



PRINCIPIO DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDAD EN LA RELACIÓN  
LABORAL EN COLOMBIA.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL

ESTUDIANTES

FREDIS MANUEL MONTES MORENO

Y

RAFAEL ENRIQUE GONZÁLEZ TORRES

TUTOR: LENYS VASQUEZ LOPEZ

MONTERÍA – CÓRDOBA

2025

## Tabla de Contenido

<b>RESUMEN:</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCION:</b> .....	<b>4</b>
<b>2. DESARROLLO:</b> .....	<b>5</b>
2.1. PRINCIPIO DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL EN COLOMBIA .....	<b>5</b>
2.2. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO.....	<b>7</b>
2.3. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL MARCO ESTABLECIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ( OIT). .....	<b>8</b>
<b>3. CONCLUSIONES</b> .....	<b>11</b>
<b>4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>12</b>

### **RESUMEN:**

Con los elementos que abordamos en el presente trabajo, pretendemos señalar a los lectores, la importancia que tiene la aplicación de las normas vigentes tanto internas como externas al momento de iniciar una relación laboral, así mismo los recientes pronunciamientos de la Corte Constitucional que han reconocidos derechos laborales mediante acciones de tutela aplicando el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad, destacando así la importancia que su aplicación garantice que al empleado se le proteja y no se le vulneren derechos.

También es importante destacar que muy a pesar de que el empleador quiera desdibujar en la relación laboral los elementos puntuales que la definen, no podrá escapar de las obligaciones que debe atender para con el empleado en dicha relación, dado que su configuración se debe atender como un contrato realidad, que garantice el goce efectivo de sus derechos laborales, tal como se puede observar en las fuentes bibliográfica que hemos usado para el análisis del presente trabajo, como la constitución política, jurisprudencia, el Código Sustantivo del Trabajo y aportes relevantes de artículo científicos, en la que podemos evidenciar aspectos significativos sobre la negligencias, falencias y la poca operatividad de las inspecciones del ministerio del trabajo para con las empresas en el momento de que estas establezcan una relación laboral con sus empleados.

Palabras claves: primacía, contrato, derecho laboral, dignidad.

## 1. INTRODUCCION:

En el presente ensayo desglosaremos aspectos importantes y de gran relevancia para nuestros lectores, de cómo se viene desarrollando el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad en Colombia, mostrado mediante sentencias de tutela, dónde la Corte Constitucional reconoce derechos laborales bajo este principio, a pesar que el medio expedito para reconocer derechos de esta índole está en manos de jueces laborales y no en manos de jueces de tutela, teniendo en cuenta que esta es, solo procedente cuando se menoscaben derechos fundamentales y no hayan mecanismos ordinarios para su defensa.

Además encontraremos aspectos importantes de recomendaciones y convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y otros pronunciamientos de la Corte Constitucional, en cuanto al principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad con el objetivo de salvaguardar a los y las trabajadoras, a la hora de ser contratado cómo lo veremos más adelante en todo el cuerpo de este documento se dejará de una manera precisa cuáles son esos elementos esenciales que permiten establecer un contrato realidad y unas pautas muy específicas sobre algunos empleadores que pretenden camuflar relaciones laborales, así mismo plantearemos unas posibles soluciones para mitigar está problemática que aqueja a los trabajadores y vulnera derechos fundamentales como lo es la seguridad social y prestaciones sociales, los cuales disminuyen la posibilidad de acceder a los fines esenciales del estado y la búsqueda de la tan anhelada justicia social, equidad y dignidad.

## 2. DESARROLLO:

### 2.1. PRINCIPIO DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Nuestra constitución política define que Colombia es un estado social de derecho, que se fundamenta en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general en ella consagrada, este tipo de estado se enmarca en un modelo de organización política que se funda en la primacía de la dignidad humana, la protección y garantía de los derechos fundamentales y la búsqueda de la justicia social en todo el conglomerado. (Nations, s. f.)

La búsqueda de la equidad y la igualdad de oportunidades dentro de una sociedad se conoce como justicia social. Implica que, independientemente de su origen, género, estatus social, económico, etnia o cualquier otra distinción, todas las personas y grupos tienen acceso a los mismos derechos, recursos y oportunidades que le brinda la constitución, la ley y el estado, quien está en la obligación de garantizarlos, en todo el territorio nacional.

En el dinámico ámbito laboral de Colombia, la relación entre empleadores y empleados se rige por principios que buscan asegurar la justicia y la equidad. Un pilar esencial de este sistema legal es el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. Este precepto dicta que la verdadera esencia de una relación de trabajo debe prevalecer sobre cualquier formalidad contractual que intente disfrazar para menoscabar sus derechos. Estableciéndose a favor del trabajador, un derecho mínimo, cierto e indiscutibles y con carácter de irrenunciable (Prieto Monroy, 2022)

Su objetivo es salvaguardar los derechos de los empleados, garantizando que, si existe una discrepancia entre lo estipulado en un contrato y lo que realmente ocurre en el desarrollo de la labor, la situación fáctica y las condiciones concretas del trabajo serán las que definan la naturaleza de la relación laboral. Este principio es fundamental para asegurar la equidad y las relaciones laborales, se aplica ampliamente en el derecho laboral colombiano y en numerosos sistemas jurídicos a nivel mundial.

La (Constitución Política de Colombia, 1991, art 53), al establecer el principio de la primacía

de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, eleva este concepto a rango constitucional, reforzando su carácter fundamental y su obligatoria observancia por parte de todas las autoridades, incluyendo la rama judicial. Consagrado en la (Colombia, s. f.-b) Sentencia T-992, 2005. Este mandato constitucional obliga a los jueces laborales a ir más allá de la simple lectura de los contratos, sino en el de analizar las circunstancias fácticas en las que se desarrolló la prestación del servicio.

Los elementos característicos de la relación laboral, consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950 - Gestor Normativo, 1950) en su artículo 23, se convierten en los indicadores clave para aplicar el principio de la primacía de la realidad:

**Prestación personal del servicio:** El trabajador debe realizar la labor encomendada por sí mismo, sin poder delegarla en terceros.

**Subordinación jurídica:** Es la facultad del empleador de dirigir, impartir órdenes, supervisar y sancionar al trabajador en el cumplimiento de sus funciones. Este es el elemento distintivo por excelencia del contrato de trabajo.

**Dependencia económica:** El trabajador percibe su remuneración como principal o única fuente de sustento.

El principio de la primacía de la realidad no es exclusivo del ordenamiento jurídico colombiano; encuentra un amplio reconocimiento y aplicación en el ámbito del derecho internacional del trabajo. Diversos instrumentos internacionales, en cabeza principalmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incorporan la esencia de este principio al buscar la protección efectiva de los trabajadores más allá de las formas contractuales. Cuando hablamos de subordinación o dependencia, de inmediato pensamos en la capacidad que una persona tiene de poner reglas establecer líneas de mandato, exigencias hacia el más débil de la relación de trabajo, sin tener en cuenta la parte humana del trabajador, solo importa su rendimiento, que cumpla con horario y con los reglamentos establecidos por la empresa;(Corte Constitucional, Sentencia T-090, 2025, núm. 96)

Así mismo, en la sentencia antes mencionada la Corte Constitucional ha establecido que con el solo hecho de cumplirse con elementos como la (i) prestación personal del servicio, (ii) una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, se está configurando una relación laboral

y en virtud de tales debe ser atendida. (Otero Márquez & Cahuana Arias, 2023) comenta que se entiende por contrato de trabajo y no de prestación de servicio, cuando se cumplen estos tres elementos. A esto se suma (Sentencia 2016-00304, 2021) del Consejo de Estado, desfigura el contrato de prestación de servicios cuando se comprueban estos tres elementos constitutivos de una relación laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como principal organismo normativo en materia laboral a nivel global, ha promovido a través de sus convenios y recomendaciones la protección de los trabajadores en relaciones de trabajo encubiertas o atípicas. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1982), esta organización, consagra garantías frente al despido injustificado, sin supeditar su aplicación a la forma contractual adoptada por las partes. De este modo, reconoce implícitamente que la protección debe extenderse a toda relación en la que se configure una subordinación real

De manera más directa, la (OIT, 2006), aborda específicamente la cuestión de la determinación de la existencia de una relación de trabajo. Esta recomendación insta a los estados miembros a adoptar medidas para combatir las relaciones de trabajo encubiertas y a garantizar que se establezca una relación de trabajo cuando se cumplan los criterios que indican la existencia de tal relación, independientemente de cómo se haya formalizado el acuerdo. Los criterios señalados en la recomendación, como la forma en que se realiza el trabajo, la subordinación, la integración en la empresa y la dependencia económica, reflejan la esencia del principio de la primacía de la realidad.

## 2.2.POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO.

La política nacional debe incluir medidas contra relaciones laborales encubiertas, ya que la protección del trabajador es esencial. De no hacerlo, se le priva de derechos y garantías fundamentales, conforme a las recomendaciones de la (OIT, 2006). En ese orden es importante señalar que una buena política laboral debe tener presente siempre las garantías constitucionales y legales que deben tenerse en cuenta una vez se pretenda vincular a un trabajador , ajustar las políticas internas con los convenios y recomendaciones que para tales fines haya expedido la

organización internacional del trabajo, la jurisprudencia y el respeto de los derechos fundamentales a la seguridad social y a un salario digno que facilite una vida de calidad, así mismo un sistema que garantice derechos laborales, la competencia leal entre las empresas y la promoción de buenas prácticas en la contratación y la vigilancia seguimiento y control del ministerio del trabajo como garante de dicho proceso, como también la inclusión de las normas internacionales en la legislación interna que garanticen una efectiva aplicación y una verdadera protección a los trabajadores.

### 2.3. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL MARCO ESTABLECIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ( OIT).

Esta organización ha definido que los estados miembros debieran promover mecanismos expeditos que permitan monitorear, verificar y hacer seguimiento al interior de sus empresas, la aplicación efectiva de los elementos puntuales en una relación laboral, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores concordantes con la política interna y la de orden internacional.

Los estados deberían poner en práctica mecanismos que faciliten a los trabajadores y empleadores la regulación a tener presente en una relación laboral, caso Ecuador, donde (Gaspar Santos et al., 2021) cita la Asamblea Nacional Constituyente, afirmando que la relación laboral es bilateral y directa, donde el trabajador se siente satisfecho con las obligaciones conferidas por el empleador, donde el cumplimiento de las obligaciones de las partes y la estructuración de la relación laboral basado en los principios que rigen la contratación en materia laboral.

Existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición

En el ámbito de los sistemas regionales de derechos humanos, como el Sistema Interamericano, también se encuentran principios que sustentan la primacía de la realidad. La protección del derecho al trabajo, consagrado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, implica la obligación de los Estados de garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, lo que requiere analizar la realidad de las relaciones laborales para evitar la

vulneración de los derechos a través de formalidades engañosas.

Como guardiana de la Constitución, la Corte Constitucional ha jugado un papel crucial al interpretar el alcance del Artículo 53 Superior y al aplicarlo en casos de protección de derechos fundamentales. La Corte ha reiterado consistentemente que el principio de primacía de la realidad es un mandato directo para los jueces y particulares, y que cualquier forma contractual que encubra una relación laboral genuina viola este principio.

La Corte ha utilizado este principio para:

Proteger a trabajadores vinculados mediante contratos de prestación de servicios con entidades públicas o privadas, cuando se demuestran los elementos esenciales del contrato de trabajo, especialmente la subordinación. En numerosos fallos, ha ordenado el reconocimiento de la relación laboral y el pago de las prestaciones sociales correspondientes, aun cuando existieran contratos formales de otra naturaleza. es importante señalar que cuando se quiere evadir y tomar un rumbo distinto en cuanto a los elementos puntuales en una relación de trabajo, se deja ver que en el fondo lo que se pretende es no asumir las obligaciones que se derivan de una relación laboral, en la cual el trabajador está cubierto de todas las garantías que de ella se derivan.

Así mismo mediante mecanismos de protección se han amparados derechos fundamentales tales como el mínimo vital, la igualdad o la seguridad social, que se ven vulnerados cuando la relación laboral es desconocida o disfrazada mediante formalidades que desdibujan la realidad del objeto contractual.

Por lo tanto, es importante establecer en la relación laboral, que la subordinación es el elemento clave para diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras, se manifiesta en la potestad del empleador para impartir órdenes, exigir el cumplimiento de un horario o jornada, imponer reglamentos y ejercer control disciplinario sobre la ejecución del trabajo. La (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1105, 2023), aplicó el principio de primacía de la realidad, cuando se demuestra que el trabajador no dispone de su tiempo, demostrando una presencia de subordinación

Por otra parte, la existencia de una remuneración: Se constata si existe un pago regular por el servicio prestado, independientemente de cómo se denomine (honorarios, contraprestación, etc.). La Corte Suprema aplica el principio de primacía de la realidad para reconfigurar la

naturaleza jurídica de relaciones que formalmente aparecen como contratos de prestación de servicios, contratos comerciales (como la agencia comercial o el corretaje), contratos de asociación o incluso vinculaciones bajo regímenes especiales que son utilizados de manera fraudulenta para evadir la legislación laboral común. En este orden la aplicación del principio de primacía de la realidad, con lleva importantes implicaciones prácticas especialmente para los empleadores. Estudios como el de (Mamani Perez, 2024) a nivel internacional y .(Sánchez Moscoso & Verjan Almanza, 2025) a nivel nacional. Obliga a los empleadores a ser transparentes y a formalizar las relaciones laborales de acuerdo con su verdadera naturaleza. Faculta a los trabajadores a reclamar sus derechos cuando la realidad de su trabajo difiere de la forma contractual impuesta. Y exige a los jueces laborales una labor interpretativa profunda, basada en el análisis de las pruebas y los hechos, para desentrañar la verdadera naturaleza del vínculo laboral. A través de este principio se ha logrado que muchas personas se le hagan valer sus derechos de indemnización y pago de prestaciones sociales, pagos que en el desarrollo de la labor no fueron cancelados, por la modalidad del contrato. (Moreno-Gómez, 2018)

Sin embargo, la aplicación de este principio también enfrenta desafíos. La sofisticación de las nuevas formas de contratación y la creciente complejidad de las relaciones laborales pueden dificultar la identificación de la verdadera naturaleza del vínculo. La prueba de la subordinación y la dependencia económica, elementos centrales para la aplicación del principio, puede ser compleja en ciertos contextos. Además, la resistencia de algunos empleadores a reconocer la existencia de una relación laboral puede generar litigios prolongados y costosos para los trabajadores.

Al priorizar la realidad de la prestación del servicio sobre las formas contractuales, este principio se erige como una herramienta indispensable para combatir el fraude a la ley, proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de equidad y respeto. La profundización en su estudio y la constante vigilancia de su aplicación son cruciales para afrontar los desafíos del mundo laboral contemporáneo y asegurar que la promesa de un trabajo decente sea una realidad para todos. Este valor jurídico de aplicar el principio de primacía, para el estado Colombiano ha sido valioso, especialmente en los casos de vinculación por contrato de prestación de servicio, donde muchas veces se busca ocultar la

relación laboral, (Sentencia 2016-00304 de 2021 Consejo de Estado - Gestor Normativo, s. f.)

Conforme a lo planteado en el presente ensayo en la relación laboral, indistintamente de la forma en que se pacte dicha relación siempre se debe tener presente que estas llevan consigo una serie de obligaciones y responsabilidades que las partes deben cumplir de manera que ambos sujetos se sientan en igualdad de condiciones, y que ninguna figura utilizada para materializar la relación laboral, puede desdibujar los objetos por la cual se estableció la contratación, ni mucho menos que se preste para evadir responsabilidades contractuales, y violación de las normas laborales, es importante dejar claro que en toda relación laboral personal se presume que está regida por un contrato de trabajo, bajo esta premisa queda respaldada las responsabilidades que las partes deben cumplir y que son reglas para las partes y en consecuencia de carácter obligatoria su atención.

La Corte Constitucional ha resaltado que el predominio de la realidad sobre la formalidad es un mandato constitucional de ejecución directa. (Corte Constitucional, Sentencia T-550, 2023). No es una mera teoría, sino un instrumento vivo que motiva a los jueces y a las autoridades a indagar en la esencia de los hechos, a descifrar las formalidades contractuales y a reconocer la verdadera esencia de la relación laboral cuando los elementos fundamentales del contrato de trabajo se ponen en práctica.

Es importante que desde las instituciones se establezcan los procedimientos de control y vigilancia adecuados en el marco de las relaciones y contratación laboral, gran parte de este control a nuestro juicio lo podría desempeñar el inspector de trabajo para que sea notorio su ejercicio misional y por lo tanto, se eviten el uso de las malas prácticas en la relación laboral y la vulneración de derechos laborales de los trabajadores que le asisten en una verdadera relación contractual, para que haya una garantía plena en la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución en su artículo Segundo y en los diferentes tratados y convenios internacionales que hayan sido ratificados por Colombia que versen sobre la materia.

### 3. CONCLUSIONES

Podemos inferir con el presente estudio, dejar claro y motivar a todos los sujetos de la relación laboral y en especial a los que actúan como empleadores, que siempre que se pretenda

establecer una relación laboral deben tener presente el cumplimiento de la normatividad vigente, los convenios internacionales, las recomendaciones expedidas por los órganos facultados para ello, y los diferentes lineamientos que se hallen proferidos en el ordenamiento interno siempre que no vulneren derechos fundamentales, salariales y prestacionales y demás emolumentos que van de la mano con la relación laboral.

Queremos también advertir que con el simple hecho que en la relación laboral estén presente los elementos fundamentales que configuran una relación laboral, el trabajador está cobijado con tales disposiciones y en consecuencia debe atenderse en tal calidad, y no pretender desdibujar dicha relación.

El desconocimiento y la no aplicación de las normas laborales al momento de suscribir un contrato de tal género, no debe propiciar, ni causar barreras para que se le garantice al empleado el goce efectivo de los derechos laborales, y las diferentes garantías a que tiene derecho por haber establecido el vínculo laboral con el empleador.

#### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

Consejo de Estado, Sección Segunda. (2021, 29 de abril). *Sentencia Radicación 68001-23-33-000-2016-00304-01(4683-18)*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177548>

Consejo de Estado—Gestor Normativo. (2021). Sentencia 2016-00304 de 2021 Recuperado 23 de abril de 2026, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177548>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 53*. Asamblea Nacional Constituyente. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Corte Constitucional de Colombia. (2005). *Sentencia T-992 de 2005*. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-992-05.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). *Sentencia SL1105-2023*. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-933172952>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia T-550 de 2023*. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-550-23.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo* (Núm. 198). OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-090 de 2025*. M.P. Natalia Ángel Cabo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-090-25.htm>

Colombia, C. C. de. (s. f.-a). *T-550/23*. Corte Constitucional de Colombia | Guardián de la Constitución. Recuperado 23 de abril de 2026, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-550-23>

Colombia, C. C. de. (s. f.-b). *T-992/05*. Corte Constitucional de Colombia | Guardián de la Constitución. Recuperado 23 de abril de 2026, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-992-05>

Decreto 2663 de 1950 - Gestor Normativo, 2663 CST (1950). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Gaspar Santos, M. E., Pupo Kairuz, A. R., Zambrano Olvera, M. A., Gaspar Santos, M. E., Pupo Kairuz, A. R., & Zambrano Olvera, M. A. (2021). Las obligaciones contractuales para

regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas.

*Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(SPE1).

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2981>

Mamani Perez, D. V. (2024). Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado—Juliaca, 2023. *Universidad Privada San Carlos*.

<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/20.500.14891/927>

Moreno-Gómez, M. J. (2018). *Aplicabilidad del principio de primacía de la realidad sobre la forma en el proceso de vinculación laboral del estado colombiano*.

[https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0d628aed-1d55-4b5f-8264-](https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0d628aed-1d55-4b5f-8264-29ad476b3347)

[29ad476b3347](https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0d628aed-1d55-4b5f-8264-29ad476b3347)

Nations, U. (s. f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* | Naciones Unidas. United Nations. Recuperado 22 de abril de 2026, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Otero Márquez, J. L., & Cahuana Arias, L. J. (2023). *Análisis jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades legales en la legislación laboral Colombiana*. <https://hdl.handle.net/11323/10256>

Prieto Monroy, C. A. (2022). Contratación pública: Los contratos de prestación de servicios y el principio de la primacía de la realidad. *Control Visible*, 2, 110-131.

<https://doi.org/10.70254/controlvisible.2022.2.19>

Sánchez Moscoso, Y. C., & Verjan Almanza, Z. (2025). *Aplicación de presunción de la*

*relación de trabajo y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en los contratos de prestación de servicios en Colombia.* <https://hdl.handle.net/11323/14579>