

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA – CALI

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Programa de Derecho

Riesgos jurídicos que enfrentan las empresas de los sectores de ingeniería y salud en Colombia como consecuencia de la utilización de contratos de servicios y otras figuras atípicas para encubrir relaciones labores.

Presentado Por:

Luisa Fernanda García Mera

Santiago Cantillo Cabrera

Tutor:

Alberto Montoya

Cali, Colombia

21 de julio de 2026

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
CAPÍTULO I: Marco normativo de la formalización de las relaciones laborales en Colombia	9
Fundamento constitucional del deber de formalización laboral	9
Configuración legal del contrato de trabajo	11
La formalización como obligación jurídica del empleador	13
Diferenciación entre contrato laboral y contrato de prestación de servicios	14
Alcance preventivo de la formalización laboral	14
Contextualización en el sitio de práctica	16
CAPITULO II: Desarrollo jurisprudencial del contrato realidad y del principio de primacía de la realidad.....	18
La primacía de la realidad en el derecho laboral colombiano	18
La figura del contrato realidad en la doctrina y jurisprudencia colombiana	19
Evolución jurisprudencial del contrato realidad en Colombia.....	19
Etapa inicial: interpretación restrictiva de la subordinación.....	20
Etapa de consolidación: protección frente a la simulación contractual	22
Criterios jurisprudenciales para determinar la existencia de una relación laboral	23
Fundamentos constitucionales y principio de primacía de la realidad	23
La subordinación como eje central y elemento determinante	23
Criterios auxiliares o indicios para descubrir la existencia del contrato realidad.....	24
Valoración probatoria y efectos de la declaración del contrato realidad	25
Matriz general consolidada de riesgos jurídicos (ambas entidades).....	28
CAPITULO III: Consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la no formalización de las relaciones laborales en Colombia.....	31
El contrato realidad como mecanismo de protección frente a la informalidad	32
Consecuencias jurídicas.....	33
Condenas judiciales y obligaciones retroactivas	34
Pago de acreencias laborales retroactivas.....	35
Indemnizaciones y sanciones moratorias	36
Consecuencias administrativas: sanciones por incumplimiento normativo	37

Consecuencias económicas: impacto financiero de la informalidad laboral	37
CONCLUSIONES:.....	38
REFERENCIAS	42

INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral en Colombia constituye uno de los principales problemas en el mercado laboral, caracterizado por la persistencia de prácticas que desconocen el marco normativo vigente y que afectan de manera significativa el cumplimiento de los derechos laborales. A pesar de los avances normativos y del desarrollo jurisprudencial en materia laboral enfocados en la protección del trabajador, una parte considerable de las relaciones laborales en el país continúa desarrollándose al margen de los mecanismos informales de contratación, lo que genera un escenario de inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores.

La no formalización de las relaciones laborales se presenta como una problemática que trasciende el ámbito estrictamente jurídico, proyectándose sobre dimensiones económicas, sociales e institucionales. Desde la perspectiva del trabajador, la informalidad laboral es un concepto que se debe analizar detalladamente, como lo hacen los siguientes dos autores que tienen concordancia frente a la informalidad, el primer autor Galvis (2012) sostiene que, desde una visión académica, la informalidad laboral puede verse reflejada a partir de la no afiliación a la seguridad social, particularmente en salud y pensión y el segundo autor Bernal (2009) menciona que *“En principio, el empleo informal se refiere al empleo que no se declara y, por lo tanto, no está cubierto por el marco regulatorio. En concreto, se trata de un empleo que elude la regulación formal, lo que, a su vez, deja al trabajador desprotegido y vulnerable”* Estas posturas permiten comprender con mayor claridad que la informalidad laboral se relaciona con situaciones en las que el trabajador carece de protección legal, quedando expuesto a condiciones de vulnerabilidad. Desde la perspectiva empresarial, esta práctica, aunque pueda verse como una reducción de costos en el corto plazo, constituye en realidad una fuente significativa de riesgos jurídicos y consecuencias económicas que pueden materializarse en el mediano y largo plazo.

En Colombia, el trabajo ha sido reconocido como un derecho fundamental y una obligación que goza de protección por parte del Estado, conforme a lo mencionado en el artículo 25 de la Constitución Política. Este reconocimiento implica que las relaciones laborales deben desarrollarse en condiciones dignas y justas, lo que conlleva a su formalización. A su vez, el artículo 53 constitucional establece los principios mínimos

fundamentales del derecho laboral, como la primacía de la realidad sobre las formalidades, el cual ha adquirido gran importancia en la resolución de conflictos por la informalidad laboral.

Este principio responde a la necesidad de evitar que, mediante la utilización de figuras contractuales propias del derecho civil o comercial, se desnaturalicen las relaciones laborales y se vulneren los derechos de los trabajadores. En Colombia, la práctica de celebrar contratos de prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales ha sido cuestionada por la jurisprudencia, dando lugar a la consolidación de la figura del contrato realidad como un mecanismo de protección jurídica.

La presente sistematización toma como objeto central la experiencia de práctica profesional desarrollada en dos entidades: una empresa del sector de la ingeniería y una institución prestadora de servicios de salud (IPS). En ambas se observaron, de manera directa, prácticas de vinculación de personal mediante contratos de prestación de servicios y figuras atípicas denominadas en ocasiones “convenio de contrato” o “contrato inspirado que presentaban indicios propios de una relación laboral: continuidad en la prestación del servicio, cumplimiento de horarios y turnos, impartición de órdenes e integración del personal en la estructura organizacional. Asimismo, se evidenció la existencia de relaciones laborales que no habían sido formalizadas mediante contrato escrito.

A partir de esa experiencia, el problema jurídico que orienta este trabajo se delimita así: **¿Qué riesgos jurídicos enfrentan las empresas de los sectores de ingeniería y salud en Colombia como consecuencia de la utilización de contratos de prestación de servicios y otras figuras atípicas para encubrir relaciones laborales?** La delimitación comprende: (i) el *sector*: empresas de ingeniería e instituciones del sector salud observadas durante la práctica; (ii) el *tipo de vínculo*: contratos de prestación de servicios y denominaciones contractuales atípicas con indicios de subordinación, así como relaciones sin contrato escrito; y (iii) el *riesgo jurídico concreto*: la declaratoria judicial del contrato realidad y sus efectos retroactivos, las sanciones administrativas del Ministerio del Trabajo y de la UGPP, y el impacto económico derivado.

La importancia de esta problemática radica en que la informalidad laboral no solo implica un incumplimiento de obligaciones legales, sino que también distorsiona el

funcionamiento del mercado laboral y afecta la sostenibilidad del sistema de seguridad social. La evasión de aportes y el desconocimiento de derechos laborales contribuyen al desgaste de las instituciones encargadas de garantizar la protección social, lo que convierte la informalidad en un problema de interés general. Desde una perspectiva académica, el análisis de estos riesgos permite evidenciar la interacción entre normas, principios y desarrollo jurisprudencial, así como comprender la manera en que el derecho laboral busca equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Metodología: sistematización de la experiencia de práctica

Metodológicamente, el presente trabajo se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo analítico y descriptivo, el cual estudia el marco jurídico y jurisprudencial aplicable, así como sus implicaciones prácticas en el contexto empresarial. En este sentido, la investigación cualitativa se orienta al análisis de la naturaleza y características de las actividades, relaciones y elementos presentes en una situación determinada, con el fin de comprenderlos en su contexto (Vera, 2015). El alcance descriptivo permite caracterizar el fenómeno de la informalidad laboral y los riesgos jurídicos asociados, mientras que el componente analítico se orienta a la interpretación de las normas y la jurisprudencia aplicable, así como a la comprensión de las prácticas empresariales en su contexto real.

Fases de la sistematización. La experiencia se reconstruyó, analizó e interpretó en las siguientes fases:

FASE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
FASE 1: IDENTIFICACIÓN	Identificación del problema y del contexto de la experiencia.	Revisión inicial de la normativa; registro de las formas de vinculación observadas en los sitios de práctica.
FASE 2: DOCUMENTAL	Recolección y análisis de fuentes normativas y jurisprudenciales.	Revisión de la Constitución, el CST, leyes y sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.
FASE 3: ANALÍTICA	Interpretación y sistematización de la información	Análisis de criterios jurisprudenciales, identificación de patrones en casos de contrato realidad

FASE 4: APLICADA	Vinculación con el contexto empresarial de la práctica.	Elaboración de la matriz de riesgos y formulación de recomendaciones para las entidades de práctica.
-------------------------	---	--

Categorías de análisis. Para interpretar la experiencia se emplearon cuatro categorías, derivadas del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de los criterios jurisprudenciales sobre el contrato realidad:

CATEGORÍA	INDICADORES OBSERVABLES EN LOS SITIOS DE PRÁCTICA
SUBORDINACIÓN	Cumplimiento de horarios y turnos; impartición de órdenes directas; sujeción a reglamentos y políticas internas.
CONTINUIDAD DEL SERVICIO	Prestación ininterrumpida de la labor; integración en la dinámica organizacional de la empresa.
REMUNERACIÓN	Pagos periódicos como contraprestación directa del servicio personal, con independencia de su denominación.
DENOMINACIÓN CONTRACTUAL	Uso de contratos de prestación de servicios y de figuras atípicas (“convenio de contrato”, “contrato inspirado”); ausencia de contrato escrito.

Fuentes de información:

TIPO	FUENTES
CONSTITUCIÓN LEGISLACIÓN	Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo, Ley 52 de 1975; Ley 50 de 1990; Ley 100 de 1993; Ley 789 de 2002; Ley 1562 de 2012; Ley 1610 de 2013; Decreto 1072 de 2015; Ley 2101 de 2021; Ley 2466 de 2025.
JURISPRUDENCIA	Corte Constitucional:, C-665 de 1998, C-614 de 2009, SU-448 de 2016, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: SL, rad. 39600 de 2012; SL2885-2019; SL760-2024. Tribunal Superior de Quibdó (2024).
DOCTRINA	Galvis (2012); Bernal (2009); Jaramillo (2010); Cortés Morales (2018); De Buen y Morgado (1997).
ESTADÍSTICA	DANE (2026), Gran Encuesta Integrada de Hogares, trimestre diciembre 2025 – febrero 2026.
EMPÍRICA	Observaciones directas registradas durante la práctica profesional en los sectores de ingeniería y salud.

Evidencia recolectada

TIPO DE EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN	FINALIDAD
NORMATIVA	Textos legales y constitucionales	Establecer el marco jurídico de la formalización
JURISPRUDENCIAL	Sentencias de altas cortes	Identificar criterios para declarar el contrato realidad
DOCTRINAL	Libros y artículos académicos	Sustentar el análisis teórico
ESTADÍSTICA	Datos DANE sobre informalidad	Dimensionar el fenómeno en el contexto nacional
EMPÍRICA	Observaciones en sitios de práctica	Vincular la teoría con la realidad empresarial

La no formalización de las relaciones laborales debe ser entendida no como una simple irregularidad administrativa, sino como una práctica que compromete los derechos fundamentales, la estabilidad del sistema jurídico y la sostenibilidad económica de las empresas. Por ello, su análisis resulta indispensable para la construcción de un mercado laboral más justo, equitativo y conforme a los principios del Estado Social de Derecho.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar los riesgos jurídicos que enfrentan las empresas de los sectores de ingeniería y salud en Colombia como consecuencia de la no formalización de las relaciones laborales, a partir del estudio normativo y jurisprudencial vigente y de la sistematización de la experiencia observada en los sitios de práctica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar el marco normativo que regula la formalización de las relaciones laborales en Colombia, identificando las obligaciones legales del empleador y los elementos que integran una relación laboral.

- Evaluar el desarrollo jurisprudencial de la figura del contrato realidad y del principio de primacía de la realidad, con el fin de identificar los criterios utilizados para declarar la existencia de un vínculo laboral.
- Establecer las principales consecuencias jurídicas y económicas que enfrentan las empresas cuando no formalizan adecuadamente las relaciones laborales, especialmente en materia de responsabilidad laboral.

CAPÍTULO I: Marco normativo de la formalización de las relaciones laborales en Colombia

Fundamento constitucional del deber de formalización laboral

La formalización de las relaciones laborales en Colombia no constituye una alternativa para el empleador, sino que es una obligación jurídica de carácter constitucional, orientada a garantizar la protección efectiva del derecho del trabajo como pilar del Estado Social de Derecho. En este sentido la Constitución Política de Colombia (1991) introdujo un modelo garantista en materia laboral, pues el trabajo dejó de ser considerado como un simple factor de producción para ser reconocido como un derecho fundamental.

El artículo 25 dispone que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”* Esta disposición no solo establece el deber del Estado de proteger, sino que también ordena a los empleadores a estructurar sus relaciones laborales respetando las garantías mínimas del trabajador.

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia desarrolla los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, dentro de los cuales se destacan *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”* De manera expresa, esta norma incorpora el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes. Este principio constitucional actúa como una cláusula de salvaguarda que impide que la

autonomía de la voluntad sea utilizada para desmejorar las condiciones del trabajador o para ocultar relaciones laborales mediante modelos contractuales civiles o comerciales.

La Corte Constitucional ha reiterado de manera constante que el derecho al trabajo no se agota en la posibilidad de acceder a un empleo, sino que implica el acceso a un trabajo formal, protegido y digno. La Corte señaló que *“existen situaciones, en materia laboral, en las cuales la realidad no siempre coincide con lo consignado en un contrato o con lo pactado verbalmente, pues puede ocurrir que, aunque formalmente se señale que se trata de una determinada relación, en verdad se trate de otra totalmente distinta”*. (Sentencia SU-448 de 2016. M.P. Jorge Pretelt). En consecuencia, cuando se verifican los elementos estructurales del contrato de trabajo, surge el deber de reconocer el vínculo laboral con plenos efectos jurídicos.

En Colombia la no formalización es una problemática que siempre ha existido, vinculada con fallas en el mercado laboral. Esta situación no responde únicamente a ciclos económicos transitorios, sino que es el resultado de una baja productividad sectorial, los elevados costos laborales y de una regulación laboral que, en ocasiones, resulta demasiado rígida frente a la realidad de las pequeñas y medianas empresas.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2026), para el trimestre de diciembre de 2025 a febrero de 2026, el 55,3% de la población ocupada se encontraba en condición de informalidad, es decir que más de la mitad de los trabajadores en el país desarrollan sus actividades sin dar cumplimiento a las disposiciones legales de protección laboral. Al realizar un análisis del porcentaje de informalidad en todo el país se evidencia la magnitud de la problemática y se concluye que mientras que en las principales ciudades del país y áreas metropolitanas la informalidad tiene un 41,1%, en los centros poblados y zonas rurales dispersas alcanzó el 83,2%, lo que refleja la desigualdad estructural en el acceso al empleo formal. Asimismo, el fenómeno presenta variaciones según el sexo, registrándose una mayor incidencia en hombres (57,6%) frente a las mujeres (52,2%). (p. 4-8.). Adicionalmente, la informalidad se concentra de manera significativa en unidades productivas de menor tamaño, especialmente en microempresas, alcanzando un

84,3%. Esto no solo implica la falta de garantías, sino que configura una desprotección para los trabajadores, quienes, pese a encontrarse en relaciones materiales de subordinación, no son reconocidos formalmente como tales.

En este contexto, la informalidad laboral no puede ser entendida únicamente como un fenómeno económico o estadístico, sino como una manifestación del incumplimiento de la ley laboral. La alta existencia de relaciones no formalizadas refuerza la relevancia del principio de primacía de la realidad como herramienta jurídica para desvirtuar las formas aparentes de contratación y garantizar el reconocimiento efectivo de los derechos laborales. Así, el estudio del contrato realidad adquiere especial importancia, pues se establece como un mecanismo correctivo frente a una práctica que debilita la eficacia de las normas laborales y perpetúa condiciones de precariedad en el mercado de trabajo colombiano.

El deber de formalización laboral adquiere una relevancia aún mayor, en la medida en que se configura como un mecanismo esencial para contrarrestar prácticas generalizadas que afectan la garantía efectiva de los derechos laborales y la sostenibilidad del sistema de seguridad social. La formalización laboral no es una facultad discrecional del empleador, sino una manifestación constitucional de protección al trabajo, que garantiza el acceso efectivo a derechos como la seguridad social, prestaciones sociales y estabilidad laboral. En consecuencia, la omisión de formalizar una relación laboral no solo va en contra de la ley, sino que vulnera directamente principios constitucionales y genera responsabilidades para el empleador.

Configuración legal del contrato de trabajo

El desarrollo normativo del contrato de trabajo en Colombia se encuentra consagrado principalmente en los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) los cuales establecen tanto su definición como los elementos esenciales para su configuración.

El artículo 22 define el contrato de trabajo a partir de tres componentes esenciales: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración. Esta definición no es meramente descriptiva, sino que delimita el ámbito de aplicación del derecho

laboral frente a otras formas de vinculación. En su inciso segundo denomina las partes del contrato de trabajo de la siguiente manera: “*Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario*”.

Por otro lado, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, desarrolla los tres elementos esenciales del contrato de trabajo cuya concurrencia es necesaria para que se configure jurídicamente la relación laboral:

En primer lugar, **la prestación personal del servicio** supone que la actividad encomendada debe ser ejecutada directamente por el trabajador y, por lo tanto, no puede ser delegada a terceros. Lo anterior resalta el carácter *intuitu personae* del vínculo laboral, pues su fuerza de trabajo la que ha sido contratada.

En segundo lugar, **la remuneración** constituye la contraprestación económica que recibe el trabajador acorde a su labor desarrollada, preparación y conocimientos (Jaramillo, 2010, p. 72) independientemente de la denominación que se le otorgue (salario, honorarios, bonificación, entre otros). Si retribuye el servicio personal bajo subordinación, es salario.

Finalmente, **la subordinación o dependencia continuada** se configura como el elemento diferenciador por excelencia. Este implica la facultad del empleador de dirigir la actividad laboral, impartir órdenes, establecer condiciones de tiempo, modo y lugar, y ejercer un poder disciplinario.

El último elemento resulta determinante para diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras contractuales, particularmente del contrato de prestación de servicios. En consecuencia, no se trata de una subordinación meramente técnica, sino de naturaleza jurídica, que implica la existencia de un poder directivo por parte del empleador. Dicho poder no es absoluto: debe ejercerse respetando la dignidad, el honor y los derechos mínimos del trabajador, conforme a la normativa laboral y los tratados internacionales ratificados por Colombia conforme a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

La concurrencia de estos tres elementos da lugar a la existencia del contrato de trabajo, con independencia de la forma o denominación adoptada por las partes. En consecuencia, la existencia de un contrato escrito no excluye la configuración de la relación laboral ni exonera al empleador del cumplimiento de sus obligaciones.

La formalización como obligación jurídica del empleador

Una vez verificados los elementos constitutivos de la relación laboral, surgen obligaciones en cabeza del empleador: nace *ipso jure* (de pleno derecho) el deber de formalizar el vínculo. Esta obligación no depende de la voluntad de las partes, ni la denominación contractual empleada, sino de la realidad en la que se desarrolla la prestación del servicio conforme a la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas.

La formalización implica no solo el reconocimiento del vínculo laboral, sino también el cumplimiento integral de todas las obligaciones derivadas del mismo. Entre estas se destacan: la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social, conforme a la Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 de 2012; el reconocimiento de prestaciones sociales, de acuerdo con los artículos 186, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 52 de 1975. Asimismo, el respeto por la jornada máxima legal, prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y modificada por la Ley 2101 de 2021, y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Decreto 1072 de 2015.

Estas obligaciones no son facultativas para las partes, por el contrario, tienen carácter imperativo, por lo que no pueden ser objeto de renuncia o negociación. Su finalidad es garantizar condiciones de trabajo dignas y justas, en concordancia con los principios constitucionales.

La formalización por medio de un contrato escrito permite delimitar funciones, salario, jornada, lugar de prestación del servicio y demás condiciones, reduciendo ambigüedades, desacuerdos o confusiones entre las partes. No obstante, incluso cuando no exista un contrato escrito, las obligaciones subsisten cuando se demuestra la existencia del

vínculo laboral. En este sentido, el artículo 24 del CST establece una presunción legal según la cual *“se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, trasladando la carga de la prueba al empleador, quien deberá demostrar que la relación no tuvo naturaleza laboral si pretende exonerarse de las obligaciones derivadas de su formalización.

Diferenciación entre contrato laboral y contrato de prestación de servicios

En el ámbito empresarial colombiano, una de las principales causas de la informalidad es la utilización del contrato de prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales.

En Colombia, el contrato de trabajo se configura cuando concurren los tres elementos esenciales ya mencionados, siendo la subordinación el elemento distintivo. Como lo señala la doctrina *“el contrato laboral es diferente porque para su existencia se requiere la prestación personal del servicio; la continuada subordinación o dependencia y la remuneración como contraprestación”* (Cortés Morales, M. A. 2018, p. 117).

En contraste, el contrato de prestación de servicios, regulado por la legislación civil y comercial, se caracteriza por la autonomía del contratista. En consecuencia, el contratista no se encuentra subordinado al contratante, asume sus propios aportes a seguridad social, recibe honorarios y no se integra como dependiente de la empresa u organización que contrata sus servicios. Así, mientras que el contrato laboral implica subordinación y dependencia, el contrato de prestación de servicios se fundamenta en la autonomía del contratista en el cumplimiento del objeto contractual. Cuando en la práctica se acreditan los elementos propios del contrato de trabajo, la denominación contractual pierde relevancia y surge la obligación de reconocer el vínculo laboral con todas sus consecuencias jurídicas.

Alcance preventivo de la formalización laboral

En primer lugar, la formalización garantiza el cumplimiento normativo. La suscripción de un contrato de trabajo y la afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) constituyen obligaciones derivadas de la

Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 de 2012. No se trata de un trámite meramente formal, sino del reconocimiento jurídico de una relación laboral sometida a un régimen de protección. En un entorno de constantes cambios legislativos, como los introducidos por la Ley 2101 de 2021 (reducción de jornada laboral) o la Ley 2466 de 2025 (nueva reforma laboral), la formalización se convierte en el único mecanismo eficaz para actualizar las condiciones laborales y evitar incumplimientos normativos.

En segundo lugar, la formalización reduce significativamente los riesgos de litigio, dado que un contrato de trabajo cumple una función probatoria. Un contrato debidamente estructurado en el cual se hayan identificado con claridad las partes, las funciones, las condiciones de prestación del servicio, remuneración y demás obligaciones, acompañado de soportes que acrediten el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, permite acreditar no solo la existencia del vínculo, sino también el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador. Este conjunto de elementos probatorios fortalece la posición jurídica de la empresa en caso de controversia y disminuye la probabilidad de litigios o debilita eventuales reclamaciones.

Por el contrario, la informalidad constituye una de las principales causas de demandas laborales. La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado ampliamente la figura del "contrato realidad", declarando la existencia de relaciones laborales encubiertas bajo otras figuras contractuales

En tercer lugar, la formalización permite prevenir la imposición de sanciones administrativas, puesto que el incumplimiento de las normas laborales no solo genera consecuencias en el ámbito judicial, sino también en el administrativo. El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus facultades de inspección, vigilancia y control, se encuentra facultado para realizar visitas a las empresas y verificar el cumplimiento de las disposiciones laborales, imponiendo sanciones cuando se detectan trabajadores no formalizados o incumplimiento de obligaciones legales. Dicha facultad encuentra sustento en los artículos 485 y 486 del CST: el primero establece que la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales corresponde al Ministerio del Trabajo, en la forma que determine el Gobierno; el segundo dispone que los funcionarios designados tendrán el carácter de

autoridades de policía administrativa en esta materia y estarán facultados para imponer multas que pueden oscilar entre uno (1) y cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, dependiendo de la gravedad de la infracción y mientras esta subsista. Estas sanciones, además de su impacto económico, reflejan el grado de reproche institucional frente al incumplimiento de las obligaciones laborales y pueden comprometer seriamente la estabilidad financiera de la empresa.

Finalmente, la formalización previene condenas retroactivas, uno de los riesgos más significativos para los empleadores informales. En aplicación del principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución política, que menciona lo siguiente; *“situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”*, el juez laboral, al verificar la existencia de una relación laboral en los términos del principio de primacía de la realidad, ordenará el pago de todos los derechos derivados de dicha relación durante el tiempo en que esta se haya desarrollado, esto incluye salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social e indemnizaciones calculados de manera retroactiva.

El impacto económico de estas condenas puede ser considerablemente alto, especialmente cuando la relación se ha extendido por varios años sin el reconocimiento de las obligaciones correspondientes. Por lo tanto, la formalización laboral no debe ser entendida únicamente como una obligación legal, sino como una estrategia de gestión del riesgo empresarial, que permite anticipar y mitigar contingencias jurídicas, administrativas y económicas, garantizando al mismo tiempo la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

Contextualización en el sitio de práctica

En el marco de la práctica profesional desarrollada en una empresa de ingeniería, fue posible observar que la vinculación de personal se realizaba, en algunos casos, mediante contratos de prestación de servicios. No obstante, ciertas actividades evidenciaban características como la continuidad en la ejecución de las funciones y su integración dentro

de la dinámica organizacional de la empresa. Adicionalmente, se identificó que en algunos casos existían relaciones laborales que no habían sido formalizadas mediante contrato escrito.

Esta situación resulta relevante a la luz del marco normativo analizado, en la medida en que, conforme a la legislación laboral colombiana, la existencia del contrato de trabajo no depende exclusivamente de su formalización escrita, sino de la concurrencia de sus elementos esenciales.

Por otra parte, en el sitio de práctica del sector salud se evidenció una problemática relacionada con la indebida forma de vinculación del personal médico. En varios casos se observó el uso de figuras contractuales de naturaleza comercial que, en la práctica, se equiparan a verdaderos contratos de trabajo, pero sin el reconocimiento de las garantías laborales correspondientes. Se identificó, además, el empleo de denominaciones ambiguas como “convenio de contrato” o “contrato inspirado”, las cuales carecen de sustento jurídico claro y pueden inducir a confusión sobre la verdadera naturaleza del vínculo. Esta práctica resulta particularmente preocupante, dado que los médicos, pese a estar vinculados bajo estas figuras, cumplen horarios establecidos y están sujetos a subordinación, elementos característicos de una relación laboral.

En este sentido, las situaciones observadas permiten evidenciar cómo, en el contexto empresarial, pueden presentarse dinámicas de vinculación que, aunque formalmente se estructuran bajo figuras distintas al contrato de trabajo, materialmente podrían reunir los elementos que configuran una relación laboral, lo que adquiere relevancia jurídica en términos de protección de derechos y determinación de responsabilidades.

CAPITULO II: Desarrollo jurisprudencial del contrato realidad y del principio de primacía de la realidad

La primacía de la realidad en el derecho laboral colombiano

En el ordenamiento jurídico colombiano, la primacía de la realidad constituye uno de los principios fundamentales del derecho laboral. Se encuentra regulado en el artículo 53 de la Constitución Política, el cual establece que, en toda relación laboral, deben, prevalecer los hechos sobre las formas jurídicas que las partes hayan adoptado. La finalidad de este principio es clara: evitar que mediante la utilización de figuras contractuales distintas al contrato de trabajo, se desconozcan o limiten los derechos laborales de quienes, en la práctica tienen la calidad de trabajadores.

Este principio adquiere especial relevancia dentro del modelo de Estado Social de Derecho, en la medida en que busca corregir las desigualdades estructurales que caracterizan la relación entre empleador y trabajador. En este sentido, la primacía de la realidad no solo constituye una regla de interpretación, sino también un instrumento de protección material de derechos que permite contrarrestar prácticas orientadas a la evasión de obligaciones laborales. De esta manera, se destaca el papel de los jueces en la identificación de simulaciones contractuales: este principio opera como un criterio interpretativo que les permite examinar las circunstancias en que se desarrolla la prestación del servicio, y a partir de este análisis, determinar la verdadera naturaleza del vínculo existente entre las partes.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desarrollado este principio como un mecanismo orientado a evitar que determinadas prácticas contractuales sean utilizadas para encubrir relaciones laborales mediante la utilización de otros tipos contractuales, en especial el contrato de prestación de servicios. En este sentido, estableció que *“el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”*. (Sentencia C-665 de 1998. M.P. Hernando Herrera). Esta afirmación refuerza la idea de que el derecho laboral no puede limitarse a una interpretación formalista de los contratos, sino que debe atender a la realidad material de las relaciones de trabajo.

En esta providencia se establece que, cuando exista discrepancia entre la realidad de los hechos ocurridos en la práctica y lo estipulado formalmente en un contrato, debe prevalecer la realidad material de la relación. En consecuencia, si durante el desarrollo de una relación contractual se evidencian los elementos propios de un vínculo laboral, el juez debe reconocer la existencia de un contrato de trabajo, sin tener en cuenta la forma jurídica implementada por las partes. De este modo, el principio de primacía de la realidad se consolida como un mecanismo jurídico esencial para asegurar la protección de los trabajadores frente a prácticas orientadas a evadir las obligaciones laborales.

La figura del contrato realidad en la doctrina y jurisprudencia colombiana

A partir del criterio anteriormente descrito, la jurisprudencia y la doctrina han desarrollado ampliamente los elementos y alcance del contrato realidad. Bajo esta perspectiva, adquiere especial importancia el principio de primacía de la realidad, el cual prevalece sobre cualquier formalidad adoptada por el empleador, incluso aquellas de forma escrita. Esto permite afirmar que un vínculo inicialmente presentado como contrato de prestación de servicios puede transformarse jurídicamente en un contrato de trabajo cuando se evidencian sus elementos esenciales.

Esta evolución ha tenido especial relevancia en la jurisprudencia, en la medida en que el juez, al interpretar cada caso concreto, identifica los elementos claves, que le permiten descubrir las formas de contratación utilizadas para ocultar verdaderos vínculos laborales, vulnerando así los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, resulta necesario analizar cómo esta figura ha evolucionado en el tiempo a partir del desarrollo jurisprudencial, lo cual permite evidenciar tanto su consolidación como herramienta de protección de los derechos laborales, como los cambios en los criterios de interpretación adoptados por los jueces en Colombia.

Evolución jurisprudencial del contrato realidad en Colombia

Con el fin de evidenciar el desarrollo del contrato realidad en el ordenamiento jurídico colombiano, resulta pertinente analizar su evolución a través de la jurisprudencia,

particularmente desde la perspectiva de la jurisdicción ordinaria laboral. Esto permite identificar la transformación en la forma en que se interpreta y aplica el principio de primacía de la realidad.

Este análisis es relevante, puesto que la figura del contrato realidad no ha sido estática, sino que ha respondido a las transformaciones en el ámbito laboral, donde cada vez son más frecuentes las formas atípicas de vinculación. Esto ha exigido a los jueces adoptar criterios interpretativos más amplios para evitar la desprotección de los trabajadores. Como se observa a continuación, la jurisprudencia ha establecido que la verdadera naturaleza del vínculo entre las partes debe determinarse a partir de las condiciones reales en que se presta el servicio: un análisis de las circunstancias fácticas, en el cual se valoran aspectos como la continuidad del servicio, la forma de remuneración y, especialmente, la existencia de subordinación. No se trata de una facultad discrecional del juez, sino de un deber enfocado en descubrir la verdad material detrás de la apariencia documental.

Etapas iniciales: interpretación restrictiva de la subordinación

En una primera etapa, tomando como referencia los pronunciamientos jurisprudenciales desde el año 2012, se evidenció una interpretación más estricta del elemento de subordinación como criterio determinante del contrato realidad, privilegiando un análisis más formalista de las relaciones contractuales. En este contexto, el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo dependía en gran medida de la demostración clara e inequívoca de órdenes, control y dependencia directa por parte del empleador.

En este sentido, en el año 2012 La Sala Laboral definió la subordinación como “ *la facultad del empleador así sea teórica, de dar órdenes o directrices a una persona y la obligación de esta de obedecerlas.* ”. (CSJ SL, Rad. 39600 de 24 de Abril de 2012. M.P. Jorge Burgos). Asimismo, se sostuvo que aspectos como el cumplimiento de horarios, la supervisión u otros elementos similares no eran suficientes por sí solos para acreditar la existencia de subordinación jurídica, al señalar que tales circunstancias podían presentarse sin que necesariamente configuraran una relación laboral.

Esta postura permite evidenciar que, en ese momento, se diferenciaba de manera más rígida el contrato de prestación de servicios del contrato laboral, privilegiando la protección de la autonomía de las partes. Sin embargo, esta postura implicaba un riesgo de desprotección, en la medida en que permitía que, bajo la apariencia de independencia se ocultaran verdaderas relaciones laborales.

Etapas de transición: ampliación del análisis material del vínculo

La postura anterior evolucionó hacia una comprensión más amplia en la que la jurisprudencia otorgó un papel importante al principio de primacía de la realidad, como criterio determinante para identificar la existencia de una relación laboral, dejando de lado el análisis meramente formal de los contratos suscritos entre las partes.

En este sentido, la jurisprudencia del 2019 ha definido el contrato realidad como una figura orientada a revelar la verdadera naturaleza del vínculo jurídico, al señalar que: “ *el contrato realidad es aquel que, pese a sus contenidos y apariencia, constituye una verdadera relación de trabajo dependiente, de modo que más allá de los documentos o las palabras que usen los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, lo relevante es el contenido material de esta y los hechos que la determinan*” (CSJ SL 2885, Rad. 73707 de L 17 de julio de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas)

En línea con lo anterior, se precisó que, para establecer la verdadera naturaleza del vínculo, es necesario analizar las condiciones reales en las que el trabajador desempeña sus funciones. Para dar aplicación efectiva a este principio, el juez debe acudir a un análisis integral del material probatorio, con el fin de establecer la forma en que realmente se desarrolló la actividad contratada. Así, por ejemplo, en la misma sentencia SL2885-2019 se indicó que, para dar alcance al principio de primacía “*era necesario el análisis conjunto de la prueba documental, la narración de las partes y las declaraciones de los testigos, a fin de establecer la forma en que realmente se desarrolló la actividad contratada*”. En conclusión, la figura del contrato realidad permite que, al evidenciarse los elementos esenciales del contrato de trabajo consagrados en el artículo 23 del CST, el vínculo deba ser reconocido jurídicamente como una relación laboral, con plenos efectos retroactivos.

Etapas de consolidación: protección frente a la simulación contractual

En la actualidad, la jurisprudencia ha consolidado el contrato realidad no solo como un principio orientador, sino como un criterio decisorio en la resolución de controversias laborales, especialmente en aquellos casos en los que se discute la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios.

Por lo tanto, los jueces no se limitan a analizar la denominación del vínculo o el tipo contractual adoptado por las partes, sino que desarrollan un juicio comparativo entre ambas figuras, con el propósito de determinar si las condiciones reales de ejecución corresponden a una relación laboral subordinada o a una prestación de servicios. Este análisis implica establecer si los elementos presentes en el caso responden a simples actos de coordinación o, por el contrario, a manifestaciones propias de un vínculo laboral.

El contrato realidad es utilizado como una herramienta, mediante la cual el juez confronta lo pactado formalmente con lo probado en el proceso, otorgando prevalencia a la realidad de la relación. En este sentido, la jurisprudencia ha sido categórica al señalar que: *“así las partes fijen la calidad del vínculo, cláusulas o estipulaciones que simulen formas o instituciones jurídicas diferentes al contrato de trabajo, pero si en vía judicial se encuentran probados los elementos constitutivos del contrato de trabajo, siempre primará la realidad sobre las formas.”* (Tribunal Superior de Quibdó (2024). M.P. Jhon Roger López)

Con base en este desarrollo jurisprudencial, se evidencia que el contrato realidad funciona como un mecanismo de control frente a la simulación contractual, permitiendo identificar acuerdos contractuales que tienen como finalidad encubrir relaciones laborales. Además, se ha precisado que el análisis no puede limitarse a la valoración de elementos aislados, sino que debe realizarse a partir de una valoración integral del material probatorio.

Cuando los elementos del contrato de trabajo se encuentran acreditados, la relación debe ser calificada como laboral, aun cuando formalmente haya sido presentada como un contrato de prestación de servicios. En tales casos, corresponde al juez declarar la existencia del contrato de trabajo y ordenar el reconocimiento de los derechos laborales derivados de dicha relación, tales como el pago de prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social.

El contrato realidad se configura cuando el trabajador desempeña actividades permanentes dentro de la empresa, recibe una remuneración periódica por su labor y se encuentra sometido a directrices o controles por parte del empleador. Estos elementos, analizados de manera conjunta, permiten concluir la existencia de una relación laboral, incluso en ausencia de un contrato escrito. En consecuencia, la figura del contrato realidad se consolida como un instrumento jurídico esencial para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y evitar que las formalidades contractuales sean utilizadas para encubrir o desnaturalizar las relaciones de trabajo, asegurando la prevalencia del derecho sustancial sobre las apariencias formales.

Criterios jurisprudenciales para determinar la existencia de una relación laboral

Fundamentos constitucionales y principio de primacía de la realidad

La jurisprudencia ha desempeñado un papel fundamental en la protección de los derechos laborales de aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de informalidad, especialmente en situaciones en las que se pretende encubrir verdaderas relaciones de trabajo subordinado. Este desarrollo jurisprudencial en el artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. La aplicación de este principio ha permitido la consolidación de la figura del contrato realidad, como mecanismo a través del cual los jueces declaran la existencia de un contrato de trabajo cuando se verifican sus elementos esenciales.

De acuerdo con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, el contrato realidad constituye un mecanismo idóneo para hacer valer la situación fáctica en que se encuentra el trabajador frente a un empleador, desvirtuando cualquier simulación contractual y evitando el fraude a las normas laborales.

La subordinación como eje central y elemento determinante

La jurisprudencia ha identificado la subordinación como elemento esencial que permite distinguir el contrato de trabajo de otras formas de vinculación jurídica, como los

contratos civiles de prestación de servicios. Lo anterior se encuentra en armonía con los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen expresamente como elementos esenciales del contrato de trabajo: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia respecto del empleador y el salario. La subordinación implica la facultad del empleador para exigir el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como de imponer reglamentos y ejercer potestad disciplinaria durante la vigencia del vínculo.

La jurisprudencia ha precisado que la subordinación no implica una vigilancia constante o permanente del empleador, sino la existencia de la potestad de ejercer control. Incluso en aquellas relaciones laborales que, por su naturaleza, suponen un grado de autonomía técnica o profesional como ocurre con algunos trabajadores de confianza o con labores que requieren conocimientos especializados, el elemento subordinante subsiste en la medida en que el empleador conserva la facultad de orientar la actividad del trabajador hacia los fines de la empresa, fijar metas y objetivos, y ejercer control sobre los resultados obtenidos.

Criterios auxiliares o indicios para descubrir la existencia del contrato realidad

A partir de la subordinación, se han identificado una serie de indicios que, valorados en conjunto, permiten a los jueces descubrir cuándo se está frente a una verdadera relación laboral encubierta bajo diversas apariencias formales. Estos indicadores operan como manifestaciones concretas de la subordinación y facilitan su verificación probatoria en cada caso específico, a partir del art 23 del Código Sustantivo del Trabajo en el numeral 3 se puede dar desarrollo a las siguientes:

Cumplimiento de horario y jornada laboral: La fijación y exigencia de un horario de trabajo conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y preestablecido por parte de quien recibe el servicio constituye un fuerte indicio de subordinación. Cuando el trabajador debe sujetarse a determinados horarios de ingreso y salida, cumplir turnos específicos o reportar su disponibilidad en determinados periodos, se configura una manifestación clara del poder de dirección del empleador

Continuidad en la prestación del servicio: La permanencia en el tiempo de la prestación del servicio, es decir, una labor que se desarrolla de manera ininterrumpida y no para una obra o labor determinada, sugiere fuertemente la existencia de una relación de trabajo.

Sujeción a reglamentos y políticas internas: La imposición de reglamentos, manuales de funciones, códigos de conducta, políticas empresariales o directrices unilaterales sobre el modo de ejecutar las labores constituye otra manifestación relevante del poder subordinante.

Valoración probatoria y efectos de la declaración del contrato realidad

En el análisis de casos concretos, los jueces laborales deben realizar una valoración de las pruebas aportadas al proceso, para establecer si concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo. Cuando se acredita la prestación personal del servicio, la existencia de subordinación (como el cumplimiento de un horario laboral, la continuidad en la ejecución de las labores) y la remuneración, independientemente de la denominación que se le otorgue es procedente declarar la existencia del contrato realidad, aun en ausencia de un contrato escrito o cuando se haya suscrito una modalidad contractual distinta.

La declaración judicial del contrato realidad produce efectos fundamentales para la protección de los derechos del trabajador. Una vez reconocida la relación laboral, el juez debe ordenar el pago de todas las acreencias laborales derivadas de dicha relación, tales como prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones), así como los aportes al sistema de seguridad social integral en salud, pensión y riesgos laborales. Con ello se garantiza el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales del trabajo consagrados constitucionalmente y se cumple una función social esencial: impedir que la informalidad y las prácticas simuladas se conviertan en mecanismos para el no reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Caso del contrato realidad, a través del contrato de prestación de servicios.

Ahora bien, se quiere identificar a modo de ejemplo, como los jueces toman estas decisiones cuando se encuentran frente a un contrato realidad, a continuación, se expondrán un caso, para demostrar los motivos para declarar un contrato realidad.

La sentencia SL760-2024 (rad. 95102) de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se resolvió el recurso de casación interpuesto por Héctor Murillo Suárez contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 9 de diciembre de 2021, dentro del proceso promovido por Marisol Gaona Castillo.

En este caso la demandante solicitó el reconocimiento de un contrato de trabajo desde el 2013 como administradora de una finca “Villa Nubia”, en ese momento acordaron un salario de \$ 200.000 (Doscientos mil pesos) un horario de trabajo de 7:00 a.m. a 12:00 m., y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Entre sus funciones se encontraban alimentar a dos perros, realizar el aseo de la casa, cuidar las plantas y árboles del predio, así como podar el pasto. En el año 2019, el demandado dio por terminado el vínculo sin justa causa y le pagó una bonificación en compensación por los servicios prestados.

La demandante decidió acudir a la jurisdicción laboral, obteniendo una decisión favorable en primera instancia, en la cual se reconoció la existencia de un contrato de trabajo desde el 2013 hasta el 2019 y condeno al señor Héctor a realizar el pago de las cesantías y la sanción por no pago de los intereses a las cesantías, también le ordeno el pago de la prima de servicios, vacaciones, auxilio de transporte, reajuste salarial y los apostes a pensión.

El demandante apeló la decisión; sin embargo, el Tribunal Superior después de analizar las pruebas existentes y evaluar los testimonios que se llevaron al proceso, confirmó la sentencia del juzgado. Posteriormente, interpuso recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia, argumentando que se trataba de un contrato de prestación de servicios y que la demandante acudía ocasionalmente a la finca, además de que algunas labores eran realizadas por terceros.

La sala de casación desestimó los argumentos expuestos por el demandante, al considerar que no se logró desvirtuar la subordinación que existía con la señora Marisol, que a pesar de que se recuperaba de una cirugía de vesícula siempre asistió. La Corte destacó

que: *“De hecho, tal realidad no demuestra más que la precaria vinculación laboral en que se encontraba la demandante, quien aun estando «incapacitada» ejecutó las labores que le fueron encomendadas, debido al desconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social a los que debía acceder en retribución al desgaste de su energía de trabajo”* para la sala quedo claro que la prestación personal del servicio se encontraba plenamente acreditada y que el hecho de que otras personas realizaran actividades en el mismo predio no era suficiente para desvirtuar la subordinación existente, confirmando así la configuración de una relación laboral entre las partes.

Expuesto el caso, resulta fundamental señalar su importancia para esta sistematización: evidencia de manera práctica los riesgos jurídicos que enfrentan los empleadores en Colombia cuando no formalizan adecuadamente las relaciones laborales. Demuestra que, aunque los empleadores intenten encubrir vínculos laborales, los jueces analizan siempre la realidad sobre las formas, reconociendo la existencia del contrato de trabajo cuando se acreditan sus elementos esenciales. De igual forma, permite identificar las consecuencias económicas derivadas del contrato realidad el pago retroactivo de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, indemnizaciones y sanciones moratorias, exponiendo que la no formalización laboral no solo vulnera los derechos del trabajador, sino que expone al empleador a procesos judiciales.

Aplicación en el área de práctica

A partir de las categorías desarrolladas en este capítulo, particularmente el principio de primacía de la realidad y la figura del contrato realidad, es posible realizar una lectura jurídica de las dinámicas observadas en el contexto empresarial. En efecto, más allá de la forma contractual adoptada, el análisis debe centrarse en las condiciones materiales en las que se ejecuta la prestación del servicio, tal como lo ha establecido de manera reiterada la jurisprudencia laboral.

En este sentido, las situaciones identificadas durante la práctica permiten evidenciar la relevancia del criterio de subordinación como elemento determinante para la configuración de una relación laboral. Así, cuando la ejecución de las actividades se inserta en la estructura organizacional de la empresa y responde a directrices funcionales, se plantea la necesidad de

evaluar si, desde una perspectiva sustancial, dichas relaciones pueden ser calificadas bajo los parámetros del contrato de trabajo.

De este modo, el principio de primacía de la realidad opera como una herramienta de análisis que permite superar la apariencia formal de los vínculos contractuales y atender a su verdadera naturaleza jurídica. Esto pone de manifiesto que, en contextos empresariales como el analizado, la delimitación entre contratos civiles y relaciones laborales no puede establecerse exclusivamente a partir de la voluntad de las partes, sino que exige un examen material de las condiciones en que se desarrolla la actividad.

Se propone la siguiente matriz de riesgos para ser incorporada en el capítulo de contextualización del sitio de práctica:

Matriz general consolidada de riesgos jurídicos (ambas entidades)

Con el propósito de ofrecer una visión integral y comparable de los hallazgos, se consolidan en una matriz general los riesgos jurídicos comunes a las dos entidades de práctica. Esta matriz sintetiza, para cada riesgo, su fundamento normativo, la entidad en la que se identificó, la probabilidad de materialización, el impacto y la medida preventiva correspondiente:

Riesgo jurídico	Fundamento normativo	Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo	Medida preventiva
Declaración judicial de contrato realidad, con pago retroactivo de salarios, prestaciones y aportes	Art. 53 C.P.; arts. 23 y 24 del CST	Alta	Muy alto	Crítico	Vincular mediante contrato de trabajo al personal subordinado, reservar la prestación de servicios para labores verdaderamente autónomas.

Riesgo jurídico	Fundamento normativo	Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo	Medida preventiva
Indemnizaciones y sanciones moratorias derivadas de la declaratoria del vínculo	Arts. 64 y 65 del CST; Ley 789 de 2002; Ley 50 de 1990; Ley 52 de 1975	Alta	Muy alto	Crítico	Pagar oportunamente salarios, prestaciones y cesantías; documentar los pagos como soporte probatorio.
Asunción directa de riesgos por accidentes o enfermedades laborales sin cobertura de ARL	Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015	Media	Muy alto	Crítico	Garantizar la afiliación y cotización a la ARL de todo el personal subordinado
Fiscalización de la UGPP por omisión, mora o inexactitud en aportes a seguridad social	Ley 100 de 1993; facultades de la UGPP	Media	Alto	Alto	Cotizar sobre el IBC real desde el inicio del vínculo; conciliar periódicamente planillas contra nómina y contratos.
Sanciones administrativas del Ministerio del Trabajo	Arts. 485 y 486 del CST; Ley 1610 de 2013	Media	Alto	Alto	Auditorías laborales internas periódicas; corrección voluntaria de incumplimientos antes de una eventual visita de inspección.

Riesgo jurídico	Fundamento normativo	Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo	Medida preventiva
Uso de figuras contractuales atípicas sin sustento legal (“convenio de contrato”, “contrato inspirado”)	Art. 24 del CST; jurisprudencia sobre simulación contractual	Alta	Alto	Alto	Eliminar denominaciones ambiguas; estandarizar minutas contractuales revisadas por el área jurídica.
Debilidad probatoria por relaciones sin contrato escrito o expedientes incompletos	Arts. 24 y 39 del CST	Alta	Medio	Medio-alto	Aplicar la lista de chequeo documental a cada vínculo: contrato, acta de inicio, otrosíes, documentos personales (cédula, hoja de vida, tarjeta profesional) y acta de liquidación o terminación.

Esta matriz consolidada permite a ambas entidades priorizar sus acciones de mitigación: los riesgos de nivel crítico contrato realidad, sanciones moratorias y accidentalidad sin cobertura exigen intervención inmediata mediante la formalización del personal subordinado, mientras que los riesgos de nivel alto y medio-alto pueden gestionarse a través de controles periódicos, como las auditorías internas y la lista de chequeo documental implementada durante la práctica.

CAPITULO III: Consecuencias jurídicas y económicas derivadas de la no formalización de las relaciones laborales en Colombia.

La configuración jurídica de la relación laboral en Colombia

El ordenamiento jurídico colombiano establece una distinción entre las relaciones laborales y aquellas de naturaleza civil o comercial. Sin embargo, dicha diferenciación no se fundamenta en la denominación contractual adoptada por las partes, sino de la realidad material en la que se da la prestación del servicio, conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política.

En este sentido, la denominación del contrato no es determinante para establecer la existencia de una relación laboral, pues lo verdaderamente relevante es el contenido real de la relación jurídica, por lo tanto, establece que: *“independientemente del nombre que las partes asignen o denominen al contrato, lo realmente relevante es el contenido de la relación de trabajo”* (Sentencia C-614 de 2009. M.P. Jorge Pretelt).

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo refuerza esta postura al definir el contrato de trabajo en su artículo 23, reiterando los tres elementos de la relación laboral. En consecuencia, el sistema jurídico colombiano adopta un criterio material para determinar la existencia del vínculo laboral, otorgando prevalencia a la realidad fáctica sobre cualquier acuerdo contractual.

En esta línea, la doctrina nacional ha desarrollado ampliamente el alcance del principio de primacía de la realidad, destacando su carácter estructural dentro del derecho laboral colombiano. Al respecto, Iván Daniel Jaramillo Jassir en el libro Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano, sostiene que este principio ocupa un lugar importante en el derecho del trabajo, en tanto orienta la valoración jurídica hacia las condiciones reales en que se ejecuta la prestación del servicio. En palabras del autor, *“al Derecho del Trabajo le interesa la situación fáctica que se presente en cada caso particular, sin que las partes puedan pactar actos jurídicos que la desconozcan”*. Jaramillo, I. (2010, p 223).

Esta percepción implica que el ordenamiento laboral colombiano únicamente reconoce validez a aquellas situaciones que coinciden con la realidad de los hechos, lo que supone que la autonomía de la voluntad de las partes en la configuración de sus relaciones jurídicas carece de valor cuando no reflejan la realidad material del vínculo. En efecto, como lo explica el mismo autor, *“en caso de disconformidad entre lo que sucede en el terreno de los hechos y lo que informan los documentos, debe darse prevalencia a lo fáctico”* Jaramillo, I. (2010, p. 223), lo cual limita de manera significativa la autonomía de la voluntad de las partes en la configuración de sus vínculos jurídicos.

En consecuencia, el análisis de la existencia de una relación laboral debe centrarse en las condiciones reales en que se desarrolla la actividad, particularmente en la verificación de elementos esenciales del contrato de trabajo. Bajo esta perspectiva, la figura del contrato realidad surge como una manifestación concreta de este principio, permitiendo que el juez laboral reconozca la existencia de un vínculo de trabajo incluso cuando las partes han recurrido a formas contractuales aparentemente distintas, como los contratos de prestación de servicios.

Adicionalmente, el autor resalta que este principio responde a la necesidad de corregir las desigualdades estructurales propias de las relaciones laborales, evitando que el empleador utilice figuras jurídicas para encubrir verdaderos vínculos de trabajo y eludir las obligaciones derivadas de estos. Así, la primacía de la realidad no solo constituye un criterio interpretativo, sino también un mecanismo de protección efectiva de los derechos del trabajador. De este modo, el principio no se agota en la figura del contrato realidad, sino que permea todas las instituciones del derecho del trabajo, orientando a la interpretación y aplicación de las normas laborales hacia la protección de la realidad material sobre las formas jurídicas.

El contrato realidad como mecanismo de protección frente a la informalidad

La figura del contrato realidad permite reconocer la existencia de una relación laboral encubierta bajo otras formas contractuales. En el ámbito constitucional, la Corte ha señalado que la utilización de contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales

constituye una actuación contraria a lo consagrado en la Constitución, al desconocer derechos mínimos de los trabajadores. (Sentencia C-614 de 2009. M.P. Jorge Pretelt).

El contrato realidad no solo opera como una herramienta de protección individual del trabajador, sino también como un mecanismo de control frente a la informalidad laboral. La relación laboral se entiende existente desde el momento en que se configuran los elementos, de modo que la sentencia no crea el vínculo, sino que lo reconoce y hace visible. En consecuencia, procede el pago retroactivo de las obligaciones derivadas de dicha relación, con independencia de lo pactado formalmente por las partes.

Consecuencias jurídicas

La no formalización de las relaciones laborales en Colombia no puede entenderse como un simple incumplimiento formal de obligaciones contractuales. Por el contrario, constituye una conducta jurídicamente relevante que da origen a responsabilidad laboral para el empleador, con fundamento en principios constitucionales, la ley y desarrollos jurisprudenciales consolidados.

El principio de primacía de la realidad actúa como un límite a la autonomía de la voluntad en el ámbito del trabajo, exigiendo que la verdadera naturaleza de un vínculo se determine a partir de la forma en que se ejecutan las actividades y no exclusivamente de lo consignado en un contrato. Por lo tanto, cuando el juez acredita la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, especialmente la subordinación, deber desenmascarar cualquier tipo de contrato utilizado para encubrir la relación laboral. Esta obligación del juez no es opcional, sino un mandato legal orientado a salvaguardar los derechos mínimos y fundamentales para que no sean desconocidos mediante formalismos que oculten una auténtica relación de trabajo.

En consecuencia, cuando un juez laboral verifica la concurrencia de los elementos mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, procede a declarar la existencia de un vínculo laboral mediante la figura del contrato realidad. Dicha declaración no tiene un carácter únicamente declarativo, sino originario de efectos jurídicos en la medida

que activa de manera retroactiva obligaciones propias de la relación laboral. Como lo señala el autor anteriormente citado *“La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador; los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida”* Jaramillo, I. (2010, p. 224).

Como consecuencia del reconocimiento del contrato realidad, surge para el empleador la obligación de restablecer los derechos que tiene ese trabajador. Este deber tiene fundamento en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, en este sentido, la obligación no se limita a un resarcimiento mínimo, sino que implica el reconocimiento y pago de todos los derechos laborales causados durante la vigencia de la relación o, tales como: (i) salarios dejados de percibir o incorrectamente liquidados (Arts 127 y 134 del CST); (ii) prestaciones sociales; (iii) aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, conforme a la Ley 100 de 1993; y (iv) indemnizaciones derivadas de la terminación del vínculo laboral sin justa causa (Art 64 CST). En definitiva, el juez laboral impone que quien se benefició de la prestación del servicio asuma las cargas económicas que no cumplió durante la relación laboral. De este modo, la informalidad laboral no elimina las obligaciones jurídicas del empleador, sino que las posterga en el tiempo, acumulándolas, lo que se traduce en una mayor carga de carácter jurídico y patrimonial.

Condenas judiciales y obligaciones retroactivas

Una de las principales consecuencias jurídicas para el empleador es la imposición de condenas judiciales dentro de procesos ordinarios laborales, por lo general promovidos por el trabajador, cuya finalidad es no solo el reconocimiento de la relación laboral, sino también la restitución integral de los derechos vulnerados como consecuencia de la desnaturalización del vínculo jurídico.

E Mediante estas condenas se declara la existencia del contrato realidad y se ordena el pago de todas las acreencias laborales causadas durante la vigencia de la relación. Estas incluyen salarios adeudados, cesantías (art. 249 del CST), intereses a las cesantías (Ley 52 de 1975), prima de servicios (art. 306 del CST) y vacaciones (art. 186 del CST). Dichos derechos tienen carácter irrenunciable, lo que implica que no pueden ser desconocidos ni siquiera por acuerdo entre las partes.

El desconocimiento de la relación laboral no exonera al empleador del cumplimiento de sus obligaciones. Por el contrario, el reconocimiento judicial de la existencia de una relación laboral implica la obligación de restituir los derechos laborales desde el inicio de la relación independientemente de la forma contractual implementada.

Pago de acreencias laborales retroactivas

Otra consecuencia relevante es la obligación de realizar los aportes omitidos al Sistema de Seguridad Social Integral, con base en la Ley 100 de 1993. Esta obligación es relevante en el ordenamiento jurídico colombiano, puesto que el sistema de seguridad social no solo protege derechos individuales del trabajador, sino que también responde a un interés general. Por ello, su incumplimiento trasciende la esfera privada y activa mecanismos de control por parte del Estado

En este sentido, entidades como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) se encuentran facultadas para adelantar procesos de fiscalización y determinación de obligaciones, imponiendo sanciones por inexactitud, mora u omisión en los aportes. En consecuencia, el empleador no solo debe asumir el pago retroactivo de las cotizaciones, sino también intereses moratorios y sanciones económicas adicionales, lo que incrementa el impacto financiero de la informalidad.

Los aportes al sistema general de pensiones gozan de una protección especial debido a su naturaleza imprescriptible y periódica. En virtud del principio *in dubio pro operario*, el trabajador tiene el derecho de reclamar los derechos que sean reconocidos. De este modo, una vez acreditada la verdadera relación de trabajo que, si existió un contrato realidad, surge para el empleador la obligación de realizar todas las cotizaciones omitidas tomando como referencia el Ingreso Base de Cotización (IBC) real que debió aplicarse desde el inicio de la relación laboral.

Indemnizaciones y sanciones moratorias

El empleador puede ser condenado al pago de indemnizaciones derivadas de la terminación unilateral del vínculo laboral sin justa causa, conforme al artículo 64 del CST. Este artículo establece un mecanismo de protección ante despidos de carácter arbitrario, garantizando al trabajador una compensación económica. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponde al valor de los salarios pendientes hasta el vencimiento del plazo pactado. En los contratos a término indefinido, la indemnización depende del salario y del tiempo de servicio, conforme a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo. Por su parte en los contratos por obra o labor, la indemnización equivale al valor correspondiente al tiempo restante para la finalización de la actividad contratada.

La indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificada por la Ley 789 de 2002, establece que cuando al terminar el contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidos, deberá reconocer un día de salario por cada día de retraso, hasta por un período máximo de veinticuatro (24) meses. Si vencido ese término el pago aún no se ha efectuado, se causarán intereses moratorios conforme a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De igual forma, dentro de las consecuencias económicas derivadas del reconocimiento judicial del contrato realidad, puede imponerse al empleador la sanción por falta de pago oportuno de cesantías, conforme al numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Esta disposición establece que el empleador deberá consignar el auxilio de cesantía hasta el 14 de febrero de cada año, de lo contrario deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de retardo.

A ello se suma la sanción relacionada con los intereses sobre cesantías, regulada por la Ley 52 de 1975, según la cual el empleador debe reconocer al trabajador un interés equivalente al doce por ciento (12%) anual sobre el valor de las cesantías. Cuando estos intereses no se pagan dentro del mes de enero siguiente, surge una indemnización consistente en pagar una suma adicional igual al valor de los intereses causados, lo que en la práctica implica que el empleador termina asumiendo el doble del valor de los intereses de cesantías inicialmente adeudados.

En consecuencia, las indemnizaciones y sanciones moratorias no solo cumplen una función resarcitoria, sino también preventiva y disuasiva, orientada a garantizar la efectividad de los derechos laborales y desincentivar prácticas de informalidad.

Consecuencias administrativas: sanciones por incumplimiento normativo

La responsabilidad del empleador derivada de la informalidad laboral no se agota en el ámbito judicial, sino que se extiende al plano administrativo, a través del ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control a cargo del Ministerio del Trabajo.

Con base en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013, la autoridad laboral se encuentra facultada para imponer multas a los empleadores que incumplan las normas laborales, las cuales pueden alcanzar hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, dependiendo de la gravedad de la infracción, la reincidencia y la afectación de los derechos de los trabajadores esto de conformidad con el artículo 7 de la mencionada ley.

Entre las conductas sancionables más relevantes se encuentran: la omisión en la afiliación al sistema de seguridad social, el uso indebido de contratos de prestación de servicios y el incumplimiento de otras obligaciones laborales. Estas sanciones son independientes de las condenas judiciales, lo que implica que pueden concurrir simultáneamente, configurando un escenario de responsabilidad múltiple para el empleador.

Consecuencias económicas: impacto financiero de la informalidad laboral

Desde una perspectiva económica, la no formalización de las relaciones laborales genera un impacto financiero significativo para el empleador. Lejos de constituir una estrategia de reducción de costos, la informalidad laboral implica la acumulación de obligaciones que, al ser exigidas judicial o administrativamente, pueden comprometer la estabilidad económica de la empresa.

Los costos asociados incluyen el pago retroactivo de acreencias laborales, aportes a seguridad social, sanciones administrativas e indemnizaciones, lo que puede afectar la liquidez, la rentabilidad y la sostenibilidad del negocio. Adicionalmente, la informalidad genera efectos indirectos como el deterioro de la reputación empresarial, la pérdida de oportunidades comerciales y restricciones en el acceso a contratación estatal, lo que evidencia que sus consecuencias trascienden el ámbito jurídico y se proyectan en el plano económico y empresarial.

CONCLUSIONES:

El análisis desarrollado a lo largo del escrito permite concluir, con fundamento constitucional, legal y jurisprudencial, que la formalización de las relaciones laborales en Colombia constituye una obligación jurídica imperativa para el empleador y no una facultad discrecional. En el marco del Estado Social de Derecho, el trabajo ha sido reconocido como un derecho fundamental que exige condiciones dignas, justas y protegidas, lo cual implica necesariamente su desarrollo bajo esquemas de formalidad. En este sentido, se da cumplimiento al objetivo general de la investigación, al evidenciar los riesgos jurídicos que enfrentan las empresas como consecuencia de la no formalización de las relaciones laborales.

Asimismo, las practicas realizadas permitieron, identificar de manera directa que la problemática de la indebida contratación no es aislada, sino transversal a múltiples sectores de la sociedad, confirmando que existe y está presente día a día. La informalidad responde a decisiones de empleadores, que obedecen a dinámicas estructurales del mercado laboral, patrones que se repiten, muchas veces orientado a la reducción de costos a corto plazo, evaden obligaciones legales generando la necesidad de abordar la temática y promover la formalización adecuada.

En este contexto, los artículos 25 y 53 de la Constitución Política adquieren un papel estructural, no solo al consagrar el derecho al trabajo, sino al incorporar el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, el cual opera como un mecanismo de protección material frente a prácticas orientadas a desnaturalizar las relaciones laborales. Este principio limita la autonomía de la voluntad de las partes y obliga a que la calificación jurídica

del vínculo dependa de las condiciones reales en que se presta el servicio dando cumplimiento al objetivo de evaluar el desarrollo jurisprudencial del contrato realidad.

A nivel legal se evidencio que el Código Sustantivo del Trabajo establece los elementos esenciales para la configuración del contrato de trabajo como lo son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación siendo este último el elemento determinante para diferenciarlo de otras figuras contractuales. La concurrencia de estos elementos genera automáticamente la obligación del empleador de reconocer el vínculo laboral y asumir todas las obligaciones derivadas del mismo, con independencia de la denominación contractual adoptada por las partes.

La realidad de la prestación del servicio prevalece sobre cualquier acuerdo formal que pretenda desvirtuarla. Por ejemplo, se logró identificar que una de las principales manifestaciones de la informalidad laboral en Colombia es el uso indebido del contrato de prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales. Esta práctica no solo constituye una forma de evasión de obligaciones legales, sino una vulneración directa de los derechos mínimos del trabajador, especialmente en sectores donde esta modalidad se ha generalizado. La diferencia sustancial entre los dos tipos contractuales radica en la existencia o no de subordinación. Mientras que el contrato laboral implica subordinación, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la autonomía del contratista. No obstante, cuando en la práctica se configura subordinación, se desvirtúa la naturaleza civil o comercial del contrato.

Frente a ello, el desarrollo jurisprudencial ha sido determinante. Tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia han consolidado una línea interpretativa según la cual la existencia de una relación laboral no depende del acuerdo formal entre las partes, sino de la realidad material del vínculo. De esta manera, los jueces laborales tienen el deber de analizar el caso concreto para determinar la verdadera naturaleza del vínculo laboral y en caso de acreditarse los elementos del contrato de trabajo, declarar su existencia con todas las consecuencias jurídicas que ello implica,

La figura del contrato realidad se utiliza, como un instrumento jurídico para identificar la informalidad o encubrimiento de las relaciones laborales y garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores. A través de esta figura, permite desvirtuar las

simulaciones contractuales y poder reconocer las relaciones laborales en otros tipos contractuales, con todas las consecuencias jurídicas. En particular, la subordinación se consolida como el elemento determinante para establecer la existencia del contrato de trabajo, siendo complementada por una serie de indicios como la continuidad en la prestación del servicio, el cumplimiento de horarios, reglamentos internos impuesta por parte del empleador.

En cuanto a los riesgos jurídicos objeto de la investigación, se concluye que la no formalización de las relaciones laborales genera responsabilidad integral para el empleador en los ámbitos judicial, administrativo y económico. Desde la perspectiva jurídica, la principal consecuencia es la declaración del contrato realidad, que conlleva el reconocimiento retroactivo de todos los derechos laborales, incluyendo salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social. Esta obligación tiene carácter irrenunciable y no puede ser desconocida por acuerdos entre las partes y el empleador puede ser condenado al pago de indemnizaciones por terminación sin justa causa, así como a sanciones por el no pago oportuno de salarios y prestaciones. Estas figuras no solo cumplen con una función resarcitoria, sino también preventiva, en la medida en que buscan desincentivar prácticas de informalidad laboral. A ello se suma la obligación de realizar los aportes no efectuados al sistema de seguridad social, junto con intereses moratorios y sanciones. En el ámbito administrativo, el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control, se encuentra facultado para imponer sanciones económicas.

Desde una perspectiva económica, se evidenció que la informalidad laboral no constituye una estrategia eficiente de reducción de costos, sino un mecanismo de acumulación de pasivos laborales, que puede afectar la liquidez, estabilidad y sostenibilidad de la empresa. A ello se suman efectos indirectos como el deterioro reputacional y las limitaciones en el acceso a oportunidades comerciales.

La formalización laboral debe ser entendida no solo como una obligación legal, sino como una estrategia de gestión del riesgo jurídico empresarial, que permite prevenir contingencias, garantizar el cumplimiento normativo y asegurar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Su incumplimiento, expone al empleador a consecuencias significativamente más graves en el mediano y largo plazo.

Recomendaciones a las entidades de práctica

A partir de la sistematización de la experiencia y de la matriz de riesgos elaborada, se formulan las siguientes recomendaciones concretas para las entidades donde se desarrolló la práctica:

- **Lista de verificación de contratación.** Adoptar, antes de cada contratación, una lista de verificación que evalúe la presencia de los tres elementos del artículo 23 del CST (prestación personal, subordinación y remuneración); si concurren, la vinculación debe realizarse mediante contrato de trabajo.
- **Lista de chequeo documental por vínculo.** Extender a ambas entidades la lista de chequeo implementada durante la práctica en la empresa de ingeniería, verificando que cada expediente contenga el contrato, el acta de inicio, los otrosí, los documentos personales (cédula, hoja de vida y tarjeta profesional, cuando aplique) y el acta de liquidación o terminación.
- **Protocolo de revisión contractual periódica.** Auditar los contratos de prestación de servicios vigentes para verificar que subsista la autonomía real del contratista (sin horarios impuestos, sin órdenes directas, sin integración misional) y reconvertir a contrato laboral los vínculos que no la conserven.
- **Eliminación de figuras atípicas.** Suprimir denominaciones sin sustento jurídico como “convenio de contrato” o “contrato inspirado”, y estandarizar minutas contractuales revisadas por el área jurídica, en especial para el personal médico de la IPS que cumple turnos permanentes.
- **Plan de formalización gradual.** Identificar el personal en informalidad absoluta o vinculado mediante contratos civiles con indicios de subordinación, y establecer un cronograma de formalización que priorice los casos de riesgo crítico identificados en la matriz, incluyendo la afiliación inmediata al Sistema de Seguridad Social Integral y a la ARL.

Finalmente, como reflexión, el trabajo permitió comprender que la informalidad laboral no solo constituye una irregularidad jurídica, sino una problemática estructural que debe ser abordada especialmente a partir del principio de primacía de la realidad, el cual

reafirma la necesidad de privilegiar la protección material del trabajador sobre las formas contractuales.

REFERENCIAS

Normas:

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

República de Colombia. (1965, 4 de septiembre). Decreto 2351 de 1965, por el cual se reforman algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 31.920. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17465>

República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperada de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Jurisprudencia:

Corte Constitucional de Colombia. (1998). *Sentencia C-665 de 1998*. Magistrado ponente: Hernando Herrera Vergara. Recuperado de: [Funcionpublica.gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174239](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174239)

Corte Constitucional de Colombia. (2009). *Sentencia C-614 de 2009*. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39803>

Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia de Unificación SU-448 de 2016*. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=146198>

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (2012). CSJ SL, Rad. 39600 de 24 de Abril de 2012. Magistrado ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Recuperado de: https://app.vlex.com/search/jurisdiction:CO+content_type:2+categorias:04/contrato+realidad/vid/552595610

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (2019). CSJ SL 2885 Rad. 73707 deL 17 de julio de 2019. Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Recuperado de: https://app.vlex.com/search/jurisdiction:CO+content_type:2+categorias:04+date:2015-07-01../contrato+realidad/vid/842328607

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (2024). CSJ SL 760-2024 Rad. 95102 del 17 de julio de 2019. Magistrado ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez .Recuperado de: chrome- <https://cortesuprema.gov.co/wp-content/uploads/2024/06/SL760-2024.pdf>

Tribunal Superior de Quibdó (2024). Magistrado ponente Jhon Roger López Gartner .Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://www.tribunalsuperiorquibdo.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/ResuelveApelacionFarleyRios20250123.pdf>

Doctrina:

Benavides Russi, J. (2009). El contrato estatal: entre el derecho público y el derecho privado. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2009.. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2732>

Benavides, J. (2010). Contrato de prestación de servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad. Obtenido de Revista Derecho del Estado, núm. 25, diciembre, 2010, pp. 85-115: <https://www.redalyc.org/pdf/3376/337630235003.pdf>

Bernal S., R. (2009). El mercado laboral informal en Colombia: identificación y caracterización. Revista Desarrollo y Sociedad, 1(63), 145–208. <https://doi.org/10.13043/dys.63.4>

Cortés Briñez, O. (2022). *La relación laboral oculta en el contrato estatal de prestación de servicios* (Tesis de maestría).

Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. Revista Verba Iuris, 13(40), pp. 111-127. <https://vlex.com.co/vid/principio-primacia-realidad-garante-954553312>

De Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. (Coords.). (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Universidad Nacional Autónoma de México; Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. https://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTylSS_UNAM.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026). *Boletín técnico: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), diciembre 2025 – febrero 2026*. Bogotá D.C., Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-dic2025-feb2026.pdf>

Galvis, L. A. (2012, 1 junio). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/271?locale-attribute=es>

Jaramillo, I. (2010). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano (1.^a ed.). Editorial Universidad del Rosario. pp. 223-244 <https://editorial.urosario.edu.co/gpd-principios-constitucionales-y-legales-del-derecho-del-trabajo-colombiano.html>

Ochoa, D., Silvia, A., & Sarmiento, J. (2015). Actividades y uso del tiempo de las y los jóvenes que ni estudian ni trabajan en Colombia. *Revista Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 15(29), 149-162. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v15n29/v15n29a10.pdf>

RiañoAlcalá, P., (2000). Memorias metodológicas. *Revista de Estudios Sociales* , (7), 0. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81500706>

Sandoval Cecilia (2017) Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador, pag 157-158. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146452/Limitaciones-de-la-facultad-de-despido-del-empleador-a-la-luz-de-la-aplicaci%C3%B3n-jurisprudencial.....pdf?sequence=1>

Vera; L (2015) *La Investigación Cualitativa*. Universidad Interamericana de Puerto Rico. Recinto de Ponce.