

## VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES ESTATALES.

Aljiro de J. Atehortúa Arango<sup>1</sup>

Alvaro Quintero<sup>2</sup>

### **Resumen:**

El propósito de este artículo es analizar a la luz de la Constitución Política, las leyes, jurisprudencia de las Altas Cortes y otros documentos relacionados con la materia, la desmejora o el desconocimiento de los derechos laborales en cuanto a las prestaciones sociales y el poder adquisitivo del trabajador al prestar sus servicios en una entidad pública bajo la figura del contrato de prestación de servicios. Para abordar este tema se estudian algunos tipos de contratos, conceptos doctrinales, jurisprudencia, y documentos relacionados con el tema; así como el modelo de vinculación del personal a las entidades estatales. Se concluye que las entidades estatales hacen caso omiso de leyes, normas y jurisprudencia de las Altas Cortes, incumpliendo la prohibición de contratar personal bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios para cumplir tareas misionales de la entidad, evadiendo con ello el pago de salarios acorde con las funciones del cargo y las prestaciones sociales correspondientes.

**Palabras claves:** Contrato de prestación de servicios. Vulneración de Derechos laborales.

Inaplicación de leyes, normas nacionales y jurisprudencia de las altas cortes colombianas.

---

<sup>1</sup>Abogado de la Universidad de Antioquia. Tecnólogo en Construcciones Civiles del P.C.J.I.C. Servidor Público de Carrera Administrativa de la Alcaldía del Municipio de Amalfi. [aljiroalcaldia@gmail.com](mailto:aljiroalcaldia@gmail.com). Este artículo se presenta para optar por el título de Especialista en Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Antioquia.

<sup>2</sup> Asesor

**Sumario:** Introducción. I. Contrato de prestación de servicio en entidades estatales. II. ocultamiento de relaciones laborales a través del contrato de prestación de servicios. III. Vulneración de derechos laborales. Conclusión. Referencias bibliográficas.

## **Introducción**

Con el presente artículo se pretende hacer un análisis del contrato de prestación de servicios como apoyo a la gestión de entidades estatales en Colombia, como una de las tantas formas que tiene el sector público de contratar personal con el fin de cumplir con los propósitos y fines de la entidad.

Con respecto a lo anterior se plantea la siguiente pregunta, la cual se desarrollara en el transcurso del escrito ¿Están haciendo un correcto uso del contrato de prestación de servicios las entidades estatales?.

Para ello se analizaran los artículos, 13, 25, 53, 125 de la Constitución Política de Colombia, el Estatuto General de Contratación, artículo 2° del Decreto 2400 de 1968, artículo 32, numeral 3 de la ley 80 de 1993, las Sentencias C-154 de 1997, T-104 de 2017, C-614 de 2009 y la Sentencia de Unificación por importancia Jurídica del Consejo de Estado SUJ 023 de 2021; para determinar la responsabilidad de la entidad estatal y los elementos del contrato de prestación de servicios que rigen en la esfera de lo público.

Por otra parte, se tiene que el contrato de prestación de servicios es una de las figuras contractuales más utilizadas por las entidades estatales, cuyo objeto, según el artículo 32 de la Ley 80 de 1992, es el cumplimiento de tareas excepcionales relacionadas con la administración pública.

Como objetivo principal de esta investigación, se plantea analizar desde el ámbito, constitucional, legal, y real si este tipo de contrato pudiese resultar para los trabajadores contratados bajo esta modalidad perjudicial para sus intereses como contratistas o si el contrario no existe ningún factor que resulte problematizante para estos.

Igualmente, se debe indagar si las entidades estatales le hacen el quite a los contratos laborales y a la vinculación de personal bajo la figura de las relaciones legal y reglamentaria, optando por hacerlo a través de los contratos de prestación de servicio.

El objetivo principal de esta investigación es establecer si las entidades públicas están haciendo un mal uso del contrato de prestación de servicios y si, como consecuencia de ello, desconocen los derechos y garantías que conlleva una vinculación laboral.

Para tener una mejor aproximación a lo expresado en el párrafo anterior, esta investigación abarcara los siguientes temas: 1) en que consiste el contrato de prestación de servicio, cuál es su normativa, sus elementos, su objeto y su alcance; 2) diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral; 3) prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios para el cumplimiento de funciones permanentes de las entidades públicas; 4) límites a los gastos de funcionamiento de las entidades públicas en la ley 615 de 2001 y su consecuencia en la celebración de contrato de prestación de servicios para adelantar funciones públicas de carácter permanente; 5) el contrato realidad en la jurisprudencia de las altas cortes en relación con los contratos de prestación de servicios y su efecto en la indemnización de perjuicios; 6) imprescriptibilidad de las reclamaciones en materia de seguridad social en pensiones respecto de los contratos por prestación de servicios celebrados en cualquier tiempo. 7) conclusiones

**I. El contrato de prestación de servicio, normativa, elementos, objeto y alcance.**

Contrato de prestación de servicios como contrato Estatal: La Ley 80 de 1993, Estatuto General de la Contratación en el Sector Público, en su artículo 32 estableció las condiciones bajo las cuales se puede utilizar personal externo a la planta de personal “para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”.

Conforme al artículo 32 de la ley 80 de 1993, para la ejecución del objeto contratado a través del contrato de prestación de servicios, el contratista cuenta con autonomía técnica y científica, pero manteniendo relaciones de coordinación y no de subordinación con la entidad, lo cual, por ejemplo, no implica que dicha forma de contratación se desvirtúe si se exige el cumplimiento de un horario de trabajo, pues ello lo determina el objeto del contrato.

De acuerdo con la Corte Constitucional las siguientes son las características del contrato de prestación de servicios:

[...] “a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. Por último, no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo” (Corte Constitucional, 1997, C-154).

Teniendo en cuenta la precitada Sentencia se pueden evidenciar algunos puntos sustanciales diferenciadores entre un contrato de prestación de servicios y el contrato laboral.

Veamos:

“El contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. Para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada. Sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos” (Corte Constitucional, 1997, C-154).

## II. Principio Constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas.

Con respecto a este punto tenemos que este principio constitucional está consagrado en el Artículo 53 de la Carta, el cual enuncia entre los principios rectores del derecho al trabajo, el siguiente:

“primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;” [...] (Constitución Política de Colombia, Artículo 53, 1991).

De esta manera el principio Constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales se entiende como aquel principio que dirime el conflicto que pudiera existir entre la divergencia relacionada con lo que ocurre en la realidad con respecto a lo que se tiene plasmado en el contrato; si esto llegase a ocurrir se debe dar prevalencia a lo que realmente está pasando en la práctica con relación a la actividad o trabajo que realmente ejecuta el trabajador en determinada entidad.

En múltiples ocasiones el Consejo de Estado se ha pronunciado sobre los contratos de prestación de servicios y el contrato realidad. En uno de esos casos analizados, dicha relación se venía realizando por varios años a través de contratos por prestación de servicios aunque con

algunas breves interrupciones entre uno y otro contrato. En esta relación se desarrollaban funciones y tareas propias del giro ordinario de la entidad, contrariando el espíritu del numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

En dicha decisión, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección “B”, señaló respecto del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales:

“En síntesis, el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales; *a contrario sensu*, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente” (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, Expediente: 81001-23-33-000-2012-00020-01, Referencia: 0316-2014).

Acerca del principio Constitucional de la primacía de la realidad el consejo de estado lo confirma cuando expresa:

[...] “la Corporación ha sido insistente en la aplicación del principio de prevalencia de la realidad sustancial sobre la forma y la eficacia del contrato realidad al resolver controversias que tienen que ver con relaciones laborales o legales y reglamentarias disfrazadas mediante contratos de prestación de servicios, las cuales se realizan con el principal propósito de evitar el pago de los beneficios prestacionales inherentes a las primeras” (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, Expediente: 81001-23-33-000-2012-00020-01, Referencia: 0316-2014).

Seguidamente sostiene el mismo Consejo de Estado:

“En ese orden, la Sala ha señalado que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, previsto en el artículo 53 de nuestra Carta Política, tiene plena operancia en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral; de tal manera que, configurada la relación dentro de un contrato de esa modalidad el efecto normativo y garantizador del principio se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales, sin reparar en la calificación o denominación del vínculo desde el punto de vista formal, con lo cual agota su cometido al desentrañar y hacer valer la relación de trabajo sobre

las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado” (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, Expediente: 81001-23-33-000-2012-00020-01, Referencia: 0316-2014).

### **III. Reglas constitucionales de protección de la relación laboral de los servidores públicos.**

Este análisis ayudará a diferenciar y a tener una mayor claridad a cerca de los contratos por prestación de servicios y el tipo de contrato o la forma de vinculación de un servidor al sector público.

Con respecto a la protección de la relación laboral de los servidores públicos, la Constitución Política dice en su artículo 122 “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”.

Más adelante en el artículo 125 la misma carta superior indica: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley [...]”.

Por otra parte, y como lo viene sosteniendo en sus reiteradas Sentencia el Consejo de Estado al pronunciarse sobre las principales características que envisten al servidor público, su vinculación laboral para con el estado, su permanencia, la forma de ascender, cuál es su papel y rol principal como funcionario público. Estos son elementos que permiten deferencia de manera clara quien es un contratista al servicio del estado y quien es un empleado público; por ello en Sentencia del cuatro (4) de febrero de dos mil diez y seis (2016), plantea lo siguiente:

[...] “nuestro régimen jurídico tiene previstas tres clases de vinculaciones con entidades del Estado que tienen sus propios elementos tipificadores, a saber: a) De los empleados públicos

(relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c) De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal)” (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, Expediente: 81001-23-33-000-2012-00020-01, Referencia: 0316-2014).

Así mismo, el Consejo de Estado, con respecto a las reglas constitucionales de protección de la relación laboral de los servidores públicos, citando a la Corte Constitucional, expresa lo siguiente:

**Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones** (Artículo 2° del Decreto 2400 de 1968)

(...)”.

“La parte subrayada fue demandada ante la Corte Constitucional y declarada su exequibilidad mediante sentencia C-614 de 2009 en la cual se señaló, entre otros criterios, la permanencia como un elemento más que indica la existencia de una verdadera relación laboral; adicionalmente, la Corte Constitucional destacó las reglas de especial protección constitucional de la relación laboral de los servidores públicos, de la siguiente manera:

**i)** el ingreso y ascenso a los cargos públicos se logra, por regla general, por concurso público en el que se miden los méritos y calidades de los aspirantes (artículo 125 superior),

**ii)** la permanencia y el retiro de la función pública en los cargos de carrera está regida por el principio de estabilidad en el empleo porque su desvinculación podrá efectuarse por calificación no satisfactoria en el desempeño del mismo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la ley (artículo 125 de la Constitución),

**iii)** el desempeño de funciones públicas se hará, por regla general, mediante el empleo público que debe aparecer en las respectivas plantas de personal de las entidades públicas (artículo 123 de la Carta),

**iv)** el cargo público remunerado debe tener tres requisitos: funciones detalladas en la ley y el reglamento, consagración en la planta de personal y partida presupuestal que prevea sus emolumentos (artículo 122 de la Constitución),

**v)** por el ejercicio del cargo o de las funciones públicas, existe responsabilidad especial que será regulada por la ley (artículos 6° y 124 superiores) y,

**vi)** para el ingreso y ejercicio de los cargos públicos existen requisitos, calidades y condiciones previstas en la ley que limitan el derecho de acceso al empleo público (artículos

122, 126, 127, 128 y 129 de la Constitución, entre otros)” (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, Expediente: 81001-23-33-000-2012-00020-01, Referencia: 0316-2014).

**IV. Uso indebido del contrato estatal de prestación de servicios y la consecuente violación de derechos laborales:**

Sobre este punto, señala la Corte Constitucional:

“El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución, razón por la que la jurisprudencia ha establecido los casos en los que se configura una relación laboral, con independencia del nombre que le asignen las partes al contrato y ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado”. (Corte Constitucional. Sentencia T-723 de 2016. M.P.).

De otra parte el Consejo de Estado en Sentencia de Unificación se pronunció al afirmar que:

“El hecho de que la Corte Constitucional manifieste que «el uso indiscriminado de los contratos de prestación de servicios constituye una verdadera vulneración sistemática de la Constitución» debe, cuando menos, llamar la atención de esta Sala. Esta conclusión, consolidada en múltiples fallos de tutela, muestra que al interior de algunas entidades públicas se ha impuesto, como práctica extendida, una violación al orden constitucional por parte del Estado, que por mandato de la Carta, es el primer llamado a ser el referente ético de su cumplimiento” (Consejo de Estado, 2021, SUJ-025-CE-S2-2021).

En cuanto al uso indiscriminado del contrato estatal por prestación de servicios la Organización Internacional del Trabajo también se pronunció en la recomendación sobre la relación de trabajo llamando la atención de los estados miembros sobre la proliferación de fraudulenta de este tipo de contrato en la recomendación N°198 de 2006, de la siguiente manera:

“(b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que 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 jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho” (OIT, 2006 p #).

Con respecto al tema que se lee, el Artículo 25 de la Constitución Nacional indica: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Por otra parte, la Procuraduría General de la Nación en procura de preservar el presupuesto nacional, de que se haga un buen uso del gasto público y preocupada por el mal uso del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales, recientemente se pronunció al expedir la Directiva N°001 que explica:

“A pesar de la normatividad legal, el excesivo número de los contratos de prestación de servicios se debe, entre otros factores, a la desactualización de las plantas de personal de las entidades, y al inadecuado uso de la modalidad de contratación directa, que no por serlo está eximida del cumplimiento de los principios de la gestión pública y de la contratación estatal”.

“Por su parte la Directiva Presidencial 09 del 9 de noviembre del 2018 orienta a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional a procurar la eliminación gradual y progresiva de los contratos de prestación de servicios profesionales, ejecutando planes para implementar las reestructuraciones necesarias que garanticen que su uso solo se deba a una labor no permanente, que no pueda adelantarse con personal de planta o que requiera conocimientos especializados”.

“Es pertinente recordar que el numeral 29 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, tipifica como falta gravísima del servidor público, "celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales"” (Procuraduría General de la Nación, Directiva 001 del 04 de enero de 2021).

El uso excesivo en las entidades estatales de los contratos por prestación de servicios y porque además, es una problemática generalizada en muchos países del mundo. Por esta razón la Organización Mundial de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señalaron:

“El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo. El párrafo 1 del artículo 6 contiene una definición del derecho al trabajo y el párrafo 2 cita, a título de ilustración y con carácter no exhaustivo, ejemplos de las obligaciones que incumben a los Estados Partes. Ello incluye el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además implica el derecho a no ser privado injustamente de empleo”.

“El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Este es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2005, observación general N°18-pgs 3-4).

## CONCLUSIÓN

Como lo ponen de presente las reiteradas condenas de los altos tribunales del país contra diversas entidades estatales, es palpable que el Estado hace un indebido uso del contrato de prestación de servicios, toda vez que siendo este un contrato estatal que debe cumplirse de manera independiente por el contratista, a éste se le somete no sólo al cumplimiento de funciones administrativas permanentes de la entidad, sino que además dicha labor queda sometida a la subordinación de la entidad contratante, desconociéndose así la naturaleza administrativa de dicha contratación, la cual debe

cumplirse con autonomía técnica y científica por parte del contratista, para dejar al descubierto la existencia de auténticas relaciones laborales.

Lo anterior significa que con ese mal uso de los contratos estatales de prestación de servicios se vulneran los derechos laborales de los contratistas, pues éstos dejan de recibir todos los beneficios a los que tienen derecho los empleados públicos, como es un adecuado salario y las correspondientes prestaciones sociales, toda vez que el contratista sólo recibe el valor del contrato pactado, sin que allí se incluyan otros beneficios económicos.

En esas condiciones, el Estado Colombiano está llamado a dar ejemplo de respeto de los derechos laborales de los trabajadores y, por ende, debería enmarcar su conducta acatando los Convenios y Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de naturaleza laboral, que por virtud del Bloque de Constitucionalidad hacen parte de nuestra Carta Política. Para el cumplimiento de esos deberes, al Estado le basta con establecer políticas claras en materia de creación de los empleos públicos necesarios para el cumplimiento de sus fines y evitar así el recurso fácil a la contratación de servicios, pues con ello se vulneran los derechos de los trabajadores. Resulta así comprensible la afirmación de la Corte Constitucional, respecto del Estado Colombiano, en el sentido de que «el uso indiscriminado de los contratos de prestación de servicios constituye una verdadera vulneración sistemática de la Constitución» (Corte Constitucional. Sentencia T-723 de 2016. M.P.).

Así las cosas, la entidad no está facultada para exigir subordinación o dependencia al contratista ni algo distinto del cumplimiento de los términos del contrato, ni pretender el pago de un salario como contraprestación de los servicios derivados del contrato de trabajo, sino, más bien, de honorarios profesionales a causa de la actividad del mandato respectivo

Sobre esta última condición para suscribir contratos de prestación de servicios, importa señalar que se debe restringir o se exceptúan aquellos casos en los que la entidad pública requiere adelantar labores ocasionales, extraordinarias, accidentales o que temporalmente exceden su capacidad organizativa y funcional; porque si contrata por prestación de servicios a personas que deben desempeñar exactamente las mismas funciones que de manera permanente se asignan a los demás servidores públicos, caso en el cual no se desdibuja dicha relación contractual.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Constitución Política de Colombia 1991.

Corte Constitucional de Colombia – Sala Plena, (2 de septiembre de 2009), radicado bajo el expediente: D-7615 (Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), C-614 de 2009.

Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-614-09.htm>

Congreso de la República de Colombia, (28 de octubre de 1993), Ley 80 de 1993, Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

Recuperado: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0080\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html)

Consejo de Estado, Sección Segunda (2 de mayo de 2013) Radicado N°05001-23-31-000-2004-03742-01(2027-12) (M.P. Alfonso Vargas Rincón). Recuperado de:  
<https://juridia.jep.gov.co>compilacion>docs>>

Consejo de Estado, Sección Segunda (26 de julio de 2018) Radicado N°68001-23-31-000-2010-00799-01 (M.P. César Palomino Cortés). Recuperado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co>

Corte Constitucional de Colombia (12 de noviembre de 2010), Expediente T-2311653 , Sentencia T-903 de 2010. (M.P. Juan Carlos Henao Pérez). Recuperado de:  
<https://www.corteconstitucional.gov.co>

Ceballos Granada Jorge Andrés - Gaviria Gallego Francisco Mariano (22 de febrero de 2019). Análisis del Contrato Prestación de Servicios Personales en el Sector Público en Colombia. Recuperado de:  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7503/2/2019\\_analisis\\_contrato\\_pr\\_estacion%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7503/2/2019_analisis_contrato_pr_estacion%20.pdf)

Anaya Borrero Bibiana Edith, Andrade Betancourt Diana Marcela, Herazo Molina Silvia Carolina, Sánchez Hernández Diana Lucia (Agosto de 2014). El Contrato de Prestación de Servicios en la Legislación Colombiana. Recuperado de:  
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/EI%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20en%20la%20legislaci%C3%B3n%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arteaga Luis Fernando – Gómez Alberto León – Restrepo José Gabriel - Villegas Arbeláez Jairo – Henao Luis Fernando (Escuela Nacional Sindical), (mayo de 1996). Recuperado de:  
<https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/Ensayos-Laborales-6-Contratos-Administrativos-de-Prestaciones-Servicios-1996.pdf>

Procuraduría General de la Nación, Directiva 001 del 04 de enero de 2021 – Fernando Carrillo Flórez. Recuperado de:  
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Directiva-001-4-enero-2021-contratos-prestacion-servicios-PGN.pdf>

Organización Mundial de las Naciones Unidas. Recuperado de:  
<https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>