



**Contrato realidad en la prestación de servicios
personales en Colombia**



Carlos Alberto Sánchez Arias

Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social

RESUMEN

Este trabajo tiene como propósito hacer un análisis de la contratación de prestación de servicios personales en Colombia basándose en el principio de realidad en las relaciones de trabajo. El desarrollo del objetivo general de esta investigación se dividió en tres partes así: en primer lugar; la identificación de la evolución doctrinal y jurisprudencial del principio de realidad de la contratación de servicios personales, en segundo lugar; un análisis de la importancia y aplicación de este principio y, en tercer lugar; una propuesta de solución que contribuya a evitar que las empresas usen este tipo de contratación para encubrir relaciones laborales. Metodológicamente, esta investigación es de tipo Jurídico- Descriptivo, ya que se aplica un tema jurídico y se descompone en varias partes, en cuanto al método usado fue el método inductivo y analítico, ya que se hizo un análisis de la literatura jurídica, normatividad y jurisprudencia relacionada con la aplicación del principio de realidad sobre el contrato de prestación de servicios. Se utilizaron también fuentes secundarias a través de libros, paper, artículos científicos, tesis de grado, ponencias y documentos válidos reconocidos.

Palabras Clave

Contrato realidad, prestación de servicios, evolución doctrinal, relación laboral.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the hiring of personal services in Colombia based on the reality principle in labor relations. The development of the overall objective of this research was divided into three parts as follows: first; identification of doctrinal and jurisprudential evolution of the reality principle hiring personal service, second; an analysis of the importance and application of this principle and thirdly; a proposed solution that helps prevent companies use this type of contract to cover labor relations. Methodologically, this research is on Juridical Descriptive type as a legal issue applies and is broken down into several parts, as to the method used was the inductive and analytical method, since an analysis of the legal literature, regulations was made and jurisprudence on the principle of reality on the contract to provide services. Secondary sources scientific papers, theses, papers and recognized valid documents were also used through books, paper.

Key words

contract reality, servicing, doctrinal evolution, employment relationship.



INTRODUCCIÓN

Según Arévalo Vela (2001), desde hace más de veinte años en nuestro país se experimenta una irregularidad en las formas propias en las que se concreta la relación laboral, de hecho, se ha vuelto común la contratación de prestación de servicios, deteriorándose los derechos y garantías laborales de quien se contrata bajo esta modalidad, pero que en el fondo se busca a esta persona para que preste un servicio, bajo continuada dependencia y subordinación.

La contratación de servicios personales viene siendo utilizada indebida y frecuentemente en el sector público y privado; este tipo de contratación se usa para obtener la colaboración de personas que no pueden prestar sus servicios en las condiciones de laboralidad de un empleado normal, sin embargo, como se estudia en este documento, viene siendo utilizado fraudulentamente por el sector público y privado para someter a los contratistas a que en vez de prestarle un servicio personal de forma independiente y autónomo, lo hagan bajo dependencia y continua subordinación en las condiciones de empleado normal; generando esta situación un desconocimiento de las normas laborales vigentes de carácter nacional e internacional.

Debido a lo anterior, en este documento se hace un análisis de la contratación de prestación de servicios personales en Colombia basándose en el principio de realidad en las relaciones de trabajo. Para tal efecto, se identificó de acuerdo a la evolución doctrinal y jurisprudencial el principio de la primacía de la realidad de contratación de prestación de servicios personales en Colombia; luego, se analizó la importancia y aplicación de este principio y por último se propuso soluciones que contribuyan a evitar que las empresas usen la contratación de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales.

Planteamiento del problema. Actualmente en Colombia existe una problemática cuyo foco es la creciente contratación de servicios personales a través de formas no laborales tanto en el sector privado y público. Según Congreso de la Republica de Colombia (1991), la problemática de la contratación de servicios personales, ha sido abordada por la jurisprudencia nacional conforme al principio consignado en su artículo 53, denominado como "la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales".

Otra problemática radica en que la parte patronal o empleadora de muchas empresas ha venido suprimiendo cargos necesarios en las entidades públicas como privadas, para ser reemplazados a través de personal que es contratado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, donde la persona realiza la misma actividad que se ejercía en el cargo anterior; todo esto con el único fin de que la parte empleadora obtenga beneficios de tipo económico, como lo es la supresión de cargas de tipo laboral.

En Colombia, toda la problemática antes mencionada se ha venido corrigiendo y sancionando a través de sentencias y jurisprudencia unificada en materia laboral de las distintas cortes colombianas que encajan con lo conceptuado a través de los distintos tratados de la OIT, en salvaguarda de los derechos constitucionales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Pregunta Problema. La declaratoria judicial del principio de primacía de la realidad sobre la contratación de prestación de servicios personales ¿garantiza los derechos laborales del trabajador?

Justificación

Según Silva (2008), en Colombia existe la necesidad apremiante que se analice en su totalidad el cuerpo normativo y jurisprudencial que data acerca del principio de realidad sobre la prestación de



servicios personales, con el fin de asimilar su funcionalidad y comprender la aplicabilidad del mismo a las relaciones laborales de carácter público y privado. Para ello, el autor pretende hacer un análisis acerca de la contratación de servicios personales en Colombia basándose en el principio de realidad de las relaciones de trabajo, con el fin de construir propuestas u ofrecer soluciones jurídicas tendientes a evitar este modo de contratación, tratando de proteger los derechos y garantías laborales de los trabajadores.

Esta investigación se justifica debido a que, en nuestro país, no se pueden seguir acolitando las flagrantes violaciones existentes acerca del derecho al trabajo, seguridad social, igualdad, entre otros, a la que son sometidos algunos trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Además, en esta investigación se proporciona al lector de una herramienta teórico-práctica con la que se pretende argumentar o fundamentar el rechazo a la forma contractual de prestación de servicios personales en Colombia que existe actualmente en nuestro país; cuando a través de la misma se sometan a los trabajadores independientes tanto en el sector público y privado, a que presten sus servicios personales; pero no con la debida dependencia y libertad propia y distintiva de este modo de contratación, sino con subordinación y dependencia, condiciones esenciales que guían una relación laboral.

Objetivo General. Hacer un análisis acerca de la contratación de servicios personales en Colombia basándose en el principio de realidad de las relaciones de trabajo.

Objetivos específicos: Identificar de acuerdo a la evolución doctrinal y jurisprudencial el principio de realidad de la contratación de servicios personales en Colombia. Analizar la importancia y aplicación del principio de realidad sobre la forma de contratación de servicios personales en Colombia. Proponer soluciones que contribuyan a evitar que las empresas usen la contratación de servicios personales para encubrir relaciones laborales.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación. Esta investigación es de tipo JURIDICO- DESCRIPTIVO, ya que se aplica un tema jurídico y se descompone en varias partes, delimitando nuestra investigación en la "Contratación de servicios personales en Colombia".

Método. Esta investigación se efectuó a través del método inductivo y analítico, ya que se hizo un análisis de la literatura jurídica, normatividad y jurisprudencia relacionada con la aplicación del principio de realidad sobre las formas en las relaciones laborales, en especial aquellas como el contrato de prestación de servicios.

Recopilación de la Información. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron fuentes secundarias, ya que se trabajó con información contenida en libros, paper, artículos científicos, tesis de grado, ponencias y documentos válidos reconocidos. Así mismo se recurrió al internet en procura de obtener las fuentes anteriormente mencionadas contenidas en bases o banco de datos especializados.

RESULTADOS

Según Vásquez (1999), en la concepción de los principios de derecho laboral, cabe resaltar que la doctrina, teniendo en cuenta la finalidad que persigue el derecho del trabajo, viene elaborando un

cuerpo de principios comunes que constituyen las "directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo con criterios distintos de los que se dan en otras ramas jurídicas. Aquéllos operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran directamente soluciones que sirven, no ya sólo para la sanción, sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de casos concretos".

Según Pla (1978), haciendo una síntesis de las nociones doctrinales sobre dichos principios en su obra los Principios del Derecho al Trabajo, concibe categóricamente que estos son "las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que puede servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y los casos no provistos".

Según Guerrero (2000), son: "Los postulados que inspiran, y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente del de las otras disciplinas jurídicas".

Según Arturo de Diego (2001), denomina como principios generales de derecho laboral a "las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador, además de preservar la unidad sistemática y orientar al intérprete como al legislador dentro de la rama específica".

Según García (1998), quien en su obra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social luego de efectuar un análisis de los principios del derecho laboral, señala que estos son: Principio Protector, Principio de la Irrenunciabilidad, Principio de la Continuidad de la Relación Laboral, Principio de la Primacía de la Realidad, Principio de la Razonabilidad, Principio de la Buena Fe.

Según Guerrero, en materia laboral clasifica a los principios laborales en dos grupos: 1) los expresamente Consagrados en la Constitución 2) los eminentemente jurídicos reconocidos en forma expresa, en los diferentes textos que sirven de regulación del derecho del trabajo.

Doctrina Nacional

Cabe que el principio de realidad, comenzó a desarrollarse doctrinalmente desde que quedo expresamente consignado en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991. Según Escobar Enríquez (1991), la consagración Constitucional de este principio, resalta la trascendencia del hecho de que por primera vez se incluyera en la Constitución Política una serie de principios del derecho laboral, entre ellos el referenciado; lo cual refleja la necesidad que tuvo el constituyente de elevar a canon constitucional principios que reflejan la esencia del derecho laboral.

Villegas Arbeláez (2008), quien también identifica este principio como un mínimo fundamental en materia laboral, hace alusión a que el mencionado "consigna que la realidad es prevalente y determinante frente a las formas o el papel, y no a la inversa, como es la creencia generalizada y deformada por el procedimiento".

Pérez Huerta (1975), la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, "expresa con relación a la aplicación del principio de la primacía de la realidad que, la relación de trabajo puede existir aun cuando las partes hayan dado una denominación diferente al vínculo que los une, por lo cual ha de atenerse el juzgador a las modalidades como se prestó el servicio, que no siempre surgen del propio contrato, sino de las pruebas".



De igual modo, después de la promulgación de la Constitución de 1991, ha sido la Corte Constitucional el tribunal que esencialmente viene ocupándose del desarrollo conceptual de este principio.

Alcances y efectos jurídicos

Según Congreso de la Republica de Colombia (1991), en la actualidad el principio repasado, catalogado como uno de los principios "mínimos fundamentales para proteger al trabajador por cuenta ajena", pertenece a los fundamentos del derecho del trabajo y se halla expresamente estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991. Esta disposición anuncia el presupuesto de dicho principio en el siguiente tenor: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: [...] primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales".

Según Avendaño Murillo (2009), aparte de este fundamento que ostenta el principio en Colombia, como comenta Avendaño, parte de una presunción de existencia del contrato de trabajo, la cual está estipulada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, y regla: "se presume que toda relación de trabajo personal, está regida por un contrato de trabajo". De conformidad a esta disposición, "la prestación del servicio basta para que nazcan a la vida jurídica todas las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, porque la actividad laboral no es gratuita, es decir que basta demostrar la existencia de una relación de trabajo, para que se suponga ejecutada mediante un contrato".

Se debe decir, que este principio se relaciona a cualquier relación laboral de carácter individual donde se encuentren establecidos los presupuestos de la misma, los cuales de conformidad al artículo 23 del C.S del T son: a) prestación de un servicio personal; b) dependencia o subordinación y c) salario o remuneración.

Características del Principio de Realidad

Las características más relevantes de este principio de realidad son:

- a) *Expresa consagración constitucional.* Este principio, está consagrado expresamente en la Constitución Política de Colombia de 1991, como un derecho mínimo laboral.

A esto debe sumársele la jurisprudencia nacional lo ha acogido y desarrollado. Lo cual ha permitido determinar claramente el radio protector de sus postulados y en un momento dado limitarlos cuando se ha querido exceder en su aplicación. La consagración expresa de este principio se realizó como se viene comentando en el artículo 53 de la Constitución Política, enunciándose su presupuesto solamente, es decir, no lo refiere ni lo describe como tal.

Su carácter protector del trabajo. El principio aludido es sin lugar a dudas de índole protectora, porque por lo regular opera en beneficio del empleado, ya que donde exista una relación laboral oculta bajo el ropaje de otra relación, su fuerza normativa y garante se centrará en el amparo de las prerrogativas laborales, sin tener en cuenta la denominación o el tipo que se le haya dado la relación contractual.

Presupuestos del Principio de Realidad. Según Decap Carrasco (2000), establece que los presupuestos del principio de realidad son los siguientes:

Existencia de una conducta. Según Decap Carrasco (2000, en el ordenamiento jurídico Colombiano está establecido y regulado que la existencia de la prestación efectiva del servicio en el ámbito laboral queda demostrado cuando es ejecutado bajo ciertos supuestos o circunstancias, estas circunstancias descritas y normadas constituyen las conductas o hechos tipos clasificados y definidos por Decap, los cuales en últimas son los que determinaran la presencia de un tipo de contratación de índole laboral dando prevalencia a lo real ante lo formal. Por lo tanto, aspectos evidentes realizados por el trabajador como cumplir un horario, recibir una contraprestación por el servicio prestado, ejecutar directamente la labor contratada, existir continuidad en la misma y estar sujeto a una subordinación o dependencia frente a la otra parte contratante, constituyen el hecho tipo que determinaran la existencia del hecho trabajo. Pero no cabe la menor duda, que la subordinación frente al empleador, la prestación personal del servicio y el salario son los supuestos para revelar la presencia de la relación laboral establecida.

Tanto así, que han sido determinados por la legislación laboral Colombiana como los elementos esenciales del todo contrato de trabajo. De este modo, se encuentra expresamente reconocido el numeral 2º del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone, que "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". Según Bravo y Rosas resaltan que, "la existencia de una conducta o de un hecho tipo, para efectos de la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad, encontramos que se manifiesta en dos sentidos: que el hecho configura una relación laboral, o que la conducta se traduzca en el ejercicio de un derecho reconocido por la legislación o por el ejercicio del servicio".

b) Existencia de un acuerdo, pacto, documento o escrito

Por lo general al momento de entablar una relación que comporta la realización de una obra determinada se celebran entre las partes contratantes acuerdos verbales o escritos, se suscriben documentos que demuestran presuntamente la convención celebrada entre las partes y que tienen inmersas de forma expresa o tácita las obligaciones, derechos y demás aspectos que mediaran durante la vida de la labor convenida. Muchas veces, estos acuerdos, documentos, escritos o actos al momento de confrontarlos con lo ocurrido en la práctica denotan la existencia de desajustes entre uno y otro, no compaginado lo plasmado en ellos si son escritos o no correspondiendo con lo expresado si son verbales con lo que se presenta en la realidad, permitiendo que mediante esta disconformidad se desentrañe la establecida y verdadera relación laboral oculta, esto en aplicación al principio estudiado.

c) Oposición entre éstos y los hechos

Este presupuesto es trascendental al momento de determinar la aplicación del explorado, se puede decir, que contiene la esencia de lo que éste representa.

Pues, consiste en que para que tenga operatividad el prenombrado principio laboral, debe existir un nexo entre la oposición de los hechos con los documentos, acuerdos, convenios verbales o cualquier acto celebrado entre las partes contratantes, es decir, se refiere a la discordancia que puede terciar entre lo ocurrido en la práctica y lo emergido de la denominación adoptada por los



contratantes, desde la perspectiva formal. Estas discrepancias se pueden derivar de la equivocada o inadecuada calificación que las partes dan a la relación que establecen, lo que puede ocurrir en un momento dado con la finalidad de disfrazar la verdadera naturaleza del vínculo que los une.

Propuesta 1: Indemnización por Terminación de la Relación Laboral

Tomando en cuenta las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, emanadas sobre la aplicación del principio de la realidad sobre las formas, en los casos donde un trabajador, resulta prestándole un servicio personal a una entidad pública o privada bajo los mismos supuesto de laboralidad del empleo,

Se debe reconocer una indemnización a favor del trabajador por la terminación de la relación laboral que adquirió una vocación de permanencia en el tiempo. Se cree entonces, que otorgarle la indemnización, es lo más justo y equitativo en aplicación del principio mencionado, y también de los principios a la condición más benéfica para el trabajador y la igualdad.

Pues, si bien es cierto que no podrá conferirse al contratista trabajador el status de empleado público a la luz de la Constitución y de la Ley según la jurisprudencia, no es menos cierto que si éste es sometido por la administración a prestarle un servicio personal, bajo continua subordinación y dependencia, en condiciones parecidas a las que preceden una relación laboral administrativa, debe en virtud de los precitados principios constitucionales, recibir a la finalización de la relación laboral de hecho, la totalidad de las prestaciones no sufragadas y una indemnización por la imposibilidad de reintegrarlo o reubicarlo, la cual se asemejará a la que debe recibir un empleado público cuando es retirado del servicio.

Propuesta 2: Contrato Laboral a favor de Contratos de Prestación de Servicios que se caractericen por tener una relación laboral

Según Organización Internacional del Trabajo, tratando de buscar una solución jurídica basada en consagrar una presunción a favor del contratista con respecto a la relación laboral que termina estableciendo con la entidad pública por imposición de ésta, se observa cuando se recurre al derecho comparado que, la legislación Española consagra una singular presunción de derecho en el artículo 15.3 del estatuto de los trabajadores Españoles, la cual a su sentido literal reza: "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude a la ley".

Según Albiol Montesinos, La precitada presunción, tiene la finalidad de rechazar la indebida contratación temporal sucesiva con el mismo trabajador, favoreciéndolo con la contratación laboral a término indefinido".

Según López (1994), es necesario distinguir el fraude a la ley y la contratación ilegal. La contratación ilegal se produce cuando "no se dan los requisitos de causalidad forma, alta en la seguridad social, cuando el contrato no se denuncia y se prorroga más allá del término, etc. Esta opera bajo el sistema de presunción iuris tantum, admitiendo prueba en contrario de la naturaleza temporal". En cambio, el fraude a la ley, se origina "cuando pese a que desde el punto de vista formal se utiliza legal y de manera aparentemente correcta la contratación temporal, sin embargo, su finalidad es conseguir un objetivo contrario a la ley y perjudicar la fijeza del trabajador", es decir, evitando la contratación a término indefinido. Cuando la contratación temporal se hace en fraude a la ley, opera la presunción por tiempo indefinido, sin posibilidad alguna de prueba en contrario.



CONCLUSIONES

Se desarrolló un análisis acerca de la contratación de servicios personales en Colombia basándose en el principio de realidad de las relaciones de trabajo.

De esta investigación se concluye que la doctrina nos enseña los casos en los cuales se pretende con ciertas figuras contractuales de tipo civil o comercial, encubrir o simular una relación laboral, pues basta con probar los elementos esenciales que la comportan, sobre todo la dependencia y subordinación.

Se hizo un análisis de la aplicabilidad en la forma de contratación por prestación de servicios personales, no sin antes advertir, que en Colombia se viene presentado una "proliferación de contratos de prestación de servicios" producto del favorecimiento de amistades y pago de favores políticos.

Se estableció el concepto y las particularidades del contrato de realidad en la contratación de servicios personales, así como sus diferencias con la relación contractual que este genera y la laboral, se tocó profundamente la problemática de la indebida y fraudulenta contratación estatal de personal realizada mediante esta forma.

Se formuló una propuesta encaminada a otorgarle una indemnización al trabajador a la terminación de la demostrada relación de la relación laboral, la condición más beneficiosa para el trabajador y la igualdad, debe recibir a la terminación de la relación laboral de hecho, la totalidad de las prestaciones no sufragadas y una indemnización.

Se identificó de acuerdo a la evolución doctrinal y jurisprudencial el principio de realidad de la contratación de servicios personales en Colombia.

Se analizó la importancia y aplicación del principio de realidad sobre la forma de contratación de servicios personales en Colombia.

Se propusieron soluciones que contribuyan a evitar que las empresas usen la contratación de servicios personales para encubrir relaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Albiol Montesinos, I. (2007); Compendio del derecho del trabajo. 2ª Edición. Valencia: Tirant lo Blanch. V 2.
- Arévalo Vela, J. (2001). Los principios del derecho al trabajo. En: Actualidad laboral. [En línea]. Junio 2001, No. 300. [Consultado el 20 de octubre de 2014]. Disponible en http://www.revista-actualidadlaboral.com/biblioteca/pdf/revistas/2001/al_06_01.pdf
- Arias Fonseca, J. (2007); El Control de Constitucionalidad de las Leyes, La Acción de tutela y la Revisión de Tutela: Como un Triángulo Protector de los Derechos Fundamentales en Colombia. Monografía de grado para optar al título de abogado. Barranquilla. Corporación Universitaria de la Costa -CUC-.



- Arturo De Diego, J. (2002); Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 5ª ed. Buenos Aires; Abeledo – Perrot.
- Arriagada, M & Rosas Chuaqui, J. (2006); Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo. Tesis de grado para optar al título de abogado. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Arquez Ferrer, V. (2002); Estudios sobre la relación de trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. p.43.
- Avendaño Murillo, G. (2009); La Constitucionalización de los derechos laborales. Bogotá D.C. Ediciones Doctrina y Ley. p. 72. Parte I
- Bernal Pulido, C. (2005); El Derecho de los derechos. Bogotá D.C. Universidad Externado de Colombia. p. 218.
- Bolaños Céspedes, F. (2009); Organización compleja de empresas y sus efectos en el derecho del trabajo: Una visión costarricense. Revista Latinoamericana de derecho social. [En línea]. Julio – diciembre. No. 9. p.p. 3-28. [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/9/art/art1.pdf> ISSN 1870-4670
- Cabanellas De Torres, G. (1960); Introducción al derecho laboral. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. T I.
- Carballo Mena, C. (2008); Derecho laboral Venezolano. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Congreso De La Republica De Colombia. (1991); Código Sustantivo del trabajo. Base de datos de documentos. [Base de datos en línea]. [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html#24
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html#13
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html#14
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html#23
- Constitución Política de 1991. Base de datos de documentos. [Base de datos en línea]. [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en: http://www.senado.gov.co/portalsenado/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=10
- Dueñas Quevedo, C. (2008); Derecho Administrativo Laboral. Bogotá D.C. Ibáñez. p.64
- Ermida Uriarte, O. (1997); Las relaciones de trabajo en América Latina. En: PALACIOS, Juan Alberto y MARENGO, Jesús Ramón. Flexibilidad laboral y retiro voluntario. Argentina. Ediciones Jurídicas Cuyo.

- Escobar Enriquez, F. (1991); Los principios del derecho laboral en la Nueva Constitución. En: Revista Actualidad laboral. Noviembre – Diciembre. No. 48. Bogotá D.C. Legis.
- Ferreirós, E. Principio de Primacía de la Realidad. En: Sociedad Argentina de Derecho Laboral. [En línea]. [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en: http://www.laboral.org.ar/Doctrina/Principio_De_Primacia_De_La_Re/principio_de_primacia_de_la_re.html
- García Martínez, R. (1998); Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, Editorial Ad-hoc.
- Guerrero Figueroa, G. (1999); Principios Fundamentales del derecho al trabajo. Santa Fe de Bogotá; Leyer.
- Guerrón Ayala, S. (2003); Flexibilidad laboral en Ecuador. Ecuador. Quito. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Guarin Duran, A. (2008); Manual de Derecho Administrativo Laboral. Bogotá D.C. Ibáñez.
- Guevara Fletchér, D. (2003); Globalización y mercado de trabajo en Colombia: Algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. En: Reflexión Política. [En línea]. Diciembre, vol. 5, no. 5. p.p. 102-114. [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en: http://editorial.unab.edu.co/revistas/reflexion/pdfs/der_510_3_c.pdf. ISSN 0124-0781.
- Hernández Álvarez, O. (1986); La Prestación de Trabajo en Condiciones de Fraude o Simulación. Consideraciones Generales y Propuesta para una Reforma de la Legislación Laboral Venezolana. En Estudios Laborales en Homenaje a Rafael Alfonso Guzmán. UCV Ediciones. Caracas, T I.
- Hernández Contreras, C. (2006); El Abandono y la Terminación del Contrato de Trabajo. En: Derecho Laboral. [En línea]; [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.gacetajudicial.com.do/derecho-laboral/abandono-contrato-trabajo.html>
- Obando Garrido, J. (2005); Tratado de derecho Administrativo laboral. 2ª Ed. Bogotá D.C, Ediciones Grupo Ibáñez. p. 235.
- Palacios, J & Marengo, J. (1997); Flexibilidad laboral y retiro voluntario. Argentina. Ediciones Jurídicas Cuyo.
- Parra Gutiérrez, W. (2005); Empleo Público, Gerencia Pública y Carrera Administrativa. Bogotá D.C, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.
- Pérez Botija, E. (1954); El contrato de trabajo: Comentarios a la ley, doctrina y Jurisprudencia. 2ª Edición. Madrid. Afrodísio Aguado S.A.
- Plá Rodríguez, A. (1978); Los principios del derecho del trabajo. 2ª ed. Buenos Aires; Depalma.
- Prado, J & Garcia Martinez, R. (1986); Instituciones de Derecho Privado. Buenos Aires: Eudeba.p.31.
- Quevedo, C. (2008); Derecho Administrativo Laboral. Bogotá D.C. Ibáñez.
- Raso Delgue, J. (2000); La contratación atípica del trabajo. Montevideo. Editorial Amalio M. Fernández.
- Romero Montes, F. (2004); "El Principio de veracidad o principio de la realidad", en los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Editado por Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.



Silva Ormeño, M. (2008); El principio de la primacía de la realidad. En: Derecho y cambio social. [En línea]. Vol. 5 No. 14: [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#_ftn1

Vásquez Viarlad, A. (1982); Tratado de derecho al Trabajo. Buenos Aires: Astrea. T II.

Vega De Herrera, M. (2007); El contrato estatal de prestación de servicios: Su incidencia en la función pública. En: Prolegómeros: Derecho y Valores. [En línea]. Vol. 10, no. 19. p. p. 15- 34. [Consultado el 20 de Noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.umng.edu.co/docs/revderecho/rev1de2007/CONTRATOSERVICIOS.pdf> ISSN 0121-182X.

Villegas Arbelaez, J. (2008); Derecho Administrativo Laboral: Principios, estructura y relaciones individuales. Octava edición, Bogotá D.C. Legis. p., 179

Yunes Moreno, D. (2005); Derecho Administrativo Laboral. 10º Edición. Bogotá D.C: Temis. p. 21.