

## El impacto del contrato por prestación de servicios en Colombia<sup>1</sup>

## The impact of the contract for the provision of services in Colombia

Yesid Martínez Grimaldos<sup>2</sup>  
George Edward Parra Guerrero<sup>3</sup>  
Diego Armando Pabón Álvarez<sup>4</sup>

### Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo manifestar la importancia y la necesidad de una regulación adecuada del contrato por prestación de servicios. Se profundiza en cómo una legislación clara y efectiva puede mejorar significativamente las condiciones laborales y proteger los derechos de aquellos que operan bajo este tipo de contrato.

El contrato de prestación de servicios constituye un componente esencial de la estructura laboral colombiana, facilitando una colaboración flexible entre profesionales y organizaciones sin generar un vínculo laboral en el sentido tradicional. Este “modelo” contractual si bien es cierto no

---

Fecha de Recepción: 13 de marzo de 2024

Fecha de Aprobación: 13 de abril de 2024

<sup>1</sup> El presente manuscrito es producto de la investigación: El impacto del contrato por prestación de servicios en Colombia, gestionada en el programa de Derecho de la Corporación Universitaria Politécnico Gran Colombiano (Bogotá – Colombia)

<sup>2</sup> Estudiante de la Facultad de Derecho de la Corporación Universitaria Politécnico Gran Colombiano (Bogotá – Colombia). Administrador de Empresas -Trabajador independiente - Orcid 0009-0004-1396-3954. Correo electrónico [ymartinezgr@poligran.edu.co](mailto:ymartinezgr@poligran.edu.co)

<sup>3</sup> Estudiante de la Facultad de Derecho de la Corporación Universitaria Politécnico Gran Colombiano (Bogotá – Colombia). Ingeniero de Sistemas - Dirección General de Policía Nacional de Colombia - Orcid 0009-0005-7063-402X. Correo electrónico [geparrag2@poligran.edu.co](mailto:geparrag2@poligran.edu.co)

<sup>4</sup> Estudiante de la Facultad de Derecho de la Corporación Universitaria Politécnico Gran Colombiano (Bogotá – Colombia). Máster en Administración y Dirección de Empresas – Dirección General de Policía Nacional de Colombia - Orcid 0009-0007-1377-0249. Correo electrónico [dapabon@poligran.edu.co](mailto:dapabon@poligran.edu.co)

se encuentra regulado puntualmente, se ha venido proporcionado un marco legal diseñado para equilibrar la autonomía de las partes involucradas con la protección adecuada de los derechos de los trabajadores. No obstante, la comparación con los marcos regulatorios de México y Argentina revela la necesidad de fortalecer la legislación colombiana en este ámbito.

La presente investigación inicia con una fase descriptiva en la que se delinear detalladamente las características y regulaciones del contrato de prestación de servicios en Colombia, México y Argentina. Posteriormente, se establece una fase argumentativa una vez desarrollada la investigación documental que expone las consecuencias prácticas de dichas normativas, evaluando su impacto en la realidad laboral de los individuos involucrados.

Se concluye destacando la importancia de adaptar y fortalecer la legislación vigente, para asegurar que los contratos por prestación de servicios cumplan efectivamente con su rol dentro del mercado laboral, proporcionando protección y flexibilidad equitativas para todas las partes involucradas.

**Palabras clave:** Contrato por prestación de servicios, regulación laboral, Colombia, México, análisis comparativo.

## **Abstract**

This paper aims to demonstrate the importance and necessity of adequate regulation of the contract for services provision. It delves into how clear and effective legislation can significantly improve working conditions and protect the rights of those operating under this type of contract.

The contract for services provision constitutes an essential component of the Colombian labor structure, facilitating flexible collaboration between professionals and organizations without creating a labor link in the traditional sense. While it is true that this contractual "model" is not specifically regulated, a legal framework has been provided designed to balance the autonomy of the parties involved with adequate protection of workers' rights. However, a comparison with the regulatory frameworks of Mexico and Argentina reveals the need to strengthen Colombian legislation in this area.

The research is structured in two phases: a descriptive phase that details the characteristics and regulations in the three countries, and an argumentative phase that evaluates the practical consequences of these regulations.

The study concludes by stressing the importance of adapting and strengthening existing legislation to ensure that service provision contracts offer equitable protection and respond to the demands of the modern labor market.

**Keywords:** Contract for services provision, labor regulation, Colombia, Mexico, comparative analysis.

## **Introducción**

El contrato por prestación de servicios en Colombia, aunque es una figura jurídica ampliamente utilizada en la gestión laboral y empresarial, que ofrece flexibilidad operativa para las empresas y oportunidades para profesionales independientes. Sin embargo, suscita un debate constante entre

su regulación y aplicación sobre las implicaciones éticas, legales y sociales que conlleva su práctica, especialmente en términos de derechos laborales y seguridad social, subrayando la necesidad de normativas claras para proteger a todas las partes.

Este tipo de contrato se rige por el Código Civil, el Código de Comercio y el Código Sustantivo del Trabajo, destacando la autonomía del contratista frente a los contratos laborales tradicionales. La jurisprudencia colombiana, especialmente sentencias de la Corte Constitucional y las decisiones del Consejo de Estado, han sido determinantes en delinear los contornos para diferenciar estos contratos de los laborales, enfatizando la independencia del prestador de servicios.

En cuanto a la Ley 80 de 1993, aunque orientada principalmente a la contratación pública, afecta de manera indirecta los contratos de prestación de servicios en el sector privado cuando indica y establece los principios de transparencia, economía y responsabilidad.

Esta secuencia normativa y jurisprudencial, entre otras, asegura una aplicación coherente y equitativa del contrato de prestación de servicios, protegiendo tanto a contratistas como a empresas, y previniendo el uso indebido de esta modalidad contractual.

Particularmente, las decisiones como la Sentencia C-154 de 1997 (Constitucional, Corte Constitucional, 1997) y la Sentencia T-366-23 (Constitucional, Corte Constitucional, 2023) de la Corte Constitucional, han enfatizado la necesidad de prevalencia de la realidad sobre las formalidades, y han limitado el uso de la tercerización a casos específicos donde no se comprometan las labores ordinarias de la entidad.

A nivel comparativo, la regulación del contrato por prestación de servicios en México y Argentina ofrecen una perspectiva diferente para entender cómo Colombia puede mejorar su legislación para ofrecer protecciones similares y adaptarse mejor a las necesidades de un mercado laboral en evolución (Oyola & Blanco, 2022; Blanco, 2022).

En medio de la “polémica planteada” por el gobierno actual frente a la reforma laboral en Colombia, se considera imperativo evaluar y potencialmente considerar modificar apartados de la regulación existente para asegurar que los contratos por prestación de servicios no solo respondan a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino que también garanticen la justicia y la equidad para los trabajadores.

En el presente trabajo, adoptaremos una metodología descriptiva, fundamentada en una serie de estrategias investigativas rigurosas y estructuradas. Realizando una revisión de literatura especializada y detallada del tema en estudio. Así mismo, se considerarán las prácticas más utilizadas y los desafíos emergentes relacionados con la aplicación de estos contratos. Este examen legal no se limitará a la legislación colombiana, sino que también incluirá las disposiciones legales pertinentes de México y Argentina, con el propósito de identificar similitudes y divergencias normativas que puedan influir en el alcance y las conclusiones de nuestro estudio. Este análisis no solo busca crear un debate entorno sobre la regulación del contrato por prestación de servicios en Colombia, sino también ofrecer una visión comprensiva que pueda ser de utilidad para legisladores, empresarios y trabajadores en la búsqueda de un consenso que beneficie a todos los sectores involucrados.

## Marco Jurídico Analítico

El contrato por prestación de servicios en Colombia representa un “modelo” contractual común en Colombia, ampliamente utilizada tanto en el ámbito público como en el privado. Esta herramienta jurídica se destaca por su flexibilidad, permitiendo a las organizaciones contar con servicios especializados por períodos determinados. La relevancia de esta figura contractual ha crecido, influenciada por factores económicos y políticos que incluyen la flexibilización del mercado laboral, políticas de austeridad fiscal y la necesidad de adaptación rápida a las dinámicas de mercado cambiantes (Acosta, 2021; Echeverry, 2021).

Este tipo de contrato, que puede tener una naturaleza civil o comercial según el contexto, no crea un vínculo laboral en los términos convencionales estipulados por la legislación laboral colombiana. Esto implica que no se garantizan derechos laborales típicos como las prestaciones sociales, indemnizaciones por despido, cobertura de seguridad social, lo que suscita importantes debates sobre las condiciones de empleo y los derechos de los trabajadores.

La Constitución Política de Colombia protege el derecho al trabajo como un derecho fundamental, en el artículo 25 se enfatiza la igualdad de oportunidades y una remuneración digna y justa, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado (Colombia C. P., Constitución Política de Colombia, 1991) . Sin embargo, la naturaleza del contrato por prestación de servicios presenta desafíos significativos en cuanto a la protección efectiva de estos derechos laborales.

Los desafíos se amplifican ante la creciente tendencia de usar estos contratos como una manera de encubrir relaciones laborales que deberían ser regidas por el Código Sustantivo del Trabajo (Senado, 1950).

Entonces es imperativo, el cuestionarse sobre ¿Cuál es el impacto del contrato por prestación de servicios en Colombia? y por tanto, revisar y fortalecer el marco legal que regula estos contratos. Por lo tanto, se debe partir del propósito fundamental de clarificar que el contrato de prestación de servicios no debe ser confundido ni catalogado como una variante de los contratos de trabajo. En este orden de ideas, el contrato de prestación de servicios se reserva para ser utilizado en circunstancias excepcionales, incluyendo la realización de actividades que requieren un alto grado de especialización técnica o que son externas al objeto social principal o a la misión habitual del curso ordinario de las operaciones del empleador.

Jurídicamente, estos contratos están regulados principalmente por el Código Civil (Colombia C. d., 1987), el Código de Comercio (Colombia P. d., 1971) y La Ley 80 de 1993 (Colombia C. d., 1993) para entidades del Estado y diversas sentencias de la Corte Constitucional, buscan salvaguardar los derechos de los trabajadores, incluso aquellos contratados bajo la figura como el contrato por prestación de servicios. Sin embargo, las decisiones judiciales han señalado repetidamente que, bajo la apariencia de estos contratos, a menudo se ocultan auténticas relaciones laborales. En estos casos, los contratistas cumplen horarios, reciben órdenes directas y utilizan herramientas proporcionadas por el contratante, estableciendo una dependencia que contradice la supuesta independencia de estos acuerdos. Estas prácticas, aunque diseñadas para aportar

flexibilidad operativa y reducción de costos a las empresas y entidades públicas, pueden resultar en una precarización del trabajo, ya que no ofrecen las mismas garantías y protecciones que un contrato laboral tradicional.

El debate sobre la necesidad de reformar la legislación para proporcionar una mejor protección a los trabajadores bajo esta modalidad de contrato es cada vez más relevante.

Al examinar las prácticas de contratación más allá de las fronteras colombianas, se observa que países como México y Argentina enfrentan retos parecidos en el manejo de los contratos por prestación de servicios. México, a través de su Ley Federal del Trabajo (Diputados, 2022), ofrece un marco normativo que intenta equilibrar la flexibilidad necesaria para las empresas con la protección adecuada para los trabajadores. Este marco incluye regulaciones específicas que ayudan a definir cuando un acuerdo debe ser tratado como relación laboral para evitar el abuso de la figura de prestación de servicios.

Argentina también ha implementado medidas para manejar esta modalidad contractual, mediante su Régimen de Contrato de Trabajo - LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976 - (Nacional, 1976), que establece criterios claros para la identificación de las relaciones laborales, asegurando así que los derechos de los trabajadores sean respetados.

La comparación internacional revela que, aunque cada país tiene sus particularidades legislativas, la tendencia global apunta a una mayor regulación y clarificación de estos contratos para evitar que se conviertan en herramientas de explotación laboral. Por ejemplo, la Unión Europea está explorando formas de mejorar las condiciones de los trabajadores "gig" y "freelancers" (CEPAL, 2023), cuyas situaciones son a menudo comparables a las de los contratistas por prestación de servicios en Latinoamérica.

El desafío para Colombia, y similarmente para otros países, es encontrar el equilibrio adecuado entre mantener la flexibilidad económica que ofrecen estos contratos y proteger adecuadamente a los trabajadores. Esto implica no solo adaptar las leyes existentes, sino también implementar nuevas regulaciones que aborden específicamente las realidades del trabajo contemporáneo.

## **Metodología**

Para el desarrollo de esta monografía se ha adoptado un enfoque metodológico descriptivo con el fin de investigar la regulación y los impactos del contrato por prestación de servicios en Colombia, así como su comparación con otros marcos legales internacionales.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (Hernandez, 2014) la investigación descriptiva permite una comprensión profunda de las condiciones actuales y facilita la identificación de estándares que pueden servir de base para estudios futuros. Esta aproximación es crucial cuando se trata de entender la complejidad y las particularidades del contrato por prestación de servicios, cuyo impacto varía significativamente en función de la normativa y la práctica local.

Este documento se destaca por su enfoque argumentativo que se centra en la defensa de una tesis a través del uso estratégico de evidencia documental robusta y datos pertinentes, para ofrecer una perspectiva imparcial sobre la necesidad de una regulación inclusiva y protectora para los trabajadores independientes en Colombia. Este enfoque no solo busca informar, sino convencer al lector sobre la importancia y urgencia de adoptar medidas legislativas que respondan a las realidades actuales del trabajo independiente.

En conclusión, el documento pone de manifiesto la importancia de dirigir esfuerzos legislativos hacia la protección integral de los trabajadores independientes, asegurando que Colombia no solo se mantenga a la vanguardia de las tendencias laborales modernas, sino que también fomente un entorno laboral justo y equitativo. La investigación subraya la necesidad de una legislación que no solo formalice estos acuerdos de prestación de servicios, sino que también los enmarque dentro de un contexto de derechos laborales garantizados y protección social adecuada.

## **Análisis**

### **A. DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COLOMBIA.**

La carta magna de Colombia no menciona explícitamente los contratos por prestación de servicios; sin embargo, establece principios fundamentales que inciden directamente en la interpretación y aplicación de esta figura contractual en el contexto laboral. El artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo y establece que es deber del Estado garantizar a todas

las personas, sin discriminación alguna, la posibilidad de acceder a un empleo digno y justamente remunerado. Bajo esta premisa se establecen deberes claros para el Estado en su rol de garante y protector del derecho al trabajo. Este artículo no solo consagra el derecho al trabajo como un derecho fundamental, sino que también impone al Estado varias obligaciones específicas para asegurar su efectivo cumplimiento.

Aunque los contratos por prestación de servicios se configuran típicamente como “acuerdos de naturaleza civil o comercial” —regidos principalmente por el Código Civil y el Código de Comercio—, la jurisprudencia y la doctrina han destacado la importancia de aplicar los principios constitucionales para evitar el abuso de esta figura contractual.

En este sentido, el principio de primacía de la realidad sobre las formas (Colombia C. P.) establecido en el artículo 53 de la Constitución es fundamental. Este principio implica que, en caso de que existan elementos característicos de una relación laboral, como la continuidad en la prestación del servicio, la subordinación y la dependencia, el contrato por prestación de servicios debe ceder ante la verdadera naturaleza del vínculo laboral, garantizando así los derechos del trabajador.

Ahora realizaremos un análisis detallado sobre la normativa relevante sobre el contrato por prestación de servicios, así:

### *I. Sobre el Código Civil Colombiano.*

El Código Civil Colombiano es esencial para entender la estructura básica de cualquier contrato, incluidos los contratos de prestación de servicios. Los artículos 1495 al 1524 del Código

Civil establecen principios generales de contratación como la autonomía de la voluntad, el consentimiento mutuo entre las partes, la causa del contrato, y la obligatoriedad de lo pactado.

Específicamente, los artículos relativos a los contratos de obra o servicio, como por ejemplo los artículos 2053 al 2060 que son cruciales, pues delimitan cómo debe prestarse un servicio o ejecutarse una obra, los derechos y obligaciones de las partes, así como las condiciones de terminación y remuneración.

## *II. Sobre el Código de Comercio.*

Desempeña un papel fundamental en la regulación de las relaciones contractuales de naturaleza mercantil, es decir, cuando estos se consideran actos de comercio, incluidos aquellos contratos que implican la prestación de servicios considerados actos meramente comerciales, fundamentándose en el principio de la autonomía de la voluntad (Artículo 871-968), esto significa que las partes tengan la libertad de determinar los términos de sus contratos, siempre y cuando estos no contravengan las disposiciones legales vigentes ni los principios del orden público.

El Código no solo enfatiza la ejecución de servicios en nombre propio por parte de los contratistas, sino también subraya la asunción de riesgos y la potencial obtención de beneficios. Además, el Código de Comercio reconoce la costumbre mercantil como fuente de derecho, permitiendo que las prácticas contractuales se adapten a las realidades cambiantes del mercado, siempre que estas prácticas no se opongan a la ley.

## *III. Sobre la Ley 80 de 1993.*

Conocida como el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, la Ley 80 de 1993 es un pilar fundamental para cualquier entidad estatal en Colombia que desee contratar servicios. Aunque su enfoque principal se centra en la contratación pública, es en sus artículos 24 y 25 se especifica cómo deben gestionarse los contratos de prestación de servicios dentro del sector público, abarcando principios de transparencia, economía y responsabilidad. Estos principios aseguran que la contratación pública se realice de manera eficiente y bajo estrictos estándares de integridad.

En conjunto y articulación con el Decreto 1082 de 2015 conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, juega un papel crucial al complementar y especificar aspectos importantes establecidos en la Ley 80 de 1993, particularmente en lo que respecta a la contratación por prestación de servicios en el sector público.

#### *IV. Sobre otras jurisprudencias.*

El Decreto 1072 de 2015 es una piedra angular en la normativa laboral colombiana, ya que consolida y compila las regulaciones existentes en un solo documento reglamentario del sector trabajo (Colombia P. d., 2015). Este decreto no solo optimiza el acceso y la interpretación de las normas, sino que también proporciona un marco estructurado que facilita la implementación de políticas laborales coherentes y eficaces. Esto incluye aspectos como los derechos y obligaciones de las partes, las condiciones bajo las cuales se pueden establecer y terminar estos contratos, y los criterios para diferenciar entre un contrato laboral y uno de prestación de servicios. Esta claridad es fundamental para evitar malentendidos y para asegurar que todas las partes conozcan sus

derechos y responsabilidades. Así mismo, establece procedimientos estandarizados para la formulación, ejecución, resolución de controversias y terminación de contratos por prestación de servicios el cual es nuestro componente crucial, asegurando que todos los contratos se manejen de manera consistente y justa, reduciendo la variabilidad y la posibilidad de arbitrariedad en la gestión de relaciones laborales.

El decreto aboga por el fomento de un ambiente de transparencia y responsabilidad mediante la obligación de documentar y hacer públicos los contratos y sus condiciones. Un aspecto crucial que refuerza es la formalización del contrato por prestación de servicios, especialmente en el sector público, asegurando que estos contratos no se utilicen de manera indebida para disfrazar relaciones laborales que deberían ofrecer mayores derechos y protecciones.

Por otro lado, no podemos dejar pasar la Sentencia C-154 de 1997 emitida por la Corte Constitucional de Colombia la cual es un referente perentorio para comprender la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en los contratos por prestación de servicios dentro del sector público (Constitucional, Función Pública, 1997). La sentencia subraya que, aunque legalmente los contratos por prestación de servicios están diseñados para cumplir funciones específicas sin generar una relación laboral, en la práctica, a menudo se desdibujan los límites entre la independencia del contratista y la subordinación típica de un vínculo laboral. La Corte recalca que el uso de este tipo de contrato no debe servir para encubrir una relación laboral, evitando así la garantía de derechos laborales como la seguridad social, vacaciones o indemnizaciones por terminación. Si en la práctica el contratista realiza sus labores

bajo una dependencia y una permanencia que asemejan a un contrato laboral, entonces debe reconocerse y tratarse como tal, independientemente de la nomenclatura del contrato.

Para evocar importancia de los pronunciamientos normativos cuando se vulnera una población, la Sentencia T-043 de 2020 de la Corte Constitucional de Colombia, nos recuerda que es un fallo significativo en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas bajo contratos de prestación de servicios. Esta decisión es un claro reflejo del compromiso del sistema jurídico con la defensa de los derechos fundamentales, especialmente en el contexto de relaciones laborales caracterizadas por una aparente autonomía que puede ocultar dinámicas de subordinación y vulnerabilidad.

En el caso particular de la señora Dora Patricia Ramírez Monsalve, la Corte analizó la no renovación de su contrato de prestación de servicios con la Corporación Educa S.A.S., destacando la importancia del principio de estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas. La sentencia resalta que el despido o la no renovación de un contrato por razones de embarazo constituye una discriminación directa, violatoria de los derechos a la igualdad, al trabajo y a la protección de la maternidad. Este fallo no solo reafirma derechos laborales específicos para mujeres embarazadas, sino que también fortalece el marco de derechos humanos en Colombia, alineándolo con estándares internacionales sobre la no discriminación y la protección de la maternidad en el trabajo.

Es preciso anotar que, en Colombia, la regulación del contrato por prestación de servicios se encuentra dispersa en varios documentos legales, cada uno aportando a la comprensión y manejo

de este tipo de contrato en distintos contextos, principalmente en la administración pública y en las relaciones laborales.

Estos documentos muestran una clara preocupación por el uso apropiado de los contratos por prestación de servicios, especialmente en el sector público, donde ha habido tendencias de abuso en su aplicación, usando estos contratos para funciones permanentes, lo cual es contrario a la ley. Las autoridades han sido instadas a monitorear y controlar estrictamente la aplicación de estos contratos para asegurar que no se violen los derechos laborales ni se desnaturalice la contratación pública.

## **B. DE LA REGULACIÓN SOBRE LA MATERIA EN LOS ORDENAMIENTOS JURIDICOS DE MEXICO**

### *I. El Código Civil Federal de México*

Establece una estructura normativa detallada para regular los contratos por prestación de servicios, distinguiéndolos claramente de las relaciones laborales regulares, en donde se requiere un vínculo de subordinación entre empleado y empleador. A través de sus disposiciones, el Código Civil ofrece un marco legal que subraya la autonomía del prestador de servicios y la especificidad de la relación contractual entre las partes (República P. C., 1928) . Es decir, que los contratos de prestación de servicios se regulan por las normas generales de contratos del Código Civil y no por la legislación laboral. El Código reserva en su Título Decimo – Del contrato de Prestación de Servicios un apartado puntualmente que se evidencia en su Capítulo II - De la Prestación de

Servicios Profesionales (Artículos 2606 al 2615) e introduce un concepto de referencia en su artículo 2606 que al pie de la letra dice: *“El que presta y el que recibe los servicios profesionales; pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo”* (<https://mexico.justia.com/>, 2024), y se establece jurisprudencia muy puntual con respecto de honorarios, servicio, responsabilidad, entre otros.

En cuanto a autonomía y características contractuales, según el Código, un contrato por prestación de servicios se caracteriza por la autonomía del prestador en la ejecución del trabajo acordado. Esto implica que el individuo no está sujeto a un horario fijo ni a la supervisión directa en la manera de llevar a cabo el trabajo, aspectos típicos de una relación laboral. Este enfoque está diseñado para profesionales que operan de manera independiente, ofreciendo sus servicios a empresas o particulares bajo términos claramente definidos en un contrato.

Siguiendo con las obligaciones contractuales y remuneración, El Código Civil enfatiza la importancia de la claridad en los términos contractuales, especialmente en lo que respecta a la naturaleza del servicio a prestar, la duración del contrato y la remuneración acordada. Este detalle asegura que tanto el prestador del servicio como el cliente tengan expectativas claras y acuerdos definidos que prevengan conflictos y malentendidos.

En situaciones de disputa, el Código Civil proporciona mecanismos para la resolución de conflictos a través de procedimientos legales, asegurando que los derechos y obligaciones de ambas partes se respeten y se cumplan conforme a la ley.

## II. *El Código de Comercio de México*

En su reforma más reciente, articula con precisión la estructura y los principios rectores que deben observarse en los contratos por prestación de servicios, enmarcados dentro de los actos de comercio y contratos mercantiles en general.

Dentro de su estructura regulatoria, los contratos por prestación de servicios, bajo el Código de Comercio mexicano (República P. d., 2018), se identifican como acuerdos mercantiles donde una de las partes (el prestador de servicios) se compromete a realizar una serie de actividades o trabajos de manera independiente a cambio de una remuneración, sin que ello implique una relación de subordinación permanente.

Una característica distintiva en la regulación de estos contratos es la no aplicación de las leyes laborales ordinarias que rigen las condiciones de trabajo, como horarios, beneficios laborales y términos de despido, excepto cuando se pruebe la existencia de una relación laboral encubierta. Esto implica que, aunque el contratista independiente goza de libertad en la ejecución de sus tareas, también asume mayores riesgos y menor protección social en comparación con los empleados regulares.

Como principios operativos, el Código establece que todos los contratos mercantiles, incluidos los contratos por prestación de servicios, deben inscribirse y documentarse adecuadamente para garantizar claridad y seguridad jurídica tanto para el prestador del servicio como para el contratante. La transparencia en la definición de los términos y condiciones, la

duración del contrato, y la naturaleza específica de los servicios a prestar es crucial para prevenir malentendidos y disputas legales.

### *III. Código Federal de Procedimientos Civiles.*

En él se establece un marco esencial para la administración y resolución de conflictos legales que pueden surgir bajo contratos por prestación de servicios, al especificar los procedimientos y principios que rigen las disputas contractuales en el ámbito civil (Mexicanos, [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx), 1943). Este documento no solo regula cómo se deben manejar las disputas, sino que también detalla los derechos y responsabilidades de las partes involucradas en cualquier procedimiento legal.

### *IV. Ley Federal del Trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo de México, aunque principalmente orientada a regular las relaciones laborales tradicionales, también establece ciertos principios y disposiciones que afectan indirectamente los contratos por prestación de servicios (Mexicanos, [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx), 1970), especialmente en lo que se refiere a la distinción entre relaciones laborales y trabajos autónomos o independientes.

Un aspecto crucial que surge de la ley es la clara distinción entre la autonomía de los trabajadores en los contratos por prestación de servicios y la subordinación típica de las relaciones laborales. Esto es relevante porque muchos conflictos legales derivan de la incorrecta clasificación de una relación laboral como contrato de prestación de servicios.

La reforma más reciente en la ley introduce regulaciones específicas sobre la subcontratación (outsourcing), que tienen implicaciones directas para los contratos por prestación de servicios. Estas regulaciones buscan evitar el abuso de esta modalidad de contratación para eludir obligaciones laborales. Bajo la nueva legislación, la subcontratación solo es permitida para servicios especializados que no formen parte del objeto social principal de la empresa.

Aunque la Ley Federal del Trabajo está diseñada principalmente para empleados tradicionales, establece un piso mínimo de derechos que afecta a todos los trabajadores, incluidos los contratistas independientes en ciertos contextos. Esto incluye normas sobre discriminación, condiciones de trabajo justas y el derecho a un ambiente laboral libre de hostigamiento y acoso.

En casos de disputa sobre la naturaleza de la relación contractual, la ley también proporciona un marco para la resolución de conflictos a través de los tribunales laborales y otros mecanismos de mediación y arbitraje.

V. *Sentencia 23/2023 del 6 de septiembre de 2023.*

La Sentencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el número 23/2023 del 6 de septiembre de 2023, aborda el tema de la subcontratación laboral en México (Nación S. S., 2023) y la constitucionalidad de diversas reformas legislativas introducidas por el decreto del 23 de abril de 2021 “SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES; ...” (MEXICANOS, 2021) . Este caso surge a

partir de una demanda de amparo indirecto presentada por dos entidades, cuestionando la modificación a la Ley Federal del Trabajo y otras leyes relacionadas con la subcontratación laboral.

Adicionalmente, las reformas fiscales han ajustado las implicaciones tributarias de estos contratos, asegurando que los pagos por servicios de subcontratación sean deducibles solo bajo ciertos criterios estrictos para evitar la evasión fiscal. En conjunto, estas leyes crean un entorno regulado donde los contratos por prestación de servicios deben cumplir con estándares laborales, comerciales y fiscales estrictos para proteger tanto a los prestadores de servicios como a los beneficiarios en el contexto de un mercado laboral justo y regulado.

## **C. DE LA REGULACIÓN SOBRE LA MATERIA EN LOS ORDENAMIENTOS JURIDICOS DE ARGENTINA.**

### *I. El Código Civil y Comercial de la Nación.*

El Código Civil y Comercial de la Nación Argentina, reformado en 2015, proporciona un marco integral para los contratos, incluidos los de prestación de servicios, estableciendo principios generales que rigen la formación, ejecución y extinción de los contratos (Nación M. d., 2023).

El código estipula que los contratos se forman con el consentimiento libre y consciente de las partes. Esto es crucial en los contratos por prestación de servicios, donde la claridad en el alcance del servicio, las condiciones, y la retribución son esenciales, estas obligaciones deben cumplirse de acuerdo con los términos del contrato y con buena fe, un principio rector en la legislación argentina que busca una ejecución leal y honesta de los acuerdos. La capacidad de las partes para contratar y el objeto del contrato deben ser legales y posibles.

En caso de incumplimiento, el Código ofrece varios “remedios”, incluyendo la resolución del contrato y compensaciones por daños y perjuicios. Además, se promueven los métodos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y el arbitraje, proporcionando un enfoque más rápido y menos costoso que el litigio tradicional.

Como innovación y flexibilidad, el Código también se adapta a las nuevas formas de servicios surgidas de la economía digital, como los contratos de software o servicios en línea, proporcionando un marco que contempla las peculiaridades de estos acuerdos modernos.

## II. *Ley 19.550 de Sociedades Comerciales.*

Establece un marco riguroso y detallado para la regulación de los contratos de sociedad, incluyendo aquellos destinados a la prestación de servicios dentro de estructuras corporativas (Nación, 1984). Este cuerpo legislativo enfatiza la importancia del consentimiento libre de vicios y la capacidad legal plena de las partes para contratar, requisitos fundamentales para la formación de cualquier sociedad comercial. Además, dicta que los contratos deben estar formalizados por escrito, ya sea mediante instrumento público o privado, para asegurar su validez y eficacia legal, subrayando la necesidad de transparencia y formalidad en las transacciones comerciales. Crucialmente, todos los contratos de sociedad requieren inscripción en el Registro Público de Comercio.

La responsabilidad de los socios es otro aspecto crucial: dependiendo de la estructura y el tipo de sociedad, los socios pueden enfrentar una responsabilidad solidaria por las obligaciones de la sociedad, lo que subraya la importancia de una gestión cuidadosa y consciente de las

responsabilidades contractuales. Además, la ley articula claramente los procedimientos para la disolución y liquidación de sociedades, garantizando que los términos de disolución y los procedimientos de cierre se manejen de manera que se respeten los derechos y obligaciones de todas las partes involucradas hasta la conclusión de la relación contractual.

### *III. Decreto No 102/2001 Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional.*

Establece un marco jurídico detallado para la gestión de contratos por prestación de servicios en el ámbito estatal (Nación M. d., InfoLEG Información Legislativa, 2001). A continuación, se presentan los aspectos más relevantes:

- El decreto tiene como objetivo asegurar que las obras, bienes y servicios sean adquiridos con la mejor tecnología disponible, a costos razonables y en el momento adecuado. Se aplica a todas las jurisdicciones y entidades que forman parte de la administración pública nacional, regulando así su modo de operar en el mercado de contrataciones.
- Establece principios de razonabilidad, eficiencia, promoción de la competencia, transparencia, publicidad, responsabilidad e igualdad en el proceso de contratación, garantizando un manejo ético y eficaz de los recursos públicos y la equidad entre los oferentes.
- Detalla diversos procedimientos como licitaciones y concursos públicos, subastas públicas, y contrataciones directas, proporcionando un marco legal para seleccionar la oferta más conveniente basada no solo en el precio, sino también en la calidad y capacidad del oferente.
- Incorpora medidas específicas para aumentar la transparencia y combatir la corrupción en las contrataciones públicas.

- Define las responsabilidades de los funcionarios públicos en la gestión de contrataciones y establece un régimen de sanciones para los casos de incumplimiento, incluyendo la posibilidad de rescisión del contrato y la aplicación de multas y otras penalidades.

#### IV. *Ley 24.013 - Ley de Empleo.*

Establece un marco regulador integral para la contratación y regulación del empleo, incluidos los contratos por prestación de servicios (Nación M. d., InfoLEG Información Legislativa, 1991). Este análisis destaca las disposiciones clave relacionadas con los contratos de prestación de servicios y sus implicaciones legales, sociales y económicas.

1. **Ámbito de Aplicación y Objetivos Generales:** Se aplica a toda la relación laboral en el territorio argentino, promoviendo la creación de empleo productivo, la regularización del empleo no registrado y la formación profesional como parte integral de las políticas de empleo (Art.1-3).

2. **Regularización del Empleo No Registrado:** Se enfoca en combatir el empleo no registrado, estableciendo sistemas para la formalización laboral. Esto incluye mecanismos para la declaración y registro de trabajadores y empleadores en el sistema nacional (Artículos 7-10).

3. **Promoción y Defensa del Empleo:** Introduce medidas e incentivos para la generación de empleo, incluyendo programas específicos para grupos con dificultades de inserción laboral y la adaptación a los cambios en el mercado laboral debido a la reconversión productiva y tecnológica (Artículos 11-23).

4. Protección de los Trabajadores Desempleados: Establece un sistema integral de prestaciones por desempleo, asegurando un soporte económico para los trabajadores desempleados mientras buscan nuevas oportunidades de empleo (Artículos 24-26).

5. Servicios de Formación y Empleo: Promueve la formación profesional y la capacitación continua de los trabajadores para mejorar su empleabilidad y adaptabilidad a las necesidades cambiantes del mercado laboral (Artículos 27-30).

6. Salario Mínimo, Vital y Móvil: Define el marco para la determinación y ajuste periódico del salario mínimo, vital y móvil, garantizando un ingreso justo para los trabajadores en todos los sectores (Artículo 31).

7. Financiamiento y Administración: Detalla la estructura de financiamiento para las políticas de empleo y el manejo del Fondo Nacional del Empleo, buscando la eficiencia en la asignación y uso de recursos destinados a la promoción del empleo (Artículos 32-35).

8. Consejo Nacional del Empleo: Establece un organismo consultivo y deliberativo para asesorar al gobierno en la formulación de políticas laborales y salariales, fomentando la participación tripartita entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores (Artículos 36-38).

Esta ley refleja un enfoque holístico hacia la regulación del empleo, abordando no solo las condiciones laborales, sino también las necesidades sociales y económicas de los trabajadores, incluyendo aquellos en contratos por prestación de servicios. A través de esta ley, Argentina busca mejorar la calidad del empleo y fortalecer las condiciones laborales, garantizando a la vez que se mantengan estándares de vida dignos para todos los trabajadores.

V. *Ley 25.164 – Ley Marco de regulación del Empleo Público Nacional.*

Esta proporciona una base legal meticulosa para gestionar las relaciones laborales en el sector público, incidiendo directamente en los contratos por prestación de servicios (Nación, M. d., InfoLEG Información Legislativa, 1999). Este marco normativo está diseñado para garantizar transparencia y equidad en las prácticas de empleo, haciendo énfasis en la importancia de adherirse a los principios de meritocracia y competencia a través de procesos de selección rigurosos que evalúan las competencias, la idoneidad psicofísica y la integridad personal de los candidatos.

VI. *Ley 25.877 Ley del Ordenamiento del Régimen Laboral.*

Establece un marco regulatorio detallado y modernizado para gestionar las relaciones laborales, incluyendo los contratos por prestación de servicios (Argentina, 2004). Esta legislación aborda la necesidad de clarificar y optimizar los procedimientos laborales, desde los términos de la terminación del empleo hasta la definición de derechos durante el periodo de prueba, proporcionando un entorno legal más predecible tanto para empleadores como para trabajadores. Específicamente, la ley mejora las condiciones de la negociación colectiva y fortalece los derechos sindicales, asegurando que los acuerdos colectivos reflejen condiciones justas de empleo y establezcan mínimos sectoriales que también benefician a quienes están bajo contratos de prestación de servicios, fomentando así un trato equitativo en diversas formas de empleo. Además, la ley facilita la resolución de conflictos laborales mediante un sistema robusto que incluye inspecciones de trabajo y sanciones por incumplimientos, asegurando la protección de los derechos laborales en todos los niveles

Se puede observar que, en Argentina, la regulación de los contratos por prestación de servicios está dispersa en diversas leyes y normativas que abarcan desde el derecho laboral hasta el régimen de contratación pública. Estas normas establecen un marco legal que define las condiciones bajo las cuales se pueden establecer y gestionar este tipo de contratos.

#### **D. DE LOS BENEFICIOS Y PROBLEMÁTICAS QUE SUPONEN LOS CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COLOMBIA.**

En Colombia, los contratos por prestación de servicios son una herramienta comúnmente utilizada tanto en el sector público como en el privado para la adquisición de servicios específicos sin establecer una relación laboral formal. Legalmente, el contrato por prestación de servicios se rige principalmente por el Código Civil y el Código de Comercio, que establecen las bases sobre las cuales deben realizarse estos acuerdos contractuales. En el sector público, además, se encuentra regulado por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993), que impone directrices específicas para la contratación de servicios personales, asegurando que estos no se utilicen para desempeñar funciones que correspondan a cargos permanentes o de carrera administrativa.

Esta figura contractual está diseñada para responder a necesidades concretas y temporales, proporcionando flexibilidad y eficiencia en la gestión de recursos, pero también plantea desafíos significativos, especialmente en términos de derechos laborales y garantías para los contratistas. La línea entre un verdadero contrato de prestación de servicios y una relación laboral encubierta puede ser difusa, lo que ha generado numerosos debates y litigios sobre la verdadera naturaleza de

estas contrataciones, para lo cual, desde una perspectiva netamente académica, se expone una matriz DOFA del contrato por prestación de servicios en Colombia, así:

*Tabla 1 Matriz DOFA del contrato por prestación de servicios en Colombia*

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>* <b>Vulnerabilidad de Derechos Laborales:</b> Riesgo de usar los contratos por prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales, privando a los trabajadores de sus derechos laborales y beneficios sociales.</p> <p>* <b>Inseguridad Laboral:</b> Los contratistas pueden enfrentar una alta inseguridad laboral, ya que los contratos suelen estar limitados a la duración de proyectos específicos sin garantías de renovación.</p> <p>* <b>Dependencia de Entidades Empleadoras:</b> Los contratistas pueden encontrarse en una posición vulnerable, dependiendo de un número limitado de clientes sin las protecciones laborales estandarizadas.</p>	<p>* <b>Expansión de Mercados:</b> Capacidad de incursionar en sectores emergentes como la tecnología y la consultoría, aprovechando la flexibilidad para emplear talento especializado temporalmente.</p> <p>* <b>Adaptabilidad al Mercado:</b> Posibilidad de adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado gracias a la facilidad de contratación y desvinculación de personal especializado.</p> <p>* <b>Colaboraciones Estratégicas:</b> Oportunidades para establecer alianzas con profesionales y otras empresas, ampliando el alcance y las capacidades del negocio.</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>* <b>Flexibilidad Operativa:</b> Los contratos por prestación de servicios permiten a las organizaciones contratar expertos para necesidades específicas y por períodos limitados, lo que incrementa la agilidad operativa sin los compromisos a largo plazo de los contratos laborales tradicionales.</p> <p>* <b>Reducción de Costos:</b> No se requiere el pago de prestaciones sociales obligatorias asociadas a los contratos de trabajo, lo que “reduce” significativamente los costos laborales para las empresas.</p> <p>* <b>Eficiencia Operativa:</b> Adaptación rápida de la fuerza laboral a los requerimientos cambiantes de proyectos específicos,</p>	<p>* <b>Regulación Gubernamental:</b> Incremento de la supervisión y regulación de estos contratos, lo que podría limitar su uso o imponer mayores restricciones y <u>responsabilidades a las empresas.</u></p> <p>* <b>Conflictos Legales:</b> Posibles litigios derivados de la malinterpretación de los contratos como relaciones laborales, lo que podría tener consecuencias legales y financieras para las empresas.</p> <p>* <b>Presión Sindical y de Trabajadores:</b> Movilizaciones y demandas de grupos laborales y sindicatos que buscan mayor protección y reconocimiento para los trabajadores bajo este tipo de contratación.</p>

aumentando así la eficiencia y la capacidad de respuesta de la empresa.

Fuente: Autor

Algunas de las “Estrategias Jurídicas” que se proponen, estarían discriminadas en los siguientes puntos:

*Tabla 2 Estrategias Jurídicas propuestas*

Tema	Estrategia propuesta
Fortalecimiento de la Regulación y Supervisión:	Implementación de mecanismos de vigilancia más estrictos para asegurar que los contratos por prestación de servicios no se utilicen para evadir obligaciones laborales. Esto podría incluir auditorías regulares y sanciones.
	Desarrollo de una plataforma digital transparente que permita a las autoridades laborales monitorear y registrar todos los contratos por prestación de servicios en tiempo real.
Promoción de la Formalización de Contratos	Campañas de sensibilización y formación dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores sobre los derechos y obligaciones asociados con los contratos por prestación de servicios, fomentando prácticas laborales éticas y legales.
	Creación de incentivos fiscales o beneficios para las empresas que formalicen adecuadamente los contratos por prestación de servicios.
Protección Mejorada para los Trabajadores	Establecimiento de un mínimo de derechos laborales para los trabajadores bajo contrato por prestación de servicios, incluyendo acceso a seguridad social y protecciones básicas similares a las de los trabajadores regulares.
	Desarrollo de fondos de desempleo o seguros de empleo específicos para trabajadores independientes o aquellos bajo contratos de prestación de servicios, que les proporcionen seguridad financiera durante los períodos de inactividad.
Creación de Tribunales o Instancias “Especializadas”	Que atiendan exclusivamente controversias derivadas de contratos por prestación de servicios, mejorando la eficiencia y efectividad en la resolución de disputas.
	Implementación de procedimientos de mediación y arbitraje para resolver conflictos relacionados con contratos por prestación de servicios de manera más ágil y menos litigiosa. Y que su coste se limite dentro de un presupuesto asequible.
Ajuste de Políticas Públicas	Revisión y ajuste de la legislación existente para cerrar las brechas que permiten la precarización del trabajo a través de los contratos por prestación de servicios.

Fuente: Autor

Una vez enfocada nuestra mirada en el aspecto jurídico nacional, realizaremos el análisis de algunos puntos de vista de unos autores tanto en México, como en Argentina para poder ampliar un poco más nuestro panorama jurídico en lo concerniente al contrato por prestación de servicios.

*I. Sobre algunas obras de México, autores y puntos de vista.*

Obra “EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, VÍA DE FRAUDE LABORAL” por Claudia de Buen Unna. El documento analizado muestra de manera exhaustiva el contrato de prestación de servicios profesionales en México, particularmente en el contexto de su uso potencial como mecanismo de fraude laboral (Unna).

Continuando con otro documento de referencia fue: “¿ES POSIBLE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS FUERA DE LA ESFERA DEL DERECHO LABORAL?” por Jorge Luis Silva Méndez. Dentro de la obra se proporciona un análisis detallado sobre la prestación de servicios fuera del marco del derecho laboral en México, centrándose en la distinción crucial entre relaciones laborales reguladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y contratos de servicios que caen bajo otras jurisdicciones legales (Méndez, 2011).

Sobre algunas obras de referencia en Argentina, autores y puntos de vista.

Análisis del documento “EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS QUE LO JAQUEAN” por Ricardo J. Cornaglia. El documento ofrece un análisis profundo sobre la evolución y los desafíos actuales del contrato de trabajo en Argentina, con un enfoque particular

en las prácticas que amenazan su integridad y eficacia, especialmente en el contexto de los contratos por prestación de servicios.

Ahora, siguiendo el hilo conductor, tenemos a Alejandro Borda con su trabajo “FORMACIÓN DEL CONTRATO”. En el documento se examina detalladamente la formación de los contratos bajo el Código Civil y Comercial de Argentina, especialmente en lo que respecta al consentimiento y las ofertas (Borda, 2018). La discusión abarca desde los elementos esenciales para la existencia de un contrato, como el consentimiento, la causa y el objeto, hasta las especificidades de la oferta y su aceptación.

Teniendo en cuenta las leyes, normas, jurisprudencia y finalmente la postura de los autores que intervienen en el análisis, se realiza un cuadro comparativo que, en síntesis, se considera de relevancia, así:

*Tabla 3 Cuadro comparativo de la legislación del contrato de prestación de servicios entre los países objeto de estudio*

Aspectos	Colombia	México	Argentina
<b>Regulación Legal</b>	Código Civil, Código de Comercio, Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación Pública).	Código Civil Federal, Ley Federal del Trabajo, Código de Comercio.	Código Civil y Comercial de la Nación, Ley de Contrato de Trabajo.
<b>Uso en el Sector Público</b>	Regulado por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública para asegurar que no se utilicen para desempeñar funciones de cargos permanentes.	Se utiliza, pero con regulaciones específicas para evitar la evasión de obligaciones laborales.	Utilizado, especialmente en servicios que no implican una relación de dependencia clara.

<b>Flexibilidad y Eficiencia</b>	Alta flexibilidad y eficiencia en la gestión de recursos humanos, permitiendo ajustar la fuerza laboral a necesidades específicas.	Permite flexibilidad operativa; sin embargo, enfrenta desafíos en cuanto a la protección de derechos laborales bajo ciertas circunstancias.	Proporciona flexibilidad para contratar servicios específicos sin entrar en una relación laboral completa, facilitando la adaptación a necesidades operativas.
<b>Protección de Derechos Laborales</b>	Existe un riesgo significativo de que se usen para encubrir relaciones laborales, privando a los trabajadores de derechos laborales y beneficios sociales.	Regulaciones específicas para distinguir entre relación laboral y contractual para proteger derechos laborales.	Debates sobre la necesidad de mejorar la legislación para proteger a los trabajadores en contratos de prestación de servicios.
<b>Desafíos y Debates</b>	Debates sobre la verdadera naturaleza de las contrataciones y litigios frecuentes sobre la clasificación de los contratos.	Problemas con la clasificación de contratos y el uso de la prestación de servicios para evitar regulaciones laborales más estrictas.	Tendencias que amenazan la integridad de los contratos laborales, uso de la locación de servicios para encubrir relaciones laborales.
<b>Beneficios</b>	Adaptabilidad al mercado, capacidad de incursionar en nuevos sectores, flexibilidad contractual.	Eficiencia operativa, reducción de costos laborales, flexibilidad en la contratación y desvinculación de personal.	Flexibilidad operativa, eficiencia en la gestión de recursos humanos, oportunidades para emplear talento especializado de manera temporal.
<b>Problemáticas</b>	Inseguridad laboral, dependencia de entidades empleadoras, vulnerabilidad de derechos laborales.	Conflictos legales sobre la interpretación de contratos, riesgos de fraude laboral.	Erosión de derechos laborales bajo prácticas contractuales flexibles, uso de contratos para eludir obligaciones laborales.

Fuente: Autor

Mediante este cuadro identificamos los aspectos clave del contrato por prestación de servicios en cada país, destacando tanto las oportunidades que ofrece esta modalidad contractual

como los desafíos y problemáticas asociados a su uso. En Colombia, México y Argentina, aunque las regulaciones pueden variar, el debate central gira en torno a la protección de los derechos laborales frente a la necesidad de flexibilidad empresarial.

Ahora bien, teniendo en cuenta que nuestro propósito es identificar cual impacto del contrato por prestación de servicios en Colombia, podemos decir que esta figura de contratación en Colombia es multifacética y se puede analizar desde diversas perspectivas jurídicas y sociales, enmarcadas principalmente por las disposiciones legales que regulan esta forma de contratación, tanto en el sector público como en el privado. Al considerar el contexto normativo colombiano, así como diversas sentencias y decretos reglamentarios, podemos identificar tanto los beneficios como las problemáticas asociadas con esta modalidad contractual.

*Tabla 4 Beneficios y Problemáticas del Contrato por Prestación de Servicios en Colombia*

Beneficios del Contrato por Prestación de Servicios	Problemáticas del Contrato por Prestación de Servicios
<p><b>Flexibilidad Organizacional:</b> Los contratos por prestación de servicios permiten a las entidades y empresas adaptar rápidamente su mano de obra a las necesidades cambiantes del mercado, contratando expertos para proyectos específicos sin asumir las cargas a largo plazo asociadas con los contratos de trabajo tradicionales.</p>	<p><b>Precariedad Laboral:</b> A pesar de su conveniencia para los empleadores, los contratos por prestación de servicios a menudo <u>resultan en una falta de estabilidad y seguridad laboral</u> para los trabajadores. La ausencia de un vínculo laboral formal puede llevar a una menor protección frente a despidos y una falta de beneficios laborales básicos.</p>
<p><b>Eficiencia de Costos:</b> Esta modalidad de contratación reduce significativamente los costos laborales para los empleadores, ya que no están obligados a pagar prestaciones sociales como pensiones,</p>	<p><b>Vulnerabilidad a Abusos:</b> Existe el riesgo de que estos contratos se utilicen para encubrir verdaderas relaciones laborales, evitando así las obligaciones legales asociadas con los derechos de los trabajadores. Esto plantea desafíos significativos en términos de cumplimiento y regulación, como ha</p>

cesantías, o salud, que son típicamente requeridas en los contratos laborales.	sido destacado por varias decisiones judiciales que buscan proteger a los trabajadores contra el mal uso de esta figura contractual.
Especialización y Competencia: Facilita la contratación de profesionales altamente especializados para tareas específicas, promoviendo así un alto nivel de competencia y calidad en la entrega de servicios.	Desafíos Regulatorios: La línea entre la <u>contratación independiente y la relación laboral no siempre es clara, lo que genera complicaciones legales y desafíos en la aplicación de la ley.</u> Los tribunales y entidades reguladoras frecuentemente deben intervenir para determinar la verdadera naturaleza de la relación contractual.

Fuente: Autor

Por lo anteriormente expuesto, se puede concluir que la regulación de los contratos por prestación de servicios en Colombia ha intentado mitigar estos problemas mediante la implementación de leyes y regulaciones que buscan clarificar y delimitar su uso apropiado. Sin embargo, aún persisten desafíos importantes en la práctica. La clave para el futuro de esta figura contractual yace en un equilibrio entre flexibilidad y protección. Es fundamental que tanto legisladores como tribunales continúen refinando el marco legal para proteger a los trabajadores sin sofocar las necesidades operativas de las empresas. Esto incluye mejorar los mecanismos de supervisión y control para asegurar que los contratos por prestación de servicios no se utilicen para eludir obligaciones laborales, garantizando así un marco laboral justo y equitativo para todos los colombianos.

## Conclusión

Como cierre de nuestro análisis sobre los contratos por prestación de servicios en Colombia, hemos expuesto la relevancia y complejidad de esta figura contractual tanto en el

ámbito público como en el privado. A lo largo de esta investigación, hemos constatado que, si bien los contratos por prestación de servicios ofrecen ventajas significativas en términos de flexibilidad y eficiencia operativa, no podemos ignorar los desafíos y las problemáticas que surgen, especialmente en relación con los derechos laborales y la seguridad social de los contratistas.

Los contratos por prestación de servicios, regulados bajo normativas como el Código Civil, el Código de Comercio y la Ley 80 de 1993, permiten a las entidades adaptarse rápidamente a las necesidades cambiantes del mercado y a los requerimientos específicos de proyectos sin la necesidad de establecer relaciones laborales formales. Sin embargo, este tipo de contrato puede generar vacíos jurídicos que propician la precariedad laboral y la informalidad, lo que resulta en una protección insuficiente para los trabajadores en aspectos fundamentales como la salud, pensiones y riesgos laborales.

Es evidente que Colombia, en un contexto de modernización y desarrollo, no puede continuar marginando este tema crucial, ya que hacerlo solo perpetúa la inseguridad laboral y fomenta la explotación laboral bajo la apariencia de flexibilidad contractual. No estamos en tiempos antiguos donde la regulación laboral era mínima; por el contrario, estamos en una era donde el progreso y la protección laboral deben avanzar de la mano.

Ahora bien, ¿es éticamente aceptable o justo comprometer los derechos laborales por beneficios operativos? Definitivamente no. La solución no radica en prohibir o limitar severamente estos contratos, sino en fortalecer la legislación y la regulación para que los contratos por

prestación de servicios se utilicen adecuadamente, garantizando protecciones básicas para los trabajadores involucrados.

En Colombia, es imperativo desarrollar un marco normativo que no solo regule de manera efectiva estos contratos, sino que también los adapte a las realidades del mercado laboral contemporáneo, protegiendo a los trabajadores y asegurando justicia en la contratación. Esto significa cerrar los vacíos legales que permiten abusos, garantizando que los contratos por prestación de servicios no se conviertan en un medio para evadir responsabilidades laborales legítimas.

Finalmente, concluimos que es esencial para el Estado colombiano intervenir con una legislación comprensiva que aborde de manera holística los contratos por prestación de servicios. Tal legislación debería contemplar todos los aspectos necesarios para asegurar que la relación contractual sea justa y equitativa, protegiendo tanto los intereses del contratante como los derechos del contratista. Esto incluye establecer claras distinciones entre contratos laborales y contratos por prestación de servicios, definiendo criterios rigurosos para su aplicación y garantizando que se respeten los principios de dignidad y justicia laboral en todas las circunstancias.

Esta investigación sobre los contratos por prestación de servicios en Colombia es solo el inicio de un debate más amplio y necesario que debe continuar expandiéndose, involucrando a todos los actores del ámbito laboral y legislativo.

## **Bibliografía**

Revista de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad  
Institución Universitaria  
Politécnico Gran Colombiano  
Vol. 6 Núm. 1 (2025) Enero – junio de 2025, e-ISSN: 2745-1461

Argentina, S. y. (18 de marzo de 2004). *InfoLEG Información Legislativa*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>

Acosta Rodríguez, Joaquín Emilio (2021), Hacia un derecho transnacional de contratos, *Revista Nuevos Desafíos del Derecho*. Vol. 1 Núm. 1 (2021). Documento extraído el 23 de agosto de 2023 de [file:///C:/Users/HP/Downloads/admin,+8%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/admin,+8%20(5).pdf)

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación 3ra Ed.* Bogotá D.C., Colombia: PEARSON.

Blanco-Alvarado , C. (2022). Armonización legislativa en la Comunidad Andina respecto a la contratación estatal: Perspectiva desde Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 20(37), 227-241. <https://doi.org/10.21830/19006586.859>

Borda, A. (21 de diciembre de 2018). *Pensamiento Civil*. Obtenido de <https://www.pensamientocivil.com.ar/doctrina/3984-formacion-del-contrato>

CEPAL, C. E. (2023). *CEPAL repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0a3c7041-9fde-4912-9b7b-8b42e3f22e9b/content>

Colombia, C. d. (22 de abril de 1987). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39535>

Colombia, C. d. (28 de octubre de 1993). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>

Colombia, C. P. (s.f.). Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Colombia, C. P. (4 de julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

Colombia, P. d. (27 de marzo de 1971). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102>

Colombia, P. d. (26 de mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Constitucional, C. (19 de marzo de 1997). *Corte Constitucional*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3410>

Constitucional, C. (19 de marzo de 1997). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3410>

Constitucional, C. (10 de febrero de 2020). *Corte Constitucional*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-043-20.htm>

Constitucional, C. (14 de septiembre de 2023). *Corte Constitucional*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-366-23.htm>

Cornaglia, R. J. (2001). Obtenido de <https://www.rjcornaglia.com.ar/105.--el-contrato-de-trabajo-y-las-tendencias-que-lo-jaquean.html>

Diputados, C. d. (27 de 12 de 2022). Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>

Echeverry Botero, David (2021). La Constitucionalización del Derecho Privado. Revista Nuevos Desafíos del Derecho. Vol. 1 Núm. 1 (2021). <https://doi.org/10.15765/ndd.v1i1.1767>. Documento extraído el 23 de agosto de 2023 de <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/desafios/article/view/1767/1657>

Eficiente, C. C. (17 de noviembre de 2021). *Agencia Nacional de Contratación Pública*. Obtenido de <https://www.colombiacompra.gov.co/secop-ii>

Hernandez, F. y. (2014). *Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.* México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

<https://mexico.justia.com/>. (09 de 05 de 2024). *JUSTIA México*. Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-civil-federal/libro-cuarto/parte-segunda/titulo-decimo/capitulo-ii/#articulo-2606>

Méndez, J. L. (junio de 2011). *SciELO*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932011000100002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000100002)

Mexicanos, C. d. (24 de febrero de 1943). *www.diputados.gob.mx*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFPC.pdf>

Mexicanos, C. d. (1 de abril de 1970). *www.diputados.gob.mx*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

MEXICANOS, C. G. (23 de abril de 2021). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0)

Nación, M. d. (13 de noviembre de 1991). *InfoLEG Información Legislativa*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

Nación, M. d. (6 de octubre de 1999). *InfoLEG Información Legislativa*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

Nación, M. d. (13 de agosto de 2001). *InfoLEG Información Legislativa*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/68396/texact.htm>

Nación, M. d. (29 de diciembre de 2023). *Boletín Oficial de la República Argentina*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm>

Nación, S. S. (2023). *Suprema Corte de Justicia*. Obtenido de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/32036>

Nación., M. d. (30 de marzo de 1984). *InfoLEG Información Legislativa*. Obtenido de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>

Nacional, P. E. (21 de mayo de 1976). Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-390-1976-229909>

República, P. C. (1928). *Gobierno de México*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619662/2\\_110121.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619662/2_110121.pdf)

República, P. d. (28 de marzo de 2018). *JUSTIA México*. Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-de-comercio/>

Oyola Bolívar, A. P. ., y Blanco Alvarado, C. . (2022). Determinación de la Jurisdicción Competente Para Conocer de los Conflictos Derivados de los Contratos Suscritos por el “Fondo Colombia en Paz”. *Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo*, 14(28), 427–451. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.14-num.28-2022-3984>

Sabino, C. A. (1992). *El Proceso de Investigación*. Bogotá, Colombia.: Ed. Panamericana.

Senado, S. (1950). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Unna, C. d. (s.f.). *UNAM*. Obtenido de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/latinoamericana-derecho/article/view/21336>