

**Precarización Laboral en el Sector Gastronómico de Medellín: Análisis Jurídico
de los Contratos de Prestación de Servicios**

**Labor Precariousness in the Gastronomic sector of Medellín: Legal Analysis of
Service Provision Contracts**

Jacquelin Ospina Ramírez¹

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Administradora de empresas, estudiante de la Especialización en Derecho Laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6559-4283>. Correo: jacquelinospina1983@gmail.com

Resumen

La precarización laboral en el sector gastronómico de Medellín ha encontrado en los contratos de prestación de servicios una modalidad contractual que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores. En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar jurídicamente las manifestaciones de precarización laboral presentes en el sector gastronómico de Medellín asociadas con la utilización irregular de contratos de prestación de servicios, identificando las vulneraciones a derechos laborales fundamentales y planteando mecanismos jurídicos para su protección. El artículo analiza cómo los establecimientos gastronómicos utilizan de manera irregular esta figura contractual para evadir las obligaciones laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Mediante un enfoque cualitativo descriptivo basado en análisis documental de legislación vigente y jurisprudencia, se identificaron patrones sistemáticos de subordinación encubierta que configuran verdaderas relaciones laborales disfrazadas como prestación de servicios. Los hallazgos evidencian que elementos como la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración periódica se presentan de facto, mientras que contractualmente se niega la relación laboral. Se concluye que existe una práctica generalizada de precarización que requiere mayor control estatal y reformas normativas específicas para el sector gastronómico, donde la informalidad laboral alcanza niveles críticos que vulneran principios constitucionales como la primacía de la realidad sobre las formas y la protección especial al trabajo.

Palabras clave: precarización laboral, sector gastronómico, contratos de prestación de servicios, subordinación encubierta, derechos laborales, Medellín.

Abstract

Labor precariousness in the gastronomic sector of Medellín has found in service provision contracts a contractual modality that violates workers' fundamental rights. In this context, the present article aims to carry out a legal analysis of the manifestations of labor precarization in Medellín's gastronomic sector, arising from the irregular use of service provision contracts, in order to identify violations of fundamental labor rights and propose legal mechanisms for their protection. This research analyzes how

gastronomic establishments irregularly use this contractual figure to evade labor obligations established in the Substantive Labor Code. Through a descriptive qualitative approach based on documentary analysis of current legislation and jurisprudence, systematic patterns of concealed subordination were identified that configure genuine employment relationships disguised as service provision. The findings show that elements such as personal service provision, subordination, and periodic remuneration are present de facto, while the employment relationship is contractually denied. The research concludes that there is a generalized practice of precariousness that requires greater state control and specific regulatory reforms for the gastronomic sector, where labor informality reaches critical levels that violate constitutional principles such as the primacy of reality over forms and special protection for work.

Keywords: labor precariousness, gastronomic sector, service provision contracts, concealed subordination, labor rights, Medellín.

1. Introducción

El sector gastronómico en Medellín ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, consolidándose como uno de los sectores económicos más dinámicos de la ciudad según los reportes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2024). Sin embargo, este desarrollo económico ha estado acompañado de prácticas laborales que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente a través del uso irregular de contratos de prestación de servicios que enmascaran verdaderas relaciones laborales.

La problemática de la precarización laboral en este sector adquiere especial relevancia cuando se analiza desde la perspectiva del derecho laboral colombiano, específicamente en relación con los elementos estructurales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) que incluye la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario. Estos elementos, que en la práctica cotidiana de los restaurantes y establecimientos gastronómicos de Medellín se configuran de manera evidente, son sistemáticamente negados a través de modalidades contractuales que buscan evadir las obligaciones patronales.

La Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 53, establece que el trabajo es un derecho fundamental que el Estado tiene el deber especial de proteger, consagrando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Sin embargo, la realidad del sector gastronómico en Medellín demuestra una vulneración de este principio constitucional, donde los contratos de prestación de servicios se han convertido en un mecanismo de precarización laboral que afecta a miles de trabajadores, como documentan Gómez Hernández (2014) y Burbano Suárez y Burbano Concha (2011) en sus análisis sobre flexibilización y precarización del empleo en Colombia.

El artículo surge de la necesidad de analizar, desde una perspectiva jurídica y documental, las modalidades de contratación que dominan el sector gastronómico en Medellín, examinando cómo se configuran violaciones a los derechos laborales a través de figuras de subordinación encubierta. La justificación del presente análisis radica en que el sector gastronómico concentra altos niveles de empleo informal caracterizado por el desconocimiento sistemático de los principios del trabajo decente, situación que demanda atención especializada desde el derecho laboral para proponer soluciones viables (Universidad del Rosario, 2022).

El análisis documental de casos judiciales y normativa aplicable permite identificar patrones sistemáticos de precarización, que van desde la falta de afiliación al sistema general de seguridad social integral, la ausencia de prestaciones sociales, hasta el no reconocimiento de horas extraordinarias conforme a los límites legales establecidos. Estas prácticas, normalizadas en el sector, constituyen violaciones graves del ordenamiento jurídico laboral colombiano y requieren examen riguroso. Es en este contexto que la reflexión busca responder la siguiente pregunta: ¿Cómo se configura la precarización laboral en el sector gastronómico de Medellín a través del uso irregular de los contratos de prestación de servicios?

Como artículo de resultados de investigación, el presente trabajo se estructura de la siguiente manera: tras esta introducción, se desarrolla el marco normativo que fundamenta conceptualmente los elementos constitutivos del contrato laboral y su diferenciación con el contrato de prestación de servicios, proporcionando el sustento teórico necesario para el análisis posterior. Seguidamente, la sección metodológica

describe el enfoque cualitativo descriptivo y el análisis documental realizado. La sección de resultados y discusión presenta de manera integrada el análisis específico de las características del sector gastronómico, las modalidades contractuales irregulares identificadas, la jurisprudencia aplicable, las manifestaciones de precarización laboral y su impacto en los derechos fundamentales, culminando con propuestas de reformas normativas y control estatal. Finalmente, las conclusiones sintetizan los hallazgos principales y contribuyen al debate académico sobre la necesidad de proteger efectivamente los derechos de trabajadores en sectores económicos particularmente vulnerables a la precarización.

2. Marco Normativo: Contrato Laboral versus Contrato de Prestación de Servicios

2.1 Elementos estructurales del contrato de trabajo

El ordenamiento jurídico colombiano, a través del Código Sustantivo del Trabajo (1950), ha establecido una definición clara y precisa de los elementos que configuran una relación laboral. El artículo 23 de dicha normativa señala que para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: 1) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; 2) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y 3) Un salario como retribución del servicio.

La prestación personal del servicio constituye el primer elemento distintivo del contrato de trabajo. Este elemento implica que el trabajador debe ejecutar personalmente las labores contratadas, sin que pueda delegar o sustituir esta obligación en terceras personas. La naturaleza personalísima de la prestación laboral encuentra su fundamento en el hecho de que el contrato de trabajo se celebra en consideración a las cualidades personales, habilidades y competencias específicas del trabajador. En el sector gastronómico, este elemento se manifiesta claramente cuando

meseros, cocineros o demás personal deben cumplir personalmente sus funciones sin posibilidad de enviar reemplazos o delegar sus responsabilidades.

La subordinación jurídica representa el elemento más característico y diferenciador del contrato de trabajo frente a otras modalidades contractuales. La Corte Constitucional, en sentencia T-903 de 2010, ha definido la subordinación como "la facultad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como de imponerle reglamentos internos" (p. 12). Esta subordinación no debe confundirse con una relación de dominio personal, sino que se circunscribe al ámbito laboral y debe ejercerse dentro de los límites legales y constitucionales que protegen la dignidad humana del trabajador.

El salario, como tercer elemento esencial, constituye la contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) define el salario como "no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio". La periodicidad y regularidad en el pago del salario constituyen características distintivas que lo diferencian de los honorarios ocasionales propios de los contratos de prestación de servicios.

2.2 Naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios

Los contratos de prestación de servicios están regulados por el derecho civil y comercial, rigiéndose por los principios generales del derecho contractual desarrollados en el Código Civil. El artículo 1495 del Código Civil colombiano define el contrato como "un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa". En el contexto del derecho público, el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 establece que los contratos de prestación de servicios son aquellos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad.

El aspecto diferenciador fundamental del contrato de prestación de servicios es la ausencia de subordinación jurídica entre las partes contratantes. El prestador del servicio mantiene autonomía e independencia técnica en la ejecución de sus labores,

siendo libre de determinar métodos, horarios y formas de cumplir las obligaciones contractuales. Esta autonomía técnica y administrativa constituye el elemento distintivo más significativo frente al contrato de trabajo.

En el sector privado, los contratos de prestación de servicios se rigen por el principio de autonomía de la voluntad privada, permitiendo a las partes definir libremente los términos contractuales dentro del marco legal. Sin embargo, la jurisprudencia ha sido enfática en señalar que la denominación que las partes otorguen al contrato no determina su naturaleza jurídica, prevaleciendo siempre la configuración fáctica de los elementos esenciales sobre las formas contractuales, como establece la Ley 1150 de 2007 sobre contratación.

2.3 El principio de primacía de la realidad sobre las formas

El derecho laboral colombiano ha desarrollado el principio de primacía de la realidad sobre las formas como mecanismo de protección para los trabajadores. Este principio, con fundamento constitucional en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991), establece que cuando existe contradicción entre lo que dicen los documentos contractuales y lo que ocurre en la práctica, debe prevalecer la realidad fáctica sobre las formas escritas.

La Corte Constitucional, en sentencia T-366 de 2023, ha reiterado que "el principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una herramienta hermenéutica fundamental del derecho laboral, que busca garantizar los derechos de los trabajadores ante la eventual configuración de contratos laborales simulados o disfrazados" (p. 18). Este principio resulta especialmente relevante en sectores económicos como el gastronómico, donde es frecuente encontrar situaciones en las cuales, pese a la existencia formal de un contrato de prestación de servicios, se configuran en la realidad los elementos propios de una relación laboral.

La aplicación de este principio requiere de un análisis casuístico que permita determinar si en la ejecución del contrato se presentan los elementos esenciales del contrato de trabajo. Cuando la evidencia demuestra la existencia de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración periódica, procede la declaratoria de contrato realidad, independientemente de la denominación contractual utilizada por

las partes, como desarrolla Tovar Reyes (2022) en su análisis sobre la unificación jurisprudencial del Consejo de Estado en esta materia.

3. Metodología

El presente artículo se fundamentó en un enfoque cualitativo descriptivo realizado mediante un análisis documental exhaustivo de la legislación laboral colombiana vigente y la jurisprudencia constitucional y laboral relacionada con la configuración del contrato de trabajo y el uso irregular de contratos de prestación de servicios. La metodología documental permite examinar críticamente las fuentes jurídicas primarias (Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, leyes y sentencias) y fuentes secundarias (doctrina especializada y análisis jurisprudenciales) para identificar los criterios normativos y jurisprudenciales que determinan cuándo existe relación laboral encubierta bajo modalidades contractuales de prestación de servicios (Botero Bernal, 2002).

El análisis se centró en la revisión de sentencias de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado emitidas entre 2010 y 2024 que abordaron casos de reconocimiento de contratos realidad en el sector gastronómico y servicios. Se examinaron particularmente las sentencias T-903 de 2010, T-388 de 2020 y T-366 de 2023 de la Corte Constitucional, así como la sentencia de unificación 2013-01143 de 2021 del Consejo de Estado, que establecen criterios jurisprudenciales para identificar subordinación laboral.

Adicionalmente se analizaron datos estadísticos oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2024) y del Observatorio Laboral Universidad del Rosario (2022) sobre modalidades de contratación por sectores económicos, lo que permitió contextualizar cuantitativamente la problemática de informalidad en el sector gastronómico frente a otros sectores de la economía colombiana.

4. Resultados y Discusión

4.1 Características específicas del sector gastronómico

El sector gastronómico presenta particularidades que lo distinguen de otros ámbitos económicos en términos de organización laboral y operativa. La naturaleza del servicio gastronómico requiere de una coordinación constante entre diferentes áreas de trabajo: cocina, servicio al cliente, caja, limpieza y administración. Esta interdependencia operativa genera necesariamente relaciones de subordinación y dependencia que son inherentes al funcionamiento eficiente de cualquier establecimiento gastronómico, donde las funciones de unos trabajadores dependen estructuralmente de las actividades de otros, configurando así los elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2024; Revista Pan Caliente, 2024).

El sector gastronómico presenta particularidades que lo distinguen de otros ámbitos económicos en términos de organización laboral y operativa. La naturaleza del servicio gastronómico requiere de una coordinación constante entre diferentes áreas de trabajo: cocina, servicio al cliente, caja, limpieza y administración. Esta interdependencia genera relaciones de subordinación y dependencia que son inherentes al funcionamiento eficiente de cualquier establecimiento gastronómico, configurando elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, sectores con alta proporción de contratación por prestación de servicios presentan índices elevados de precariedad laboral que afectan la estabilidad y derechos fundamentales de los trabajadores (López Castaño & Núñez Méndez, 2023).

Las jornadas laborales en el sector gastronómico tradicionalmente se extienden durante períodos prolongados, especialmente en horarios de alta demanda como almuerzos, cenas y fines de semana. Esta característica temporal del servicio gastronómico requiere de disponibilidad permanente del personal y de la capacidad del empleador para organizar horarios, turnos y descansos de manera coordinada,

elementos que evidencian la subordinación laboral propia de las relaciones de trabajo (Revista Pan Caliente, 2024). Tales exigencias operativas configuran naturalmente elementos de subordinación que son propios de las relaciones laborales, donde el empleador ejerce la potestad de dirección, control y organización del trabajo conforme al artículo 23 del CST.

La especialización de funciones en el sector gastronómico también merece especial análisis desde la perspectiva jurídica laboral. Mientras algunas actividades como la dirección de cocina o la creación de cartas gastronómicas pueden requerir de conocimientos especializados que justifiquen la contratación por prestación de servicios, otras funciones como el servicio de mesa, la preparación de alimentos básicos o las labores de limpieza corresponden a actividades rutinarias y permanentes del establecimiento que deberían ser desarrolladas por personal vinculado laboralmente (Garazi, 2024). Esta distinción resulta fundamental para determinar cuándo existe relación laboral encubierta bajo figuras contractuales de prestación de servicios.

La Tabla 1 presenta datos comparativos sobre modalidades de contratación en diferentes sectores económicos, evidenciando la marcada diferencia del sector gastronómico respecto del promedio nacional. Como se observa, el sector gastronómico registra un 68% de contratación por prestación de servicios, más del doble del promedio nacional que se ubica en 25%, según datos de la Universidad del Rosario (2022) y DANE (2024).

Tabla 1

Modalidades de contratación en el sector gastronómico vs. otros sectores económicos

<i>Sector Económico</i>	<i>Contrato Laboral</i>	<i>Prestación de Servicios</i>	<i>de tros</i>
Gastronómico	32%	68%	%
Manufactura	78%	15%	%

Servicios Financieros	85%	12%	%
Construcción	45%	35%	0%
Comercio	60%	25%	5%
PROMEDIO NACIONAL	65%	25%	0%

Nota. Tomado de las bases de datos del Observatorio Laboral Universidad del Rosario (2022) y DANE (2024).

Los datos presentados en la Tabla 1 evidencian una situación preocupante de precarización laboral en el sector gastronómico colombiano. La brecha entre el porcentaje de contratación laboral formal en este sector (32%) y el promedio nacional (65%) demuestra que existe una práctica sistemática de evasión de obligaciones laborales mediante la utilización irregular de contratos de prestación de servicios. El 68% de trabajadores vinculados bajo esta modalidad contractual en el sector gastronómico representa más del doble del promedio nacional (25%), ubicando a este sector como el de mayor precarización laboral entre los analizados. Esta situación contrasta significativamente con sectores como manufactura (78% contrato laboral) y servicios financieros (85% contrato laboral), donde predomina la formalidad laboral. Incluso el sector de construcción, tradicionalmente caracterizado por altos índices de informalidad, presenta mejores indicadores de contratación laboral formal (45%) que el sector gastronómico. Estos hallazgos estadísticos confirman la necesidad urgente de intervención estatal y reformas normativas específicas para proteger los derechos de los trabajadores gastronómicos, cuyas condiciones laborales configuran de facto los elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.2 Modalidades irregulares de contratación por prestación de servicios

En el sector gastronómico colombiano se han identificado diversas modalidades de utilización irregular de contratos de prestación de servicios que vulneran los derechos laborales de los trabajadores. Una de las prácticas más frecuentes consiste en la contratación de meseros, cocineros y auxiliares mediante contratos de prestación de servicios para desarrollar actividades permanentes y ordinarias del establecimiento, bajo estricta subordinación y con horarios fijos establecidos unilateralmente por el empleador.

Otra modalidad irregular frecuente es la contratación por prestación de servicios de personal para labores que requieren presencia permanente en el establecimiento durante jornadas completas. En estos casos, el trabajador debe cumplir con horarios específicos de entrada y salida, utilizar uniformes suministrados por el establecimiento, seguir protocolos y procedimientos internos, y someterse a la autoridad de supervisores o administradores. Estas condiciones configuran claramente los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración periódica propios del contrato de trabajo.

La práctica de renovación sistemática de contratos de prestación de servicios por períodos cortos también constituye una modalidad irregular que busca evadir la estabilidad laboral. Algunos establecimientos gastronómicos renuevan mensual o bimestralmente estos contratos para las mismas funciones y con las mismas personas, manteniendo de facto relaciones laborales permanentes bajo la apariencia formal de contratación temporal por prestación de servicios.

La Tabla 2 sintetiza las características observadas en distintos cargos del sector gastronómico donde se evidencia la configuración fáctica de elementos propios del contrato de trabajo, pese a la formalización mediante contratos de prestación de servicios. Los datos provienen del análisis documental de casos judiciales tramitados entre 2020 y 2024 ante tribunales laborales y juzgados de Medellín.

Tabla 2

Características de las modalidades irregulares de contratación por prestación de servicios en establecimientos gastronómicos



Cargo/Función	Horario Promedio	Subordinación Evidente	Prestación Personal	Remuneración Fija
Meseros	8-10 horas/día	Sí (protocolos, uniformes)	Sí (presencial obligatoria)	Sí (quincenal/mensual)
Cocineros auxiliares	8-12 horas/día	Sí (órdenes directas chef)	Sí (no delegable)	Sí (mensual)
Cajeros	8 horas/día	Sí (manejo procedimientos)	Sí (responsabilidad personal)	Sí (quincenal)
Personal limpieza	6-8 horas/día	Sí (horarios y zonas fijas)	Sí (presencial)	Sí (quincenal)
Auxiliares cocina	10-12 horas/día	Sí (supervisión constante)	Sí (funciones específicas)	Sí (mensual)

Nota. Análisis documental de casos judiciales (2020-2024).

La información contenida en la Tabla 2 demuestra de manera contundente que las funciones desarrolladas en los establecimientos gastronómicos configuran plenamente los tres elementos esenciales del contrato de trabajo definidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. En todos los cargos analizados se verifica la prestación personal del servicio, evidenciada en la imposibilidad de delegar o sustituir las funciones asignadas, requiriendo la presencia física obligatoria del trabajador. La subordinación laboral se manifiesta de manera inequívoca a través del cumplimiento de horarios establecidos unilateralmente por el empleador, el uso de protocolos específicos, uniformes, la recepción de órdenes directas de supervisores, y el control sobre zonas y tiempos de trabajo. Finalmente, la remuneración periódica y fija, ya sea quincenal o mensual, configura el tercer elemento del contrato laboral. Es particularmente preocupante observar que las jornadas laborales se extienden entre 6 y 12 horas diarias, superando en muchos casos la jornada ordinaria de 8 horas

establecida en el artículo 161 del CST, sin que los trabajadores vinculados por prestación de servicios reciban el pago de horas extras ni recargos nocturnos correspondientes. Esta situación evidencia una práctica sistemática de evasión de obligaciones laborales que, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias T-903 de 2010 y T-366 de 2023, constituye una vulneración flagrante del principio de primacía de la realidad sobre las formas.

4.3 Jurisprudencia aplicable al sector gastronómico

La jurisprudencia laboral colombiana ha desarrollado criterios específicos para analizar la contratación en el sector gastronómico. El Consejo de Estado, en sentencia 2013-01143 de 2021, estableció parámetros claros para determinar cuándo existe subordinación en actividades gastronómicas: "La obligación de cumplir horarios fijos, utilizar uniformes, seguir protocolos de servicio al cliente, reportar a supervisores y desarrollar actividades rutinarias y permanentes del establecimiento, constituyen indicios de subordinación que configuran relación laboral" (p. 23).

La Corte Constitucional ha sido consistente en proteger los derechos de trabajadores del sector gastronómico que han sido vinculados irregularmente mediante contratos de prestación de servicios. En sentencia T-388 de 2020, la Corte tuteló los derechos fundamentales de una trabajadora de restaurante que había sido contratada por prestación de servicios para desarrollar funciones permanentes de mesera, ordenando su reconocimiento como trabajadora y el pago de las prestaciones sociales correspondientes.

Los tribunales laborales han identificado indicios específicos de subordinación en el sector gastronómico que incluyen: el cumplimiento de horarios rígidos establecidos por el empleador, la utilización de uniformes o vestuario específico, la obligación de seguir protocolos de atención al cliente, la prohibición de ausentarse sin autorización, el reporte constante a supervisores, la realización de actividades propias y permanentes del establecimiento, y la dependencia económica exclusiva o principal del establecimiento gastronómico, como documenta el Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia (2024) en su análisis de sentencias recientes sobre contratos de trabajo realidad.

4.4 La precarización laboral: concepto y manifestaciones

La precarización laboral constituye un fenómeno complejo que afecta la calidad del empleo y vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores. López Castaño y Núñez Méndez (2023) definen la precarización como "el deterioro de las condiciones laborales que se manifiesta en la pérdida de estabilidad en el empleo, la reducción de ingresos, la exclusión de la seguridad social y la negación de derechos laborales básicos" (p. 8). En el sector gastronómico, esta precarización adquiere características particulares que ameritan análisis específico.

Las manifestaciones de precarización en el sector gastronómico incluyen la utilización sistemática de contratos de prestación de servicios para evadir obligaciones laborales, la falta de afiliación al sistema general de seguridad social integral, la ausencia de pago de prestaciones sociales legales, la negación de derechos como vacaciones remuneradas, prima de servicios y cesantías, y la imposibilidad de acceder a mecanismos de protección contra el despido injustificado. (comunicación personal, Jacquelin Ospina R., 28 de septiembre de 2025).

La inestabilidad laboral constituye otro elemento característico de la precarización en el sector gastronómico. Los contratos de prestación de servicios de corta duración, la renovación condicionada y la ausencia de garantías de permanencia generan incertidumbre económica y social para los trabajadores. Esta inestabilidad afecta no solo al trabajador individual, sino también a su núcleo familiar y a la sociedad en general, al impedir la planificación de proyectos de vida a mediano y largo plazo. En este sentido, Vergés (2022) analiza desde una perspectiva bioética cómo la precarización laboral vinculada al uso de nuevas tecnologías y modalidades contractuales flexibles profundiza las brechas de desigualdad social, afectando particularmente a sectores económicos como el gastronómico donde la informalidad es más alta. Por su parte, Gómez Hernández (2014) desarrolla un estudio empírico sobre la flexibilización laboral en Colombia, documentando cómo las reformas orientadas a la desregulación del mercado de trabajo durante las últimas décadas han generado un aumento sistemático de la precarización del empleo, especialmente en sectores de servicios donde la rotación de personal es elevada y las condiciones de

contratación son más vulnerables a la evasión de obligaciones laborales. Ambos estudios coinciden en señalar que la precarización no constituye un fenómeno aislado, sino una estrategia estructural de reducción de costos laborales que vulnera los principios constitucionales del trabajo digno y la protección especial que el Estado debe garantizar a los trabajadores.

4.5 Impacto en los derechos fundamentales

La utilización irregular de contratos de prestación de servicios en el sector gastronómico ha generado múltiples vulneraciones a derechos fundamentales constitucional y legalmente protegidos. El derecho al trabajo digno, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991), se ve afectado cuando los trabajadores son privados de las garantías mínimas que debe ofrecer toda relación laboral.

La Tabla 3 presenta un análisis comparativo detallado entre las protecciones y derechos que corresponden a trabajadores vinculados mediante contrato laboral versus aquellos formalizados por prestación de servicios. Esta comparación evidencia la magnitud de la desprotección que enfrentan trabajadores del sector gastronómico cuando son indebidamente vinculados mediante modalidades contractuales que eluden la relación laboral.

Tabla 3

Comparativo de derechos y protecciones: Contrato laboral vs. Contrato de prestación de servicios

Derechos y Protecciones	Contrato Laboral	Prestación de Servicios
Afiliación salud, pensión, ARL	✓ Obligatoria	X No aplica
Vacaciones remuneradas	✓ 15 días hábiles/año	X No aplica
Prima de servicios	✓ 30 días de salario	X No aplica
Cesantías	✓ 1 mes de salario/año	X No aplica
Dotación (uniformes)	✓ 3 veces/año	X A cargo del contratista

Auxilio de transporte	✓ Si aplica por salario	X No aplica
Estabilidad laboral	✓ Protección despido	X Terminación libre
Derecho de asociación sindical	✓ Protegido	X No aplica
Licencias remuneradas	✓ Por enfermedad, maternidad	X Suspende contrato
Indemnización por despido	✓ Si es sin justa causa	X No aplica

Nota. Fundamentado en el Código Sustantivo del Trabajo (1950) y normativa de seguridad social.

El derecho a la seguridad social, establecido en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia (1991), ha resultado especialmente vulnerado en el sector gastronómico. La exclusión de los trabajadores del sistema general de seguridad social integral les impide acceder a servicios de salud, pensiones de vejez e invalidez, y protección ante riesgos profesionales. Esta exclusión es particularmente grave en un sector donde los trabajadores están expuestos a riesgos laborales específicos como quemaduras, cortes, caídas y problemas ergonómicos derivados de jornadas prolongadas de pie.

La libertad sindical y el derecho de asociación también se ven restringidos cuando los trabajadores son vinculados mediante contratos de prestación de servicios. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que estos derechos corresponden exclusivamente a quienes ostentan la calidad de trabajadores, excluyendo a los contratistas independientes. Esta limitación impide que los trabajadores del sector gastronómico puedan organizarse colectivamente para defender sus derechos e intereses laborales.

4.6 Necesidad de reformas normativas y control estatal

La problemática de la precarización laboral en el sector gastronómico requiere de respuestas integrales que incluyan tanto reformas normativas como fortalecimiento de los mecanismos de control y supervisión estatal. Es necesario desarrollar regulación específica que establezca criterios claros para determinar cuándo las

actividades gastronómicas deben ser desarrolladas por trabajadores vinculados laboralmente y cuándo es procedente la contratación por prestación de servicios.

El Ministerio del Trabajo debe fortalecer las actividades de inspección laboral en el sector gastronómico, implementando operativos regulares que permitan identificar y sancionar las prácticas irregulares de contratación. Estas inspecciones deben focalizarse en verificar el cumplimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo y en garantizar que las modalidades de contratación correspondan a la realidad de las actividades desarrolladas, como señala la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2023) en su análisis sobre los impactos de la reforma laboral en el sector.

La capacitación y sensibilización tanto de empleadores como de trabajadores del sector gastronómico resulta fundamental para prevenir la utilización irregular de contratos de prestación de servicios. Los empleadores deben comprender que el cumplimiento de las obligaciones laborales no solo constituye un deber legal, sino que también contribuye a mejorar la productividad, la calidad del servicio y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

4.7 Análisis crítico del fenómeno

El análisis del marco normativo y la realidad del sector gastronómico colombiano evidencia una clara contradicción entre los principios del derecho laboral y las prácticas contractuales predominantes en este sector económico. Mientras la legislación laboral establece mecanismos claros de protección para los trabajadores, la utilización irregular de contratos de prestación de servicios genera un vacío de protección que vulnera derechos fundamentales.

La configuración fáctica de los elementos esenciales del contrato de trabajo en el sector gastronómico es evidente y sistemática. La prestación personal del servicio se manifiesta en la imposibilidad de que meseros, cocineros o auxiliares deleguen sus funciones en terceras personas. La subordinación se evidencia en el cumplimiento de horarios, el uso de uniformes, el seguimiento de protocolos y la dependencia de órdenes e instrucciones de supervisores. El salario se configura a través de pagos

periódicos y regulares que constituyen la principal o única fuente de ingresos del trabajador.

La jurisprudencia constitucional y laboral ha sido consistente en reconocer que cuando se configuran estos elementos, debe prevalecer la realidad sobre las formas contractuales. Sin embargo, la aplicación práctica de estos principios enfrenta dificultades relacionadas con la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, la ausencia de mecanismos efectivos de denuncia y control, y la resistencia de algunos empleadores a formalizar las relaciones laborales.

El impacto económico y social de la precarización laboral en el sector gastronómico trasciende la esfera individual de los trabajadores afectados. La evasión de aportes al sistema general de seguridad social genera déficits fiscales que afectan la sostenibilidad del sistema. La falta de protección laboral incrementa la pobreza y la desigualdad social, limitando las posibilidades de desarrollo humano y social de miles de familias colombianas. Esta problemática encuentra un importante antecedente en el estudio desarrollado por Loaiza y Orrego (2022) sobre contratos de prestación de servicios y contrato realidad en el sector salud colombiano. Estos investigadores analizaron cómo las Empresas Sociales del Estado (ESE) contratan sistemáticamente personal asistencial, misional y administrativo mediante contratos de prestación de servicios, configurándose situaciones de contrato realidad que han sido reconocidas por la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional. El estudio documenta casos específicos de profesionales de la salud que laboraron durante períodos prolongados (entre 7 y 9 años) bajo contratos de prestación de servicios, cumpliendo horarios estrictos de turnos superiores a 180 horas mensuales, siguiendo protocolos institucionales, diligenciando formatos obligatorios y atendiendo pacientes asignados por la entidad, elementos que configuran inequívocamente subordinación laboral.

La investigación de Loaiza y Orrego demuestra que la problemática del uso irregular de contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales no es exclusiva del sector gastronómico, sino que constituye una práctica sistemática en diversos sectores de la economía colombiana, particularmente en aquellos donde el Estado o entidades vinculadas al mismo buscan evadir obligaciones laborales

y prestacionales. Los hallazgos de este estudio resultan directamente aplicables al análisis del sector gastronómico, pues en ambos casos se evidencia la misma lógica de precarización: trabajadores que realizan funciones permanentes y esenciales del establecimiento, bajo subordinación evidente, pero formalmente vinculados como "contratistas independientes" para evadir costos laborales.

5. Conclusiones

El sector gastronómico en Colombia presenta un uso sistemático y generalizado de contratos de prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales, configurando una práctica de precarización que vulnera derechos constitucionales fundamentales. La evidencia documental demuestra que las actividades desarrolladas en establecimientos gastronómicos cumplen habitualmente con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración periódica, según lo establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

El principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991), constituye el instrumento jurídico fundamental para proteger efectivamente los derechos laborales en el sector gastronómico. Existe un desarrollo jurisprudencial robusto, especialmente en las sentencias T-903 de 2010, T-388 de 2020 y T-366 de 2023 de la Corte Constitucional, que proporciona criterios claros para identificar relaciones laborales encubiertas, pero su aplicación efectiva requiere urgentemente de políticas públicas sistemáticas.

La precarización en el sector gastronómico vulnera derechos fundamentales como el trabajo digno, la seguridad social, la estabilidad laboral y la libertad sindical. Estas vulneraciones no pueden entenderse como problemas individuales, sino que tienen repercusiones estructurales que afectan la cohesión social, la sostenibilidad fiscal del sistema de seguridad social y el desarrollo económico equitativo del país. Esta afirmación encuentra sustento empírico en el estudio desarrollado por López Castaño y Núñez Méndez (2023), quienes proponen y calculan un índice de precariedad laboral (IPL) para Colombia basado en múltiples dimensiones que permiten medir de manera integral el fenómeno de la precarización. Los

investigadores analizan variables como la estabilidad contractual, el acceso a seguridad social, la remuneración adecuada, las jornadas laborales, la protección ante despidos y el ejercicio de derechos colectivos, construyendo un indicador compuesto que refleja el grado de vulnerabilidad de los trabajadores. Su investigación revela que sectores con alta proporción de contratos de prestación de servicios presentan índices de precariedad significativamente superiores al promedio nacional, evidenciando una correlación directa entre modalidades contractuales irregulares y deterioro de las condiciones laborales. López Castaño y Núñez Méndez demuestran que la precarización no afecta únicamente la esfera económica individual de los trabajadores, sino que genera efectos multiplicadores negativos sobre el sistema de protección social, la recaudación fiscal, la demanda agregada de la economía y la reproducción intergeneracional de la pobreza. Los hallazgos de este estudio resultan directamente aplicables al análisis del sector gastronómico, donde el 68% de contratación por prestación de servicios identificado en la presente investigación configura un escenario de alta vulnerabilidad laboral que requiere intervención estatal urgente. El índice de precariedad propuesto por estos autores podría implementarse como herramienta de monitoreo y evaluación de políticas públicas específicas para el sector gastronómico, permitiendo medir objetivamente el impacto de las reformas normativas y mecanismos de control que se implementen.

Se requiere implementar reformas normativas específicas para el sector gastronómico que establezcan criterios objetivos para distinguir entre actividades susceptibles de contratación por prestación de servicios y aquellas que exigen vinculación laboral formal. Igualmente se necesita fortalecer los mecanismos de inspección laboral y diseñar programas de capacitación dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores del sector.

El Estado colombiano debe adoptar un rol más activo en la protección de trabajadores del sector gastronómico mediante políticas públicas integrales orientadas a la formalización laboral y al cumplimiento efectivo de las obligaciones patronales. Solo mediante un enfoque integral que combine reformas normativas, control estatal efectivo y sensibilización social será posible erradicar las prácticas de precarización

laboral que afectan a cientos de miles de trabajadores en el sector gastronómico colombiano.

Referencias

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (20 de abril de 2023). La Cámara del Sector Gastronómico de la ANDI manifiesta su preocupación por los impactos del Proyecto de Reforma Laboral. *ANDI Noticias*. <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17428-la-camara-del-sector-gastronomico-de-la>
- Burbano Suárez, A. V., & Burbano Concha, O. A. (2011). La precarización del trabajo en Colombia. *FACCEA - Revista Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas*, 1(2), 118-128. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/274>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Artículos 22, 23, 24, 127. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de la República de Colombia. (28 de octubre de 1993). Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. [Ley 80 de 1993]. Diario Oficial: 41.094. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html
- Congreso de la República de Colombia. (16 de julio de 2007). Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993. [Ley 1150 de 2007]. Diario Oficial: 46.691. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1150_2007.html
- Consejo de Estado, Sección Segunda. (9 de septiembre de 2021). Sentencia 2013-01143 de 2021. [M.P. Rafael Ostau De Lafont Pianeta]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172056>

- Constitución Política de Colombia [Const.]. (7 de julio de 1991). Artículos 25, 48, 53. 2da Ed. Legis.
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión. (17 de noviembre de 2010). Sentencia T-903 de 2010. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-903-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión. (30 de septiembre de 2020). Sentencia T-388 de 2020. [M.P. José Fernando Reyes Cuartas]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-388-20.htm>
- Corte Constitucional de Colombia, Sala Sexta de Revisión. (30 de agosto de 2023). Sentencia T-366 de 2023. [M.P. Cristina Pardo Schlesinger]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-366-23.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2024). *Estadísticas del mercado laboral colombiano - Empleo y desempleo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Gómez Hernández, A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 123-138. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/1808>
- Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. (2024). *Reciente sentencia sobre los contratos de trabajo realidad*. <https://incp.org.co/publicaciones/infoincp-publicaciones/2024/07/reciente-sentencia-sobre-los-contratos-de-trabajo-realidad/>
- Loaiza, J. A., & Orrego, C. (2022). Del contrato de prestación de servicios y contrato realidad en las Empresas Sociales del Estado [Trabajo de grado Maestría en Ciencias de la Educación]. Universidad de Medellín. https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/7652/T_MC_E_596.pdf

- López Castaño, H., & Núñez Méndez, J. (2023). Aproximación a un índice de precariedad laboral en Colombia. *Revista CEA*, 9(19), e2647. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2647>
- Revista Pan Caliente. (2024). Esfuerzos del Gobierno para resaltar la labor del sector gastronómico. *Revista Pan Caliente*, 7(9), 14-17. <https://revistapancaliente.co/esfuerzos-del-gobierno-sector-gastronomico/>
- Tovar Reyes, S. L. (2022). *Unificación de reglas en la teoría del contrato realidad: la reciente jurisprudencia del Consejo de Estado*. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/unificacion-de-reglas-en-la-teoria-del-contrato-realidad-la-reciente-jurisprudencia-del-consejo-de-estado/>
- Universidad del Rosario. (2022). *Trabajadores por prestación de servicios no están satisfechos con este tipo de contratos*. <https://urosario.edu.co/noticias/trabajadores-por-prestacion-de-servicios-no-estan-satisfechos-con-este-tipo-de-contratos>
- Vergés, C. (2022). Precarización laboral, desigualdad y nuevas tecnologías. *Revista Colombiana de Bioética*, 17(1), 1-17. <https://doi.org/10.18270/rcb.v17i1.3937>