabajo y no poner al empleo en desventaja con la firma de un contrato de prestación de servicios que no permite el cumplimiento por parte del patrono en el pago de prestaciones sociales. Los trabajos que se consideran permanentes dentro de la administración pública, se caracterizan por el cumplimiento de un horario, la esencia de cumplir con unas tareas diarias específicas y la remuneración por la prestación de la labor encomendada tal y como se señala con la definición de los elementos del contrato de trabajo.

El tipo de contrato de prestación de servicios es excepcional en el tipo de contratación estatal, que tiene como fundamento el cumplimiento de funciones ocasionales que no hacen parte

del cumplimiento diario en tareas con el Estado, sino que pueden desarrollarse en un tiempo establecido sin que se cumpla un horario sino por el contrario con la tarea asignada.

Toda relación laboral debe constituir una protección a la misma, por ello el Estado debe procurar que sus funciones se realizan en medio de la contratación planteada para las entidades públicas por concurso de méritos para que pertenezcan como personal de planta, siendo de manera excepcional la contratación por prestación de servicios.

2.3.2 Análisis de pronunciamientos por el Consejo de Estado

Por medio de lo proferido en el fallo de Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. Expediente No. 68001- 23-15-000-2003- 00909-01. No. Interno: 2630-08 P3. CP. Luis Rafael Vergara Quintero: El Consejo de Estado manifiesta la posibilidad de iniciar un proceso ante el contencioso siempre que el empleado vea que su contrato de prestación de servicios está tomando una vía de contrato realidad, por medio de sentencia emitida por el juez se podrán reclamar los derechos a los que da lugar el contrato realidad y serán exigibles ante el empleador.

2.3.3 Análisis de pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia

Dicha Corte por medio de lo ordenado en el fallo de noviembre 27 de 1957 menciona lo siguiente:

Dada la multiplicidad de los aspectos y de las formas con que se realiza el contrato de trabajo, es criterio generalmente adoptado por la doctrina y la jurisprudencia, que no se debe estar a las denominaciones dadas por las partes o por una de ellas a la relación jurídica, sino observar la naturaleza de las mismas respecto de las prestaciones de trabajo ejecutadas y de su carácter para definir lo esencial del contrato.

De lo anterior y siguiendo el análisis de Silva (2014) donde enuncia que el reconocimiento de los principios generales del derecho sobre la primacía se enfatiza en la posibilidad de que a cada trabajador se le reconozca el derecho fundamental consagrado en la constitución denominado derecho trabajo y con el mismo todas la garantías propias que el legislador ha dispuesto para ellos. Lo mismo se materializa con que el empleador cumpla con las obligaciones propias del contrato de trabajo y/o presunción.

De igual manera Guerrero (2014) manifiesta que:

Para toda demanda que pretenda se le declare un contrato realidad debe ser probado, pruebas que además deben ser practicadas en el lugar y tiempo determinados por el juez competente, haciendo que la decisión sea tomada con seriedad sin extralimitarse en lo pretendido dentro del proceso. Es importante que a partir de testimonios que refuercen los elementos esenciales del contrato, como la subordinación, donde la tarea no contaba con tal independencia, ni autonomía sino que en caso de llegar tarde al lugar donde se desarrollaba el servicio tendría como consecuencia una sanción, pero su pago se consideraba como honorarios, ya puede ser refutada por el trabajador simplemente por la subordinación y el cumplimiento de un horario de trabajo, teniendo derecho a el pago de prestaciones sociales y seguridad social. (p.64)

3. Tipos de contrato donde más se camuflan contratos laborales bajo otras modalidades de contratación.

3.1 Contrato prestación de servicios análisis desde su creación:

Desde hace años atrás se habla de un contrato por prestación de servicios, al que sin subordinación alguna se le otorga a una persona para que desempeñe una actividad, siendo desde 1976 definida y traída a colisión por Atehortua (2010) lo cual básicamente es llevar a cabo el desarrollo de un tipo de actividades que tengan una relación con la atención de unos negocios o el desempeñar las funciones que se encuentren a cargo de la entidad que lo contrata. Sin embargo

la Ley 80 de 1993 agregó la expresión: “desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”.

Es de tener claridad que el contrato por prestación de servicios también está clasificado en diferentes contratos, como lo pueden ser a escala de ejemplo: 1. Servicios profesionales 2. De apoyo a la gestión. 3. Servicios artísticos. 4. Servicios especializados, entre otros.

Dicha definición ha sido recopilada por las altas cortes, buscando darle claridad a la personas con respecto a este contrato, como podemos estudiarlo con la Corte Constitucional en su pronunciamiento del 2003:

El contrato de prestación de servicios es una modalidad de contrato estatal que se suscribe con personas naturales o jurídicas con el objeto de realizar actividades desarrolladas con la administración o funcionamiento de una entidad pública pero tratándose de personas naturales, sólo puede suscribirse en el evento que tales actividades no puedan ser cumplidas por los funcionarios públicos que laboran en esa entidad o en caso que para su cumplimiento se requieran conocimientos especializados con los que no cuentan tales servidores. Se trata de un acto reglado, cuya suscripción debe responder a la necesidad de la administración y a la imposibilidad de satisfacer esa necesidad con el personal que labora en la entidad pública respectiva pues si esto es posible o si en tal personal concurre la formación especializada que se requiere para atender tal necesidad, no hay lugar a su suscripción. Es claro, entonces, que el contrato de prestación de servicios es un contrato estatal que tiene como objeto una obligación de hacer, que se caracteriza por la autonomía e independencia del contratista, que tiene una vigencia temporal y que no genera prestaciones sociales por tratarse de un contrato estatal y no de una relación laboral.

Y por otro lado el Consejo de Estado de igual forma en un fallo de 2003 otorga la posibilidad de contratar personas para que las mismas puedan llevar a cabo algunas actividades logísticas de las entidades, cuando la misma no cuente con el personal para hacerlo.

En el aparte transcrito la norma señala el propósito de dicho vínculo contractual, cual es el de que se ejecuten actos que tengan conexión con la actividad que cumple la entidad administrativa; además que dicha relación jurídica se establezca con personas naturales, bien sea cuando lo contratado no pueda realizarse con personal de planta, lo que a juicio de la Sala acontece, por ejemplo, cuando el número de empleados no sea suficiente para ello; bien sea cuando la actividad por desarrollarse requiera de conocimientos especializados.

De las anteriores manifestaciones de las altas cortes se pueden deducir varios aspectos, como es el hecho de que el contrato por prestación de servicios será para las entidades estatales que requieran los servicios de un particular, y que no cuenten con personal de planta que pueda desarrollarlo, los mismos no podrán estar sujetos a ninguna subordinación, cumplimiento de horarios, llamados de atención por parte de los superiores, en razón a lo reglamentado por el artículo 30 #3 de la Ley 80 de 1993 los mismos deben ser por el tiempo estrictamente necesarios, y no podrán ser ejecutados por más del tiempo que sean requeridos sin justificación alguna.

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

Así mismo a lo largo del tiempo se han desarrollado temas de la importancia que tiene esta modalidad de contrato pero que a su vez se le ha dado una funcionalidad que a veces viola los derechos de las personas, ya que es normal encontrar empelados que se encuentran bajo esta modalidad de contrato y no cumplen con las especificaciones del mismo, de esta manera es como lo da a conocer Vega de Herrera (2007) donde expone en su proyecto como se sobre pasan algunos límites permitidos para esta modalidad de contratación.

3.1.1 Diferencias básicas entre contrato realidad y contrato por prestación de servicios

Como ya se ha evidenciado, los dos contratos son totalmente diferentes, y tienen unas características que los hacen únicos en su naturaleza, se desarrollara este estudio para dar con las especificaciones propias de cada uno así:

1. El contrato de prestación de servicios puede ser desempeñado por una persona natural o jurídica, ya que si bien es cierto conocimientos ciertos que pueden desempeñarse en una entidad sin la necesidad de una subordinación, caso que no sucede con el contrato de trabajo, ya que el mismo debe ser realizado por una persona natural por las características propias del mismo.

2. El manejo del tiempo por el cual se debe responder por la actividad, esto quiere decir que mientras en el contrato por prestación de servicios el contratista puede manejar los espacios como lo desee siempre y cuando cumpla con el objeto por el cual fue contratado, en el caso del contrato laboral esto no es posible, ya que ahí si existe una subordinación por parte de los superiores y se debe cumplir con el horario manifestado por la compañía.

3. Partiendo del hecho de que el contrato laboral tenga exclusividad el empleado no podrá emplearse a otra entidad (en la mayoría de los casos dicha cláusula se encuentra presente), situación que no ocurre en el contrato por prestación de servicios, ya que el contratista podrá desempeñar varias actividades en diferentes entidades al mismo tiempo.

4. Una de las desventajas más notorias es el hecho de que el trabajador por contrato laboral reciben un salario, que de la mano esta las prestaciones sociales y las garantías propias del contrato, el contratista recibirá por su labor unos honorarios, que a su vez será la única compensación por su labor.

5. Para solucionar las controversias generadas por un contrato de prestación de servicios se deberá acudir a un juez contencioso administrativo, y por el contrario el contrato laboral será resuelto por un juez laboral.

Aunque si bien es cierto a medida del desarrollo del presente artículo hemos dado algunas características propias de cada contrato, y en qué momento es fácil deducir cuando se cambia de

naturaleza, Herazo (2014) hace un análisis de un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia Colombiana donde manifiesta que el simple hecho de que se cumpla con un horario, no es suficiente para que se declare la presunción de contrato, pero si lo es el hecho de tener que solicitar un permiso para realizar cualquier actividad personal.

3.2 Contrato de agencia comercial, atributos y funcionalidades

Para tratar esta figura jurídica que es neta del derecho comercial debemos abarcar el origen del mismo, las razones por las que se decidió traerlo a la vida jurídica tal y como lo manifiesta García (2011) donde concluye que después de una investigación el Contrato de Agencia Comercial nace en la expansión económica del siglo XIX donde se trabajaba el ámbito industrial y el comercio europeo y sus alrededores y todas sus necesidades de mantener su clientela firme ya que era claro que para la época la única forma de llegar al cliente era por medio del agente que manejaba sus productos, de esta misma manera el contrato de agencia comercial ayuda a realizar esta función, ya que permite el darse a conocer a sus clientes potenciales los productos por medio del tercero.

Este contrato está regido bajo el código de comercio, más exactamente en el artículos 1317 al 1331, y lo que busca es que un comerciante asuma la representación de otro llamado agente, de manera autónoma e independiente, el cual llevara la marca y los productos al reconocimiento del público, siendo exclusivo con los mismos, el agente podrá ser nacional o extranjero. Por lo anterior esta es la definición del código de comercio:

Por medio del contrato de agencia, un comerciante asume en forma independiente y de manera estable el encargo de promover o explotar negocios en un determinado ramo y dentro de una zona prefijada en el territorio nacional, como representante o agente de un empresario nacional o extranjero o como fabricante o distribuidor de uno o varios productos del mismo. La persona que recibe dicho encargo se denomina genéricamente agente.

Pero ¿en qué momentos este contrato se puede convertir en un contrato laboral?

En la actualidad los empleadores buscan la manera de poder evadir la carga prestacional que surge de un contrato laboral, y es por ello que buscan figuras con los cuales puedan darle un contexto diferente a los empleados y poder lograr que se le desarrollen las funciones propias del cargo sin necesidad de vincularlos, es allí donde el contrato por agencia comercial sale a utilizarse, ya que muchas veces se le es exigido un horario para la venta de los productos, en otros casos existe una subordinación, porque se les ordena que tienen que tener una serie de productividad de los elementos para poder mantener dicho contrato de agencia, es allí donde la característica de “autonomía” queda eliminada del contrato y en reemplazo encontramos una subordinación. Para entender un poco el tema revisaremos el siguiente fallo con respecto a la agencia comercial y una demanda con pretensión de reconocimiento de contrato realidad.

Proceso 30301 de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA CASACION LABORAL Magistrado ponente Carlos Isaac Nader. El accionante Eparquio José Maestre efectuó un contrato de agencia comercial SOCIEDAD COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL CESAR Y LA GUAJIRA LTDA. (COOTRACEGUA). En el año 1991.

Previa declaración de la existencia de una relación de servicios regida por un contrato laboral, solicitó el actor el pago de las prestaciones sociales y las indemnizaciones por despido injusto, por mora en el pago de aquellas y la sanción por no consignación de cesantías. Adujo que fue designado agente comercial de la empresa demandada el 17 de mayo de 1991, pero en realidad estuvo subordinado a la empresa como administrador de ella, bajo las órdenes del gerente de la Cooperativa, remunerado por comisiones, pero sin que se le reconociera prestación laboral alguna, todo lo cual ocurrió hasta el 18 de diciembre de 2000, cuando se terminó su relación de trabajo.

Aunque la Corte no casa la sentencia, es claro que existe un antecedente, y que muy probablemente lo que se obvió en el presente proceso fueron pruebas, ya que la corte al no encontrarlas decide no Casar; más allá del resultado se demuestra que desde hace muchos años

han existido formas de poder camuflar el contrato laboral, bajo la modalidad de otro contrato, y siendo uno de los más usados el contrato de agencia comercial.

Otro análisis jurisprudencial con respecto al contrato de agencia comercial, la podemos encontrar en el proceso también de la Corte Suprema de justicia sala laboral, con el radicado N° 27420 de 2006, de MARCELINO CAMARGO AGUIRRE VRS DYNA Y CIA SA, el autor manifiesta que entre el y la empresa accionada existió un vínculo laboral, ya que él fue contratado en Medellín bajo la modalidad de contrato de agencia comercial y que tenía como función la venta de unos elementos de los cuales se le pagaría una comisión, el demandante alude que el demandado le obligaba a manifestar las ventas y que recibía órdenes por parte de ellos por medio de comunicaciones, aunque la sentencia no lo favorece lo que realmente importa analizar es que al momento de formular una demanda es importante tener claridad de cómo se comprobara dicho vínculo laboral, y enfatizar claramente cuál es la característica del contrato laboral que se pretende demostrar para que se decrete que existió un contrato laboral y no uno por prestación de servicios.

3.3 Contrato Outsourcing como modalidad de contratación.

Aunque el concepto “Outsourcing” es relativamente nuevo en la modalidad de contratación en Colombia, es de tener claro que el mismo ha sido utilizado durante mucho tiempo atrás en legislaciones como la británica y la americana, el énfasis que se busca por medio de esta modalidad de contratación es que se adquieran terceras personas a una empresa, que las mismas sirvan de apoyo en ciertos campos, terciereando estas actividades a otras empresas o personas, Martínez (2013) deja constancia que es importante tener claridad que estos desempeños deben llevarse con total autonomía del contratado, en ningún caso se deberá configurar una de las

características del contrato laboral para que no se esté hablando de que el contrato se esté utilizando de manera indebida y no se le estén respetando los derechos al trabajador. Salazar (2014) hace una reflexión en cuanto al Outsourcing y destaca que este contrato tiende a tener unos momentos en los que se podría hablar de una mutación al campo laboral o a la presunción, y lo mismo puede verse en los siguientes momentos: a) Cuando el contratante o beneficiario del contrato posee en su totalidad los medios utilizados para la ejecución y/o producción, por ejemplo, las instalaciones o la maquinaria en los que deben operar los trabajadores o los terceros contratados. b) Cuando se determina un mando y/o una ejecución de órdenes sobre los trabajadores de la empresa que en ese momento desarrolla la tercerización. c) Cuando existe un filtro en la determinación de todos los empleados que desarrollaran la actividad y/o la desvinculación de los mismos. d) Y por último pero no menos importante, es cuando el tercero contratado no tiene dependencia económica y depende netamente del beneficiario.

Ahora bien es claro que cuando se le exija una y otra subordinación dentro de este contrato se podrá alegar el contrato realidad, es allí donde analizamos las modalidades de call center, donde el empleador dar las instalaciones para que se desempeñe la actividad, se paga por la comisión del recaudo o la venta obtenida y se configura un contrato por outsourcing, claramente allí hay un contrato realidad el cual podría ser demandado por el empleado.

3.4 Contrato de aprendizaje y su desarrollo en Colombia.

El contrato de aprendizaje va dirigido a todas aquellas personas que deseen realizar sus prácticas de estudio con una empresa privada, publica, ya sea persona natural o jurídica, la

legislación colombiana la sustenta en su artículo 81 del código sustantivo del trabajo y la define así:

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

A medida en que el derecho laboral se ha adaptado a los cambios de la sociedad, se ha venido hablando que este contrato hace parte de esta legislación de una forma muy “especial” tal y como lo desarrolla Vélez (2014).

Pero ¿en qué momento podemos deducir que este contrato conlleva a convertirse en una realidad o laboral?, lo anterior sucede cuando a la persona contratada se le cambian las funciones a realizar, ya que como su definición lo enuncia el contrato de aprendizaje tiene como finalidad que la persona traiga a practica el conocimiento que adquirió con la educación, y que la empresa le contribuya el salario por esta tarea, que al terminarse el termino dicho contrato se dará por terminado, pero en el momento en que el empleador le ordene al aprendiz a realizar tareas que no son propias del aprendizaje, el mismo podrá alegar que se está configurando un contrato laboral, y al momento de la terminación del contrato se estaría frente a un despido sin justa causa, ya que la naturaleza del contrato ya no es la inicial, si no por el contrario la misma ya ha mutado a otro convirtiéndose en un contrato laboral.

Al respecto la Constitucional Colombiana en la Sentencia C-457/04 enuncia lo siguiente:

Encuentra que esta limitación es constitucional no sólo porque a través de la misma se pueden evitar contrataciones en las que se contraría el principio de primacía de las realidades sobre las formas, sino porque se hace efectiva la finalidad del contrato de aprendizaje la cual no consiste solamente en brindar formación académica, sino en dar oportunidades laborales a los sectores jóvenes que aún no se han podido ubicar en el mercado de trabajo.

Así las cosas dicho contrato no podrá ser aprovechado por los empleados para que se les realice actividades ajenas del objeto del contrato de aprendizaje, y de ser así se debe decretar el contrato realidad.

Como lo enuncia Gómez (1998), los contratos de trabajo acarrear muchas obligaciones, pecuniarias en su gran mayoría y que deben ser respetadas y retribuidas por el empleador, es por ello que a lo largo del tiempo los empleadores han buscado la forma de disfrazar los contratos que tienen otro objeto para que se desempeñen las funciones y así evitar estos gastos.

Conclusiones

En el presente análisis se ha abarcado el contrato laboral, como Colombia garantiza los derechos que son arraigados por este tipo de contrato, adicional a ello las características que son propias del mismo, pero de igual manera como los empleadores en algunos casos encuentran la forma de evadir dichos derechos de los trabajadores que a su vez son deberes para el empleador, buscando de alguna u otra forma otra modalidad de contratación para maquillar esta relación.

Se debe regular el tema de las relaciones laborales, ya que aún existen vacíos en las modalidades de contratación, aun encontramos que si es posible distorsionar la contratación para afectar directamente a los empleados, todo esto va de la mano de la falta de oportunidades que a veces deben enfrentar y por ende nace la mala fe de los empleadores al contratar con personas que terminan en muchas ocasiones realizando labores que no son propias del cargo, cumpliendo órdenes y/o subordinaciones con evasión de prestaciones.

Efectivamente debe existir una sanción, más que decretar el vínculo laboral, el Estado Colombiano tiene que suplir estas faltas con sanciones directas al empleador, y como bien es sabido el tema pecuniario es el que realmente afecta a los empleadores, entonces que además de

darle vida al contrato laboral, el empleador debe quedar sancionado con alguna pena por parte del estado.

Queda en evidencia que si es posible ocultar un contrato laboral y/o presunción de contrato, bajo la modalidad de otro, con otra naturaleza y de esta manera restar responsabilidad por parte del empleador, es allí donde deben existir políticas públicas que busquen darle más conocimiento a las personas, y que las mismas sepan en qué momento se encuentran frente a un contrato realidad, y cuando el contrato celebrado dejó de tener su naturaleza y paso a tener un contrato laboral directo con la entidad, de ser así sería mucho menos frecuente este tipo de atropellos y aprovechamientos hacia los empleados.

Referencias

- Atehortua, C. (2010). Temas contractuales estatales. Biblioteca jurídica Dike. Primera edición. Bogotá – Colombia.
- Código de Comercio de Colombia, 2018, 32ª ed. Legis.
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2018. 15ª ed. Leyer.
- Código Sustantivo de Trabajo, 2018. 17ª ed. Leyer.
- Congreso de Colombia. (24, feb, 1984). Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo. [Ley 11], [DO 36.517].
- Consejo de Estado. (1, jul, 2009) Sentencia 2630-08. [MP Luis Rafael Vergara Quintero].
- Corte Constitucional. (2, sep, 2009) Sentencia C-614-2009. [MP Jorge Ignacio Preelt].
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (1, dic, 1981) Sentencia 24-75- 2392. [MP Fernando Uribe Restrepo].
- Cubides, J. (2010). El contrato realidad a la luz de la jurisprudencia relevante en Colombia y Venezuela. Bogotá – Colombia
- Fierro, J. (2011) ¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral? Bogotá - Colombia
- Funes, M. (1992). Monografías del historiador. Buenos Aires – Argentina.

- García, A. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. Medellín Colombia
- García, I. (2010). El proteccionismo jurídico de la agencia comercial en Colombia frente a los tratados de integración económica. Bogotá – Colombia.
- Gómez, S. (1998) Legislación Laboral teoría y Práctica. Bogotá - Colombia. Publicación: Mac Graw Hill, 1998. 227p.
- Herazo, D. (2014). El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana. Bogotá – Colombia.
- Isaza, G. (2011) Derecho laboral aplicado. Derecho laboral general, individual y colectivo. Bogotá – Colombia.
- López, A. (2004). Elementos de derecho del trabajo. Partes individual y colectiva. Quinta Edición, librería ediciones del profesional Ltda.
- Martínez, M. (2013). El contrato de outsourcing en la legislación Colombiana. Barranquilla – Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio 155
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). Convenio 157
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). Convenio 161
- Pardo, C. (2006). Trabajo informal: mercado laboral. Bogotá D. C.: Universidad del Rosario.

- Salazar, J. (2014). *Móviles para determinar si existe o no un contrato realidad en las diferentes figuras de tercerización laboral*. Bogotá – Colombia.
- Sánchez, C. (2015). *Contrato de trabajo realidad en el sector privado*: Bogotá Colombia.: Universidad Católica de Colombia.
- Sierra, G. (2010). *La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy*. Barranquilla – Colombia.
- Silva, A. (2014). *Contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia*. Bogotá – Colombia.: Universidad Católica de Colombia.
- Smith, A. (1976). *An Inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Chicago – Estados Unidos.
- Somavia, J. (1999). *Un trabajo decente para todos*. Santiago de Chile - Chile.
- Vega de Herrera, M. (2007). *El contrato estatal de prestación de servicios: Su incidencia en la función pública Prolegómenos. Derechos y Valores*. Bogotá – Colombia.
- Vélez, J. (2017). *El abces jurídico*. Bogotá – Colombia.