

PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES: FUNDAMENTOS Y APLICACIONES EN EL DERECHO LABORAL

Esteban David Guzmán Lara y Alejandra Pertuz Galarza¹

RESUMEN

Este documento se enfoca en analizar el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en el contexto laboral colombiano, explorando las principales nociones que la jurisprudencia, la doctrina y la legislación nacional han aportado en la consolidación de este principio, y destacando cómo su aplicación ha incidido en la interpretación de los vínculos laborales y en la resolución de los conflictos relacionados con la existencia del contrato de trabajo y las obligaciones que devienen de este. Así, a través de este artículo también se pretende abordar como este principio constitucional se manifiesta en la práctica, subrayando su importancia para garantizar que las condiciones reales de trabajo se alineen a los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico.

PALABRAS CLAVE

Derecho Laboral, Contrato de Trabajo, Primacía de la realidad, Formalidades, Principio Constitucional.

ABSTRACT

This document focusses on analysing the principle of the primacy of reality over formalities in the Colombian labour context, exploring the main notions that jurisprudence, doctrine and national legislation have contributed in the consolidation of this principle, and highlighting how its application has affected the interpretation of labour relations and the resolution of conflicts related to the existence of the employment contract and the obligations arising from it. Thus, through this article it is also intended to address how this principle manifests itself in practice, underlining its importance to ensure that the real working conditions are aligned with the labour rights recognised in the legal system.

KEYWORDS

Labour law, Employment Contract, Primacy of Reality, Formalities, Constitutional Principle.

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es el resultado de la influencia de hechos económicos, políticos y sociales que han marcado el desarrollo de las relaciones obrero-patronal. Entre estos acontecimientos históricos destacan la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la práctica del liberalismo económico, eventos que han contribuido a que el trabajo sea reconocido no solo como una actividad económica, sino también como un derecho que debe ser protegido por el Estado y la sociedad en su conjunto.

¹ Estudiantes adscritos a la Facultad de Derecho de la Universidad Libre Seccional Cartagena. Correos institucionales: estebad-guzmanl@unilibre.edu.co Alejandra-pertuzg@unilibre.edu.co

En ese contexto, el Derecho Laboral ha buscado establecer un marco normativo que propenda por ofrecer garantías y protección a los trabajadores, quienes son la parte más débil y/o vulnerable en la relación de trabajo. Así, se han consolidado una serie de principios fundamentales que aseguran el reconocimiento de derechos y prerrogativas para los trabajadores en el ámbito laboral.

Bajo este sendero, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades se ha consolidado como un baluarte en la defensa de los derechos y beneficios que corresponden al trabajador, trascendiendo los límites establecidos en un contrato de trabajo o acuerdo específico. Lo anterior, bajo la premisa de que la realidad fáctica u objetiva de la relación laboral prevalezca sobre las meras formalidades contractuales.

De este modo, en el ordenamiento jurídico colombiano, la adopción del principio de la primacía de la realidad -a partir del artículo 53 de la Constitución Política- ha establecido un instrumento legítimo para garantizar la existencia de una verdadera relación laboral. Dicho principio asegura entonces que los trabajadores reciban las prestaciones legales y convencionales de las que son beneficiarios.

Dicho en otros términos, la aplicación del mencionado principio implica que, en caso de discordancia entre la forma de vinculación, la clasificación o tipo de trabajador, lo dispuesto en los documentos y la labor que en realidad es desempeñada por el trabajador, puede haber lugar a la configuración de un contrato realidad del cual se desprenden una serie de obligaciones y garantías recíprocas entre el empleador y el trabajador.

Es por todo lo anterior que surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Cómo se puede determinar si una relación laboral -o de prestación de servicios- configura un contrato de trabajo en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades? ¿Qué sujeto laboral tiene la carga probatoria? ¿Qué obligaciones adquiere el empleador habida cuenta de un

contrato realidad?. Lo expuesto, en el entendido que el presente estudio se enfoca en la aplicación de la primacía de la realidad en el marco del contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo.

1. FUNDAMENTOS DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos laborales se encuentra elevado a rango constitucional por mandato del artículo 53 de la Constitución Política de 1991², norma mediante la cual se establecen los principios mínimos fundamentales del derecho laboral colombiano.

Al respecto, ha manifestado la Corte Constitucional que:

Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades (...) (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-665, 1998).

Bajo este sendero, cuando surge una discordancia entre los hechos y la voluntad declarada por

2 (...) 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; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 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; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, art. 53).

los sujetos laborales, es decir, cuando la intención expresada en un documento o acuerdo es falsa y los hechos la contradicen abiertamente, es ahí donde entra en juego el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas a reconocer los derechos de quien ostenta la calidad de trabajador.

Así, el principio de la prevalencia de la realidad opera en situaciones en las que existe un ocultamiento intencional de hechos esenciales de la relación laboral. Un ejemplo de ello es cuando se disfraza el contrato de trabajo bajo la apariencia de un contrato -civil o comercial- de prestación de servicios, privando al trabajador de los beneficios legítimos a los que tiene lugar. Otro caso es cuando se encubre una relación de trabajo indefinida bajo un contrato a término fijo, con el objetivo de eludir las obligaciones exigidas para el despido, los emolumentos constitutivos de salario, etc.

Recuérdese que, en todo caso, el principio de la primacía de la realidad no se circunscribe exclusivamente a resolver una especie de controversia, esto es, la referente al contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo, sino que su alcance es más amplio y se aplica en las diversas vertientes del derecho laboral, permitiendo así que la realidad objetiva siempre tenga prevalencia.

De acuerdo con Obando, 2010 (p. 448),

(...) la forma de vinculación del trabajador no es la que determina propiamente los derechos laborales, pues impera una realidad objetiva, empírica y verdadera, que en últimas es la que consolida la relación laboral, más allá de cualquier modalidad contractual adoptada por el empleador, y más allá de cualquier denominación empleada para el contrato (Como se citó en Cortés, 2018, pp. 112-113).

Es que precisamente, la mera forma en que se establece el vínculo laboral no es suficiente para esclarecer los derechos que emanan de él. Por

el contrario, prima la realidad objetiva como principio garantista y proteccionista, evitando que las estipulaciones contractuales puedan menoscabar las condiciones laborales. De esta manera, se impide que figuras jurídicas artificiales disimulen la realidad y priven a los trabajadores de sus derechos.

Tal perspectiva ha tenido también acogida por la Corte Suprema de Justicia, órgano en el cual recientemente se mencionó que “el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL4330, 2020).

Planteadas, así las cosas, resulta trascendental recordar que el artículo 4 Superior³ preceptúa que la Carta Fundamental es la norma suprema, lo cual implica que el principio de la primacía de la realidad es el eje sobre el cual se sustenta todo el andamiaje del derecho laboral en Colombia. En consecuencia, los operadores judiciales tienen el deber ineludible de aplicar este principio en todos los casos, reconociendo que el espíritu del constituyente fue privilegiar la realidad sobre las situaciones aparentes en las cuales existe una evidente relación laboral.

2. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA VINCULACIÓN LABORAL

En Colombia, el contrato de trabajo conlleva una serie de cargas prestacionales y de seguridad social. En este sentido, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece en su artículo 23 los requisitos u elementos esenciales que deben concurrir para la existencia de un contrato laboral, a saber:

1. La realización de una actividad material por parte de una persona natural, el trabajador,

³ “La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales (...)” (C.P., 1991, art. 4).

en beneficio de otra persona natural o jurídica, el empleador. Este elemento es conocido en la doctrina nacional como “prestación personal del servicio”.

2. La subordinación o dependencia, esto es, que quien presta el servicio, el trabajador, carece de autonomía y está supeditado a las exigencias legales del empleador.
3. La contraprestación o remuneración económica recibida por la realización del servicio, es decir, el salario.

De conformidad con la norma mencionada, la concurrencia de estas tres circunstancias esenciales genera ipso jure la configuración y/o existencia de un contrato de trabajo⁴. Estos elementos aparecen incorporados en nuestra legislación laboral con base en los principios y directrices establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵.

En lo referente a los presupuestos esenciales del contrato y la naturaleza de la vinculación laboral, la Corte Constitucional ha señalado que:

(...) independientemente del nombre que las partes le asignen o denominen un contrato, en el ámbito público o privado, lo relevante es el contenido de la relación de trabajo que se comprueba cuando se cumplen los siguientes tres presupuestos: (i) prestación personal del servicio, (ii) que se acuerde una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-388, 2020).

4 (...) 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 (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1950, art. 23)

5 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una institución tripartita en la que hay colaboración y consenso entre tres pilares de la sociedad: empleadores, trabajadores y Estados. Estos tres estamentos trabajan conjuntamente para construir acuerdos democráticos.

En esas condiciones, es menester establecer una distinción clara entre el contrato laboral y el contrato civil de prestación de servicios, ya que esta última modalidad de vinculación es frecuentemente utilizada por los empleadores con el objeto de evadir el cumplimiento de los derechos laborales que corresponden a quien ostenta la calidad de trabajador, esto es, las prestaciones sociales y la seguridad social⁶.

El contrato de prestación de servicios encuentra su fundamento en el Código Civil, que lo denomina “arrendamiento de servicios inmateriales” y regula su naturaleza y características en los artículos 2063 y siguientes. De suyo entonces, que de las disposiciones mencionadas se infiere que tal vínculo contractual no configura una relación laboral, sino civil.

Es que precisamente, el contrato laboral se celebra “intuito persona”, es decir, se concreta en razón a las cualidades y capacidades del obrero, lo que implica que la prestación del servicio está estrechamente ligada a la persona del trabajador. Por otro lado, el contrato de prestación de servicios se puede pactar de manera personal e impersonal, permitiendo la sustitución del prestador de servicios sin afectar la esencia del acuerdo de voluntades.

Además, el contrato de prestación de servicios no implica subordinación laboral, no genera las mismas consecuencias obligacionales que un contrato de trabajo y en este se permite una mayor autonomía para el prestador de servicios. Pues como lo ha señalado el Ministerio de Justicia “un contrato de prestación de servicios es aquel vínculo de naturaleza civil, mediante el cual las partes (personas naturales o empresas) acuerdan voluntariamente las condiciones para la prestación de un servicio determinado, a cam-

6 La figura más utilizada para ocultar una relación laboral es el contrato de prestación de servicios. Esta figura contractual, que por su naturaleza es de carácter temporal y está dirigido al ejercicio de funciones especializadas y ajenas al giro común de la entidad contratante, termina siendo desdibujada para eludir responsabilidades, entre ellas, el pago de las obligaciones laborales que le corresponden al empleador (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-366, 2023).

bio de unos honorarios” (Ministerio de Justicia, 2018).

A continuación, se presenta una gráfica en la que se sintetizan las diferencias sustanciales entre el contrato laboral y el contrato civil de prestación de servicios:

Contrato laboral o de trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Prestación personal del servicio• Subordinación• Remuneración o salario
Contrato de prestación de servicios
<ul style="list-style-type: none">• Prestación personal o impersonal del servicio• Autonomía• Honorarios

Es por lo expuesto que en definitiva, cada una de estas figuras -contrato laboral y contrato de prestación de servicios- presenta elementos constitutivos y características propias que los distinguen y definen su naturaleza. De ahí que, en la práctica:

(...) para simular un contrato de locación de obra o de servicio que oculta un verdadero contrato de trabajo se utilizan diversos recursos: en todos los casos debe tratarse, como hemos dicho, de llegar al contrato realidad, a la efectiva prestación, al orden de la relación habida entre las partes, para determinar la verdadera naturaleza jurídica del acto cumplido (Deveali, 1947, p. 304; como se citó en Ballestas, 2008, p. 89).

En efecto, se observa que cuando surgen controversias relacionadas con la celebración de un contrato de prestación de servicio en el que, en la realidad, confluyen los elementos propios de un contrato laboral, el operador judicial competente, aplicando el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y teniendo en cuenta los elementos de prueba, debe declarar la existencia del contrato realidad dando prevalencia a las circunstancias que ocurren en la práctica, habida cuenta que existe una diferenciación sustancial entre ambos vínculos contractuales.

1.1. La escrituralidad en el contrato laboral

En Colombia, la legislación laboral establece que para la existencia de un contrato de trabajo no es necesario que éste conste por escrito, pues bien instaura la Constitución Nacional que la realidad de la relación obrero-patronal prevalece sobre cualquier formalidad o acuerdo, luego puede haber un contrato así no haya un documento firmado por las partes.

De igual forma, en lo que respecta a los elementos esenciales del contrato laboral que prescribe el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo no se establece la existencia de un documento solemne para que el vínculo laboral sea válido. Lo anterior, en el entendido que el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades entre las partes.

Ciertamente, la ausencia de un contrato escrito no implica necesariamente que no haya una relación laboral, pues bien dispone el artículo 37 ibidem que “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario” (CST, 1950). Empero de lo anterior, un contrato escrito puede ser considerado un instrumento que sirva prueba en cualquier momento para establecer la existencia y términos de la relación contractual⁷.

⁷ El verdadero objetivo del papel es dejar constancia de un hecho concreto; esta es la razón de ser de los negocios jurídicos y más concretamente de un contrato de trabajo o

En cualquier caso, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades tiene un efecto proteccionista que garantiza los derechos del trabajador, independientemente de la denominación o calificación que se le haya dado al vínculo contractual o de la ausencia de un documento por escrito que formalice la relación laboral. De modo que, “el contrato de trabajo que se celebra de manera verbal tiene la misma protección legal que el que se celebra por escrito; el trabajador tiene derecho a todas las prestaciones sociales” (Muñoz, 2012, p. 11)⁸.

Es que se insiste, la consagración del principio propiamente dicho, refleja el espíritu del legislador de abordar las desigualdades que surgen en la relación laboral y buscar su corrección, considerando que la realidad puede divergir de lo establecido en cualquier contrato -civil, comercial, etc.- que conste por escrito.

2. PRESUNCIÓN Y CARGA PROBATORIA

En derecho, las presunciones son reglas de la experiencia establecidas por el legislador que le sirven de guía al juez para aplicar en los procesos judiciales. Dicho en otros términos, son un fenómeno de la lógica humana que permite al operador judicial entender e inferir la existencia de un hecho no probado, a partir de otro hecho que ha sido debidamente demostrado.

Las presunciones se encuentran establecidas en la norma sustantiva y se clasifican en dos categorías: (i) presunción de derecho o “*iuris et de iure*” la cual es absoluta e imperativa en la medida que no admite prueba en contrario; y (ii) presunción de hecho “*iuris tantum*” que es aquella que sí admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada, es decir, es relativa.

En materia laboral, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción

de una relación laboral, cuando se plasman en un documento (Sandoval & Delacruz, 2019).

⁸ En relación al contrato laboral pactado de forma verbal, la jurisprudencia nacional ha señalado que este se considera celebrado a término indefinido dada la ausencia de escrituralidad que pruebe lo contrario.

legal que beneficia al trabajador, considerado la parte más vulnerable de la relación laboral. Esta presunción dispone que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” (CST, et al.).

Por manera que, la presunción preceptuada en la citada norma es una presunción de hecho “*iuris tantum*”, que favorece al trabajador y lo exime de la carga de la prueba. En cambio, obliga al empleador a refutar esa presunción mediante el acervo probatorio correspondiente, es decir, mediante este fenómeno el empleador asume la responsabilidad de demostrar que la relación no es laboral, aun cuando este no sea quien haya ejercido el derecho de acción.

Ahora bien, para comprender la aplicación práctica de la mencionada presunción, es esencial considerar las características fundamentales e inexorables del contrato laboral, que para este caso tienen mayor preponderancia: (i) la mera prestación personal del servicio y, (ii) la subordinación; así como las características generales del contrato laboral y su distinción con los contratos de carácter comercial y/o civil.

En ese sentido, cuando el empleador reconoce la prestación personal del servicio en la contestación de la demanda o cuando el trabajador logra demostrar este elemento esencial del contrato, se activa la presunción de la existencia de una relación laboral y, por tanto, un contrato de trabajo. Es decir, el mero reconocimiento o prueba de la prestación personal del servicio es suficiente para presumir la existencia de un contrato realidad, ello, en aplicación del principio objeto de estudio.

En ese escenario, se produce una importante dinámica procesal, esto es, se invierte la carga de la prueba. En consecuencia, recae sobre el empleador el deber de probar que no existió una relación laboral, es decir, que en realidad no se presentaron los tres elementos propios del contrato laboral. En particular, debe demostrar que no hubo subordinación⁹ y que el trabajador

⁹ La subordinación consiste en una facultad legal que le permite al empleador asignarle al trabajador tareas,

contaba con total autonomía para desarrollar la prestación del servicio, no había una dependencia jerárquica.

Si el empleador no logra presentar pruebas de suficiente peso para desvirtuar la presunción, el juez laboral como operador judicial competente está obligado a declarar la existencia del contrato realidad y a condenar al empleador a asumir las cargas prestacionales y de seguridad social que devienen de este¹⁰. En ese orden de ideas, la falta de pruebas convincentes por parte del empleador implica que la presunción de la existencia de un contrato laboral prevalece, y el juez en aplicación del principio de la prevalencia de la realidad debe tomar una decisión en favor del trabajador.

Al respecto, ha dicho la Corte Constitucional en su jurisprudencia de antaño:

La presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza implica un traslado de la carga de la prueba al empresario. El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente

Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios

funciones, modalidades de ejercer la labor, tiempos, maneras, reglamentos, cantidad y calidad del trabajo, horario, etc. Lo anterior, sin que se irrespete la dignidad ni los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados internacionales de Derechos Humanos (CST, art. 23, num. 1, lit. b).

10 "A juicio de la Corte, los contratos simplemente prueban su existencia, pero no la forma como en la práctica se ejecutaron las actividades por parte de la demandante". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL1173, 2024).

probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-665, 1998, et al.).

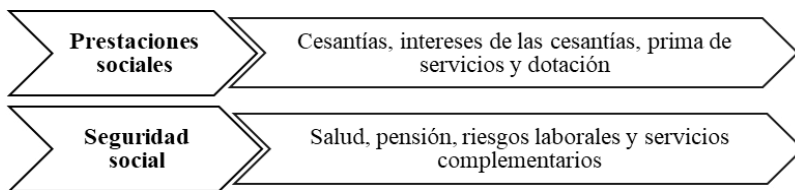
Por otro lado, es importante precisar que, si bien la existencia de un horario de trabajo es un indicador común de subordinación según lo dispuesto en el artículo 23 *ibidem*, este no es un requisito absoluto para demostrar la presencia de un contrato laboral. Ello, porque existen oficios que, aunque no tienen un horario fijo pueden estar sujetos a subordinación.

En todo caso, el empleador goza de total libertad probatoria para demostrar la inexistencia de la relación laboral, en razón a que puede recurrir a una variedad de medios de prueba admisible para sustentar que no existió relación laboral, que la relación era de naturaleza diferente, que no se cumplían los requisitos esenciales del contrato de trabajo, etc¹¹. Lo anterior, por medio de pruebas testimoniales, correos electrónicos, chats de WhatsApp¹², entre otros.

A la par de lo anterior, la jurisprudencia nacional ha dejado claridad en que el contrato de trabajo genera una serie de obligaciones y derechos establecidos en el artículo 53 Superior, específicamente en relación a las prestaciones sociales que benefician a los trabajadores. En ese sentido, al no desvirtuar la presunción preceptuada en la norma laboral, el empleador tiene la responsabilidad de cumplir con determinadas obligaciones -prestaciones sociales y seguridad social- irrenunciables.

11 En este caso, cabe aclarar que la libertad probatoria del empleador se encuentra limitada solo por las normas procesales y la ley, que establecen qué medios de prueba son admisibles y cómo deben ser presentados

12 Los avances tecnológicos que a nivel global se han dado en distintos campos (ciencia, medicina, aplicativos digitales), también han influido en el entendimiento y el ejercicio del derecho. Al efecto, en el ámbito probatorio, por ejemplo, los operadores judiciales diariamente deben analizar elementos extraídos de aplicaciones de mensajería instantánea (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia T-043, 2020).



En ese orden, al aplicar el principio de la primacía de la realidad se da por sentado que cualquier contrato que cumpla con los requisitos antes expuestos y sea denominado de otra manera con el objetivo de evadir el pago de prestaciones, será considerado un contrato realidad. En otras palabras, no importa el nombre que se le dé al contrato, si se cumplen los elementos fijados en la ley y al ejercer el derecho de acción el empleador no cumple con la carga de desvirtuar la presunción de hecho de que trata artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato será considerado un contrato laboral y estarán sujetos al cumplimiento de los derechos irrenunciables que le confiere la ley a los trabajadores.

CONCLUSIÓN

El principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral es un pilar que fundamenta las bases de la legislación laboral colombiana, debido a que garantiza que los hechos prevalezcan sobre cualquier formalidad o acuerdo verbal, protegiendo así los intereses propios de los trabajadores, parte más débil de la relación obrero-patronal.

De modo que el máximo órgano de la jurisdicción constitucional ha establecido que el elemento determinante del contrato realidad es la subordinación, que constituye la esencia propia de la relación laboral. En ese sentido, independientemente de lo establecido en el documento, será la realidad de la práctica laboral la que prevalezca.

Así, los empleadores no pueden utilizar formalidades para ocultar o distorsionar la verdadera naturaleza de la relación laboral, ya que el principio de la primacía encuentra sustento en

la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia nacional, y es obligación de los jueces y demás autoridades laborales garantizar su efectiva aplicación considerando las presunciones establecidas por el legislador y la correspondencia de la carga probatoria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ballestas, R. (2008). Lecciones de Derecho Laboral.
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (1951). (25ª ed.). Legis.
- Constitución Política de Colombia. [C.P.]. (1991). Artículo 53 [Título II]. (46ª ed.) Legis.
- Corte Constitucional, Sala Plena. (12 de noviembre de 1998). Sentencia C-665-98. [M.P: Herrera, H.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-665-98.htm>
- Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión. (3 de septiembre de 2020). Sentencia T-388-20. [M.P: Fajardo, D.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/t-388-20.htm>
- Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión. (14 de septiembre de 2023). Sentencia T-366-23. [M.P: Meneses, P.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-366-23.htm>
- Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión. (10 de febrero de 2020). Sentencia T-043-20. [M.P: Reyes, J.]. <https://www.cortecons->

tucional.gov.co/Relatoria/2020/T-043-20.htm

Cortés, M. (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://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571>

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (21 de octubre de 2020). Sentencia SL4330-2020. [M.P: Dueñas, C.]. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2021/SL4330-2020.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (14 de mayo de 2024). Sentencia SL1173-2024. [M.P: Merchán, O.].

Deveali. (1947). La noción objetiva y subjetiva en el contrato de trabajo. P. 484. <https://www.coursehero.com/file/p6fgav9o/Deveali-recuerda-que-la-mayor%C3%ADa-de-las-normas-que-cons-tituyen-el-derecho-del/>

Ministerio de Justicia (2018). ¿Qué se debe tener en cuenta al suscribir un contrato de prestación de servicios?. *LegalApp*. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-se-debe-tener-en-cuenta-al-suscribir-un-contrato-de-prestacion-de-servicios.aspx#:~:text=1.,cambio%20de%20unos%20%E2%80%9Chorarios%E2%80%9D>.

Muñoz, A. (2012). Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo. *Pensamiento Americano*, 9-14. <https://repositorio.americana.edu.co/server/api/core/bitstreams/71d63a27-8272-4c72-b17d-393f5fc608c6/content>

Sandoval, H. & Delacruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>

Torres, L. (2018). Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato constitucional. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.uca-tolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/6c-8f0e1d-d34f-40d5-9e8a-d54e28af7bcb/content>