



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA PRESUNCIÓN DE CONTRATO LABORAL:
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL CORTE CONSTITUCIONAL. 2010 - 2015

LUZ ANDREA VARGAS ÁLVAREZ

Código 402011290762

ALEJANDRA VARGAS BARRERA

Código 40201016638

Trabajo de grado presentado para optar al título de:

ABOGADA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE DERECHO
MANIZALES, 2016

RESUMEN

El presente estudio titulado “La relación de trabajo y al presunción de contrato laboral: Análisis Jurisprudencial Corte Constitucional. 2010 – 2015”, aborda una las problemáticas de significativo auge en el contexto colombiano actual, toda vez que con las diferentes formas de contratación que convergen en el mundo del trabajo, con frecuencia se incurre en la vulneración de derechos fundamentales y por ende laborales.

El estudio se enmarca en un enfoque exploratorio – descriptivo. Exploratorio porque pocos estudios encontraron con relación al tema desde una perspectiva jurisprudencial. Descriptivo, porque se tomó como base lo expuesto desde la ley y desde la jurisprudencia.

Entre los principales resultados se tiene:

La Corte Constitucional, en todas sus sentencias, es reiterativa en la premisa que el amparo al trabajo como derecho fundamental, trasciende las formas contractuales, indistintamente de las formas manifiestas de éste.

La presunción de contrato quedará plenamente demostrada si el empleado acredita la existencia de una relación laboral.

Las discrepancias de la Corte Constitucional, en el establecimiento de elementos diferenciadores entre la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral, se centran en dos aspectos fundamentales defectos sustantivos y fácticos

PALABRAS CLAVE: Relación Laboral, presunción de contrato, Jurisprudencia, subordinación, contrato realidad.

ABSTRACT

This study entitled "The working relationship and presumption of employment contract: Analysis Jurisprudencial Constitutional Court. 2010 - 2015", addresses a problematic significant rise in the current Colombian context, since the different forms of contracting that converge in the world of work, often incurred in the violation of fundamental rights and labor thus.

The study is part of an exploratory approach - descriptive. Exploratory because few studies found regarding the issue from a jurisprudential perspective. Descriptive, because it was based grounds from the law and from case law.

Among the main results we have:

The Constitutional Court, in all its judgments, is reiterative on the premise that the protection to work as a fundamental right, beyond contractual forms, regardless of the manifest forms of it.

The presumption of contract shall be fully demonstrated if the employee proves the existence of an employment relationship.

Discrepancies of the Constitutional Court, in establishing differentiators between the employment relationship and the presumption of employment contract, focus on two fundamental aspects substantive and factual defects

KEYWORDS: Labour Relations, presumption of contract, Jurisprudence, subordination, contract reality.

INTRODUCCIÓN

El presente informe final de investigación denominado “La relación de trabajo y la presunción de contrato laboral: análisis jurisprudencial Corte Constitucional 2010 - 2015”, como trabajo de grado para optar al título de abogadas, aborda un tema en el campo específico del derecho laboral y una realidad de vanguardia en el mundo del trabajo, como es la convergencia de diferentes tipos de vinculación laboral, lo que denota diversas formas de relaciones empleador – empleados, lo que de una u otra manera puede generar confusiones en cuanto a la presunción de contrato de trabajo.

La existencia de límites disímiles entre la relación de trabajo y la presunción de contrato, suscita controversia, lo que hace oportuno la revisión desde la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, con el fin de ampliar las fronteras del conocimiento, respecto a una problemática de vanguardia y de cotidiana presencia en el contexto laboral colombiano.

Ahora bien, de acuerdo a las nuevas condiciones en el mundo del trabajo, el tema de las relaciones de trabajo y la presunción de contrato, cobran relevancia porque se presta para caer en incumplimiento de la Ley o en la vulneración de los derechos laborales, por ende serían situaciones inconstitucionales.

De ahí que sea importante, como bien se mencionó en párrafos anteriores, hacer una revisión desde la Jurisprudencia de tal manera que se tenga claridad de la postura

que asume la Corte Constitucional con relación a la problemática planteada en el siguiente informe.

El siguiente documento cuenta con los siguientes apartados, acorde a lo dispuesto en la Resolución 001 de Marzo 13 de 2008, reglamentación para la presentación de trabajos de grado.

- Antecedentes del problema objeto de investigación
- Planteamiento del problema de investigación
- Formulación del problema
- Justificación
- Marco Teórico
- Hipótesis/ categorías
- Objetivos
- Metodología
- Cronograma
- Resultados
- Conclusiones/ Recomendaciones / Observaciones
- Bibliografía/ Webgrafía.

1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta que los antecedentes corresponden a investigaciones realizadas en el contexto internacional y nacional, alusivas al tema de la presunción de mediación contractual en toda relación laboral personal, al respecto se encontró.

- La relación de trabajo. (2006). La oficina Internacional del Trabajo Ginebra, tomo como punto de discusión en su 95ª reunión el tema de la relación de trabajo. Como punto de partida asumen “la relación de trabajo como una noción jurídica de uso universal” que hace alusión a “la relación que existe entre una persona (empleado) y otra persona (empleador) a quien la primera le proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”. “Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se le haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador¹.”

Señala la OIT:

“(…) la relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de

¹ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2006). *La relación de trabajo. Recomendación sobre la relación de trabajo (Número 198)*. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión. Informe V (1). Suiza. ISBN 92-2-316611-X ISSN 0251-3226.

referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores”².

Así mismo afirma la OIT:

“Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo”³.

En suma la OIT, concluye que:

“Los problemas relativos a la observancia y vigilancia del cumplimiento de la legislación del trabajo afectan también a la relación de trabajo. En determinados países se han adoptado medidas específicas para atacar los problemas de las relaciones de trabajo disfrazadas así como las dificultades que plantean las relaciones de trabajo «triangulares». En cambio, hay pocos indicios de que haya habido un esfuerzo consistente y decidido para resolver los problemas de falta de cumplimiento y vigilancia para lograr la aplicación de la legislación”⁴.

- El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias jurisprudenciales. (2009). Las autoras Rosiris Rodríguez G, Nuvia Pernía H, Leticia C. Montilla R.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

El estudio afirma que la prestación de un servicio a otra persona, no constituye en forma única, el objeto del contrato de trabajo, por el contrario, ella puede ser el objeto de contratos de otra naturaleza, como civil o mercantil. Lo que denota la necesidad de adoptar un criterio jurídico que permita distinguir cuándo la prestación de servicios se realiza en el marco de un contrato de trabajo, y cuándo constituye el objeto de una relación jurídica de naturaleza diferente⁵.

Es por lo anterior que las autoras, enfatizan en la regulación normativa del contrato de trabajo y la relación de trabajo, con énfasis en el elemento de subordinación y sus distintas acepciones, generadoras de nuevas formas de trabajo, que precisan de un marco regulatorio⁶.

Señalan las autoras que el Derecho al Trabajo está dirigido fundamentalmente a regular el trabajo dependiente, dejando de lado otras formas laborales, tales como los trabajadores autónomos o independientes que no lo son en realidad, y falsos trabajadores subordinados.

Algunas de las conclusiones del estudio en mención, son:

“La naturaleza de un servicio prestado por una persona en beneficio de otra, no puede ser catalogada a priori como laboral. La connotación de trabajador, se adquiere

⁵ Rodríguez G, RC.; Pernía H, N; Montilla R., LC. (2009). *El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias jurisprudenciales*. En: Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. No. 5. Venezuela. ISSN 1856 – 7878.

⁶ Ibid. p. 258.

al ser analizados el contrato de trabajo y la relación laboral, con sus elementos característicos y definitorios. Las nuevas formas de contratación surgidas con los avances tecnológicos, la crisis económica, la era de la automatización y la globalización, han hecho que la administración de justicia, adopte nuevos postulados para resolver casos ambiguos y oscuros⁷.

El derecho del trabajo venezolano, debe expandirse de tal manera que le dé cabida a todas las categorías de trabajadores de una u otra manera dependientes, tanto los de la tradicional subordinación jurídica, técnica y económica, como aquéllos que realizan un trabajo individual, jurídicamente independiente pero económicamente dependiente⁸.

Proponen las autoras que se debe refundar el Derecho del Trabajo, para que los trabajadores hasta hoy desamparados, encuentren asidero jurídico que les ampare legal y equitativamente⁹.

Desde el contexto nacional, se referencia el siguiente estudio.

- Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones. (2007). Autora Carmen Marina López Pino. El estudio da cuenta de los cambios que ha traído el Siglo XXI en las relaciones laborales y en el

⁷ Ibid. p. 265

⁸ Ibid. p. 270

⁹ Ibid. p. 272

trabajo en Colombia, en respuesta a la crisis económica de finales de siglo, la apertura de los mercados y la recomposición del movimiento obrero colombiano¹⁰.

Pero no sólo los aspectos mencionados jugaron un papel preponderante, sino así mismo la implementación de la gestión de la calidad en las empresas, lo que incidió de manera contundente en la organización del trabajo y en consecuencia en las relaciones laborales.

- Afirma la autora que en Colombia, las estructuras institucionales de vinculación de las conductas micro, representadas por el sistema de relaciones laborales, son frágiles y no regulan de manera suficiente las relaciones dentro de las empresas lo que genera una diversidad de formas de relaciones laborales poco favorables al orden social y a la democratización de las condiciones contractuales y laborales de los trabajadores. En este sentido, la débil institucionalización del nivel meso, representado por la interacción Estado, empresarios y trabajadores, propicia una mayor discrecionalidad empresarial¹¹.

Concluye la autora afirmando que:

¹⁰ López Pino, CM. (2007). *Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones*. En: Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 12. No. 39 Maracaibo. ISSN 1315 – 9984.

¹¹ Ibid.

- La puesta en marcha de la estrategia empresarial de la gestión de la calidad en la industria colombiana¹², contribuyó a la transformación de las relaciones laborales y del trabajo. Segundo, que ésta tuvo un efecto mayor en aquellas empresas en donde había una tradición de relaciones de baja confianza entre capital y trabajo. Tercero, que dicha estrategia fue filtrada por las relaciones laborales previamente existentes; por las mentalidades de los actores empresariales; por las estrategias individuales y colectivas de los trabajadores; y en especial por el contexto político y económico en que se adelanta dicha estrategia. Y cuarto, las relaciones antagónicas de clase son desplazadas mientras las relaciones neopaternalistas ganan espacios en los contextos empresariales en donde se adelanta la estrategia de la calidad total¹³.

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El contrato de trabajo es el eje central sobre el cual gira y se estructura la regulación contenida en el Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo es la fuente principal de la relación laboral, en lo que respecta a trabajadores particulares. Por éstas razones es la forma contractual típica del derecho del trabajo, y de ahí que encuentre una detallada reglamentación.

Es así como el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 22, lo define así:

1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono¹⁴ del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país¹⁵, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

¹⁴ La denominación “patrono” utilizada en las disposiciones laborales vigentes es reemplazada por el término “empleador”. (Ley 50 de 1990, artículo 107).

¹⁵ Mediante Sentencia C – 386 del 5 de abril de 2000, la Corte Constitucional declaró exequible condicionalmente la expresión mínimos (...) bajo el entendido del deber que tiene el empleador de respetar la dignidad del trabajador y su honor así como también los derechos mínimos consagrados en los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos en materia laboral, los cuales constituyen el reducto esencial de la protección básica que en el ámbito universal se ha acordado a favor de los trabajadores. Por consiguiente, sin perjuicio del respeto de los derechos mínimos mencionados, cuando el empleador ejercite los poderes propios de la subordinación laboral está obligado a acatar los derechos de los trabajadores que se encuentran reconocidos tanto en la Constitución como en las demás fuentes formales del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que se “presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, lo que implica un traslado de la carga de la prueba al empresario, pues la relación de trabajo subordinado nace fundamentalmente de la realidad de los hechos.

Con relación a este aspecto afirma la Corte Constitucional: “(...) debe advertirse que la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador”¹⁶.

Con base en lo expuesto, se evidencia que mientras el contrato de trabajo implica “la noción de consentimiento, de acuerdo de voluntades, la relación de trabajo, en cambio, surge de la prestación efectiva y real del servicio, es decir, constituye un fenómeno fáctico con consecuencias jurídicas ya que de ella se deriva un conjunto de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, toda vez que se presume legalmente regida por un contrato de trabajo”¹⁷.

Concurriendo los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (actividad personal, subordinación, salario como retribución), éste existe, sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones y modalidades que se le

¹⁶ Corte Constitucional. (1998). *Sentencia C – 665 de 1998*. Herrera Vergara, H. (MP). Bogotá D.C.

¹⁷ Ibid.

agreguen¹⁸. Pero al trabajador sólo le bastará con acreditar la existencia de la relación laboral para que opere la presunción legal de contrato de trabajo, con lo cual se invierte la carga de la prueba para el empleador quien para desvirtuarla tendrá que acreditar que esa relación nunca estuvo presidida por un contrato de trabajo aportando los elementos probatorios que le permitan al legislador llegar a tal conclusión¹⁹.

Empero surgen otros puntos de discusión respecto al contrato y la relación de trabajo, a saber:

- Los que la ley colombiana llama “elementos del contrato de trabajo” no son tales sino, más bien, “elementos de la relación de trabajo”. El contrato como acto jurídico requiere la concurrencia de requisitos diferentes de los que caracterizan la relación.
- No es preciso que los elementos constitutivos se encuentren en la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin el principal de ellos, que es el acuerdo de voluntades (...)
- Las leyes sociales amparan específicamente el hecho de la prestación del servicio (...)

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

- Si no son tanto las formas como la realidad lo que determina el contenido, y, por consiguiente, la naturaleza de la relación de trabajo, esta no depende de lo que las partes hayan acordado, ni se somete a la denominación que errada o acertadamente, de buena o mala fe le hayan asignado²⁰.

Lo expuesto por González, evidencia que existen unos límites disímiles entre la relación laboral y el contrato de trabajo, por lo que el tema de la presunción de éste último en las relaciones laborales puede conllevar a la vulneración de derechos y al incumplimiento normativo constitucional; de ahí que sea oportuno hacer un análisis jurisprudencial, a partir de los pronunciamientos de las Altas Cortes.

Así las cosas, surge la siguiente pregunta de investigación.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las disposiciones jurisprudenciales de la Corte Constitucional respecto de la relación de trabajo y la presunción del contrato de trabajo. 2010 - 2015?

²⁰ González, G. (2004). *Derecho Laboral colombiano. Relaciones individuales*. Bogotá. D.C. Legis S.A pp. 133-134.

3. JUSTIFICACIÓN

El tema propuesto como trabajo de investigación, se enmarca en una de las problemáticas de vanguardia como es lo laboral, aspecto inherente a la vida cotidiana de todo ser humano. El contexto de la globalización se ha caracterizado por el auge de nuevas formas de vinculación laboral, Colombia no es ajena a dicha realidad, es por ello que cada vez más predominan formas de contratación bajo la modalidad de prestación de servicios o constituidos a través de cooperativas, lo que hace que las obligaciones prestaciones propias de la reglamentación laboral no se asuman por parte de quien solicita el servicio.

Las nuevas condiciones en el contexto laboral, hacen que el tema de las relaciones de trabajo y la presunción de contrato, cobren relevancia porque se presta para caer en incumplimiento de la Ley o en la vulneración de los derechos laborales, por ende tienen la connotación de inconstitucionales.

De ahí que sea importante hacer una revisión desde la Jurisprudencia de tal manera que se tenga claridad de las posturas que asume la Corte Constitucional con relación a la problemática planteada en el presente informe.

Ahora bien, el abordar este tipo de fenómenos jurídicos en el campo del derecho laboral, contribuye al afianzamiento de conocimientos en la formación profesional, así mismo es de aplicación directa, ya sea como futuras abogadas o en el rol de personas con vinculación laboral.

La novedad del estudio radica en que acorde a la revisión de antecedentes, referidos al inicio del documento, no se reportan investigaciones donde se analice la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral, con énfasis en los pronunciamientos de la Corte Constitucional en los últimos cinco años.

El atreverse a analizar a profundidad lo expuesto por dicha Corporación, provee de una información con riqueza de dato narrativo, tan relevantes en las investigaciones cualitativas, por ser precisamente éstos la unidad de análisis base.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 MARCO LEGAL

4.1.1 Convenios Internacionales. La OIT en su Convenio Número 100, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato. En síntesis afirma que

“Todo Estado parte en el Convenio deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, en la medida en que lo permitan los métodos vigentes de fijación de las tasas de la remuneración”²¹.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato prevista en el Convenio en mención, la OIT hizo la recomendación Número 90, donde sugiere a los Estados garantizar lo más rápidamente la aplicación de dicho principio.

Por su parte el Convenio Número 111 de 1958, hace referencia a la discriminación y obliga a los Estados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato. En la recomendación Número 111, precisa que:

²¹ OIT, Convenio No. 100, 1951.

“El principio de igualdad de oportunidades y de trato debería también respetarse en el marco de las negociaciones colectivas y de las relaciones de trabajo”²².

Recomendación Número 198 de 2006, sobre la relación de trabajo, hace referencia a dos aspectos en particular: la Política nacional de protección de trabajadores vinculados por una relación laboral y la determinación de la existencia de una relación de trabajo.

En lo que respecta a la política nacional se subrayan los siguientes apartados:

“Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo (...)”

“(...)La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a: (a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes; (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

²² OIT, Recomendación No. 111, 1958.

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; (c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho; (d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén; (e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo; (f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y (g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo (...)²³.

En lo concerniente a la determinación de la existencia de una relación de trabajo, la recomendación señala entre otros aspectos, los siguientes:

“Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de

²³ OIT, Recomendación Número 198, 2006.

que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador. (...) La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales. (...) La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la presente Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales”²⁴.

²⁴ OIT, Recomendación Número 198, 2006.

Constitución Política de Colombia. El trabajo reviste una especial protección por parte del Estado Colombiano, así lo demuestran los siguientes artículos.

“Artículo 1º. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

Con base en lo expuesto en el artículo en mención, el trabajo es un valor fundante en el marco del Estado Social de Derecho, porque es asumido como una de las directrices que debe orientar tanto las políticas públicas de empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio²⁵.

“Artículo 25. 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”.

Según lo expuesto en texto del artículo, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, por una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le

²⁵ Procuraduría General de la Nación. (2012). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá D.C. Rasgo y Color Ltda. p. 79.

otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social²⁶

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

²⁶PreteltChaljub, Jorge Ignacio (MP). (2009). *Sentencia C – 614 de 2009*. Corte Constitucional. Bogotá D.C.

El artículo referenciado reconoce el trabajo como un principio rector, cuya configuración normativa impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la Ley en todas las circunstancias.

4.1.2 Código Sustantivo del Trabajo. De éste se resaltan los siguientes artículos.

“Artículo 22. Definición. 1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Con relación a los elementos esenciales del contrato de trabajo, se tiene:

“Artículo 23. a). La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. b). La continuada subordinación o dependencia del trabajador, respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos (mínimos del trabajador) en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y c). Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

“Artículo 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

4.2 MARCO DE REFERENCIA

4.2.1 Relación de trabajo. La oficina Internacional del Trabajo Ginebra, define la relación de trabajo como una noción jurídica de uso universal que hace alusión a la relación que existe entre una persona (empleado) y otra persona (empleador) a quien la primera le proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración²⁷.

Señala la OIT, que la relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

4.2.2 Contrato de Trabajo. Es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (Mintrabajo, 2016), como bien se explicitaron en el marco legal.

²⁷ OIT, 95ª reunión.

5. HIPÓTESIS/CATEGORÍAS

HIPÓTESIS

La existencia de límites disímiles entre la relación de trabajo y la presunción de contrato de trabajo, ha suscitado controversia en la Corte Constitucional, por la dificultad en la aplicación de la norma en el contexto laboral.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

- Relación de trabajo
- Presunción de contrato de trabajo
- Jurisprudencia

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las disposiciones jurisprudenciales de la Corte Constitucional respecto de la relación de trabajo y la presunción del contrato laboral. 2010 - 2015

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto a la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral
- Determinar los aspectos de discrepancia en la Corte Constitucional en el establecimiento de elementos diferenciadores entre la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral

7. METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca en un paradigma cualitativo, por lo que se hace una lectura inductiva de la realidad, que parte desde las disposiciones legales y jurisprudenciales respecto de la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral.

7.2 ENFOQUE

El enfoque es exploratorio – descriptivo. Exploratorio porque pocos estudios se han encontrado con relación al tema desde una perspectiva jurisprudencial. Descriptivo, porque se toma como base lo expuesto desde la ley y la jurisprudencia.

7.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Revisión documental, de artículos, libros, informes.

Revisión de la Jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional durante el período comprendido entre el 2010 y el 2015

7.4 FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

Fuentes primarias. Jurisprudencia de Corte Constitucional. 2010 - 2015

Fuentes Secundarias. Revisión documental, artículos.

8. CRONOGRAMA

<div style="text-align: right;">Tiempos</div> <div style="text-align: left;">Actividades</div>	Noviembre 2015	Diciembre 2015	Enero 2016	Febrero 2016
Presentación propuesta	X			
Revisión y ajustes a la propuesta	X			
Aprobación propuesta		X		
Revisión documental para la recolección de la información		X		
Análisis de la información			X	
Elaboración de informe final			X	
Entrega de informe final			X	
Presentación de resultados				X

9. RESULTADOS

9.1 Pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto a la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral.

A continuación se darán a conocer los pronunciamientos de la Corte Constitucional que en torno a la relación laboral y la presunción de contrato laboral ha hecho dicha corporación. Es oportuno mencionar que respecto al tema en particular son escasos los pronunciamientos proferidos por la Corte Constitucional en el período de tiempo estipulado, la mayoría de las posturas aparecen en los marcos de soporte jurisprudencial en casos de la estabilidad laboral reforzada.

- Calle Correa, María Victoria (MP). (2010). *Sentencia T – 694 de septiembre 3 de 2010*. Corte Constitucional. Bogotá D.C.

Problema Jurídico. Demanda instaurada ante la justicia laboral ordinaria en procura que se reconociera un vínculo laboral entre la EPS Salud Coop y el Señor Jesús Guillermo Mogollón Galvis. Para ello, la persona en mención demostró la prestación personal del servicio, la remuneración obtenida y así mismo algunos elementos probatorios para acreditar la subordinación. La solicitud fue negada por el Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a saber:

El Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, arguye que la Eps demostró que el demandante había sido contratado mediante contrato de prestación de servicios civiles más no por contrato laboral; los pagos fueron hechos como honorarios profesionales y no como salario; adicional no se probó la subordinación. Por su parte la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, reiteró lo expuesto por el Juzgado.

Al respecto la Corte Constitucional, señala:

- Las autoridades judiciales violaron los derechos fundamentales del actor, porque no tuvieron en cuenta la presunción de subordinación o lo hicieron pero no le asignaron todos los efectos debidos.

- Los derechos fundamentales vulnerados en este caso son: a la igualdad, la confianza legítima, a la primacía de la realidad sobre las formas y al debido proceso.

- Para la negación respecto del reconocimiento del vínculo laboral, la Sala Laboral del Tribunal Superior, no hizo mención del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo que afirma: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, lo que en sí contempla una presunción legal de subordinación, como bien lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades.

Es de mencionar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha interpretado el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, así: “Cuando

en un proceso se demuestre que un sujeto le prestó a otro sus servicios personales, entonces por ministerio de la ley debe presumirse que el vínculo era de carácter laboral; es decir, debe presumirse que los servicios fueron prestados bajo subordinación jurídica y con derecho a remuneración salarial”²⁸.

En cuanto a la presunción de subordinación, la Corte Constitucional, recurre a lo manifiesto en el artículo de la Constitución Política, por lo que arguye: “Como ya se advirtió, la Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual”²⁹

Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre

²⁸ Segmento citado en la Sentencia T – 694 de septiembre 3 de 2010. Corte Constitucional.

²⁹ Artículo 13 CP.

trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica³⁰.

Con base en lo anterior, en los casos donde se discutan asuntos regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, cuando una de las partes prueba la prestación de servicios personales a otra, de antemano se debe presumir la existencia de una relación laboral, donde se hace manifiesta la prestación de un servicio personal, subordinada jurídicamente y remunerada. Lo que reitera lo expuesto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo cuando señala que para que exista contrato laboral, se debe evidenciar:

“(a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; (b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en

³⁰ Corte Constitucional. *Sentencia T – 988 de noviembre 23 de 2012*. Calle Correa, MV. (2012). Bogotá D.C. p. 20.

cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato [...]; (c) un salario como retribución del servicio”³¹.

Señala la Corte Constitucional que incluso lo expuesto en el párrafo anterior, aplica en los procesos en los cuales se reclame el reconocimiento del contrato realidad, así sea una persona que prestó sus servicios en el marco de una profesión liberal (la medicina por ejemplo, en este caso) y, como parte de un contrato formalmente establecido de prestación de servicios.

Con relación al caso de la Sentencia en mención, la Corte Constitucional, considera que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, incurrió en un defecto sustantivo, por no haber tenido en cuenta norma alusiva a la presunción de subordinación referida en el Código Sustantivo del Trabajo.

Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional aseveró la presencia de un defecto fáctico, por el fallo del Juzgado y la Sala, sin el “apoyo probatorio de que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión”. De ahí que el incurrir en el defecto sustantivo y en el fáctico, derive en la vulneración del derecho a la primacía de la realidad sobre las formas, al que alude el artículo 53 de la Constitución Política.

³¹ Código Sustantivo del Trabajo.

- PreteltChaljub, Jorge Ignacio (MP). (2011). *Sentencia T 287 de abril 14 de 2011*. Corte Constitucional. Bogotá D.C

Problema Jurídico. Se requiere establecer si la Cooperativa de Trabajo asociado COOPSANJOSÉ, vulneró los derechos fundamentales del mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, igualdad y seguridad social de la accionante, para así determinar si resulta procedente o no el reintegro y reubicación.

Para resolver el dilema jurídico, la Corte hace el estudio de los siguientes aspectos:

- Procedencia excepcional de la tutela contra particulares
- La naturaleza jurídica de las cooperativas de trabajo asociado
- El principio de primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral y el contrato realidad
- El derecho a la estabilidad laboral de las personas en situación de debilidad manifiesta
- La facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a los 180 días
- La figura de sustitución del empleador

Para efectos del presente trabajo, se hará mención de las posturas de la Corte respecto del principio de primacía de la realidad. Así las cosas se encontró que:

En primer lugar la Corte asevera que la jurisprudencia emitida por la Corporación siempre ha tenido por énfasis defender la amparabilidad del trabajo como derecho fundamental, indistintamente de las formas contractuales que den cuenta de éste.

Lo anterior queda demostrado en el siguiente párrafo:

“No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado ‘en todas sus modalidades’”³²

Reitera la Corte que basta con que el trabajador preste un servicio que se demuestre de manera fáctica para que surjan derechos a favor de éste; así mismo, el que se realicen las actividades en condiciones de subordinación habrá una relación laboral. A manera de ilustración se referencian:

“La relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo

³² Constitución Política de 1991, Art. 25; Sentencia T - 475 de 1992; Sentencia T – 449 de junio de 2010.

dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador”³³

Con base en lo anterior, el principio de primacía de la realidad sobre las formas implica la garantía de los derechos laborales a los trabajadores indistintamente de las condiciones formales de lo pactado, por ende desde que exista la prestación de un servicio, bajo una continua subordinación o dependencia a otra persona; el que genere derechos y obligaciones, debe ubicarse en el ámbito de la regulación laboral ordinaria³⁴.

Ahora bien, en lo que concierne a las Cooperativas de trabajadores, la vinculación a las mismas, no excluye necesariamente el surgimiento de la relación laboral, porque igual prestan sus servicios a otra empresa, donde reciben instrucciones, cumplen horarios, perciben remuneración a través de la cooperativa, por lo que se está ante la figura de un contrato realidad cuando se reúnen los elementos esenciales del contrato de trabajo³⁵.

- Calle Correa, María Victoria. (2012). *Sentencia T – 988 de noviembre 23 de 2012*. Corte Constitucional. Bogotá D.C

³³ Sentencia C – 1110 de 2001; Sentencia T – 287 de 2011.

³⁴ Sentencia C – 1110 de 2001; Sentencia T – 449 de 2010.

³⁵ Sentencia T – 1119 de 2008; Sentencia T – 287 de 2011.

Problema Jurídico. El accionante argumenta que durante doce años mantuvo una vinculación laboral con el Hospital de Turbaco, ESE, a través de contratos de prestación de servicios. A la edad de 68 años en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, fue desvinculado de la entidad al regresar de una incapacidad laboral.

Es por lo anterior, que solicita se declare la existencia del contrato realidad y se ordene su reintegro a la entidad sin solución de continuidad.

La tutela fue declara improcedente en primera instancia por diversidad de motivos, empero la de segunda instancia fue porque el juez estimó que las pruebas no daban cuenta de la existencia del contrato realidad, ni evidencia existencia de un vínculo de doce años caracterizado por la subordinación y el pago de salarios.

Al respecto la Corte hace el siguiente pronunciamiento:

“A juicio de esta Sala, la posibilidad de analizar la existencia de un contrato realidad en este caso no resulta adecuada. Así, aunque la edad del actor resta eficacia a los medios ordinarios de defensa y permite que el juez de tutela se involucre en la definición de asuntos que, en principio, deben definir los jueces laborales; y a pesar de que distintas salas de revisión han accedido a declarar la existencia de un contrato realidad en casos semejantes cuando existe suficiente soporte probatorio, lo cierto es

que dentro de las especiales condiciones de este caso, la edad del actor constituye un obstáculo para la declaración de una relación laboral³⁶.

En lo que respecta a la sentencia enunciada el demostrar la presunción del contrato, con una relación de subordinación manifiesta, en este caso no es de relevancia, porque el accionante no busca tener continuidad laboral con la entidad para el caso el Hospital de Turbaco, ESE.

- Pretel Chaljub, Jorge Ignacio (MP). (2013). *Sentencia T – 868 de noviembre 27 de 2013*. Corte Constitucional. Bogotá D.C

La Corte debe establecer si la actuación de la empresa Caprecom y la Cooperativa de Trabajo Asociado Cooperamos, vulneran los Derechos fundamentales al mínimo vital y a la igualdad del accionante, ante la falta de pago de salarios.

En lo que respecta al principio de la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral y el contrato realidad en el marco de las Cooperativas de Trabajo Asociado, la Corte señala:

- La vinculación a una cooperativa de trabajo asociado no excluye per se el surgimiento de una relación laboral, así lo reitera la Sentencia C – 614 de septiembre 2 de 2009.

³⁶ Calle Correa. Op Cit. p. 23.

- Dentro de las prohibiciones que se han establecido para estas cooperativas, se señala la de “actuar como empresas de intermediación laboral para impedir que se use la forma asociativa de la cooperativa de trabajo asociado para evadir las cargas prestacionales propias de un contrato de trabajo”³⁷.

Con base en lo anterior, afirma la Corte:

“En atención a estas consideraciones, en diversos fallos se ha dado aplicación al principio de primacía de la realidad sobre las formas y se ha establecido que aun cuando los demandantes se encuentren vinculados a una cooperativa de trabajo asociado y presten sus servicios para otras entidades, en tanto sean evidentes las características de un contrato de trabajo, se puede hablar de la existencia de una relación laboral y no de una relación cooperativa”³⁸.

Así las cosas, acorde a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, ésta asevera que en el caso en mención si existe relación de subordinación frente a las empresas accionadas, así este de por medio una Cooperativa de Trabajadores.

³⁷ La ley 1233 de 2008, en su artículo 7, versa. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

³⁸ Corte Constitucional. *Sentencia T – 868 de noviembre 27 de 2013*. Pretel Chaljub, JI (MP). (2013). Bogotá D.C

- Palacio Palacio, Jorge Iván (MP). (2014). *Sentencia T – 750 de octubre 8 de 2014*. Corte Constitucional. Bogotá D.C

Problema Jurídico. Aun cuando no se configure una verdadera relación laboral, la Sala analizara además si ¿una cooperativa de transporte vulnera los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social de una persona que se encuentra a ella vinculada y a quien le fue suspendido el descuento de los aportes a salud bajo los argumentos de no contar con la disponibilidad financiera para ello y de no encontrar un sustento legal o en los estatutos que la rigen para el efecto?³⁹.

En dicha Sentencia la Corte alude al contrato realidad y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en materia laboral. Reiteración de Jurisprudencia, lo siguiente:

“Concluye que independientemente de la denominación que se le dé a una relación laboral o de lo consignado formalmente entre los sujetos que la conforman, deben ser analizados ciertos aspectos que permitan determinar si realmente la misma es o no de naturaleza laboral. Para ello, basta con examinar los tres elementos que caracterizan el contrato de trabajo o la relación laboral y, siendo así, el trabajador estará sujeto a la legislación que regula la materia y a todos los derechos y obligaciones que se derivan de ella”⁴⁰.

³⁹ Corte Constitucional. *Sentencia T – 750 de octubre 8 de 2014*. Palacio Palacio, JI (MP). (2014). Bogotá D.C

⁴⁰ Sentencia T - T-307 de 2012; Sentencia T-467 de 2010.

Así mismo, reitera que:

Ahora, es bien conocido que una de las formas utilizadas para dar apariencia diferente a una verdadera relación laboral es aquella definida a través del cooperativismo. Sobre el particular existen numerosos pronunciamientos de este Tribunal, en los cuales se pretende dilucidar en cada caso concreto si este tipo de asociación compromete verdaderos derechos laborales.

“En reciente jurisprudencia, se ha sostenido que el vínculo entre el cooperado y la cooperativa no está comprendido en el marco de las relaciones de trabajo subordinado, por cuanto se supone que sus asociados son dueños de la cooperativa. Por esta razón, no existe la dualidad entre empleado y empleador y, en principio, no podría utilizarse la legislación laboral”⁴¹.

“No obstante, en algunos eventos a las personas vinculadas a las cooperativas les son aplicables las normas en materia laboral como sucede, por ejemplo, con la intermediación laboral o cuando la persona trabaja directamente para la cooperativa sin ser socio o cooperado. Es en estas circunstancias en las cuales la Corte ha aplicado el principio de la primacía de la realidad sobre las formas con el fin de evitar la desnaturalización de las obligaciones propias del derecho al trabajo”⁴².

⁴¹ Ibid.

⁴² Palacio Palacio. Op Cit.

- Vargas Silva, Luis Ernesto (MP). (2015). *Sentencia T –014 de 19 de enero de 2015*. Corte Constitucional. Bogotá D.C

Problema Jurídico. Corresponde a la Sala establecer, si en el presente asunto, procede la acción de tutela para reclamar el reconocimiento y pago de la pensión sanción teniendo en cuenta que: (i) la accionante es una persona de 78 años de edad dedicada al servicio doméstico, (ii) se dirige la acción de tutela en contra de un particular, (iii) se debate la existencia de un contrato de trabajo y el cumplimiento de la afiliación al sistema general de seguridad social (Vargas Silva, 2015).

La Corte reitera la jurisprudencia emitida respecto de la primacía de la realidad sobre las formalidades. Así las cosas, afirma la Corporación:

“A partir del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, esta Corporación ha desarrollado el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades para declarar la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren los elementos establecidos en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990 de la siguiente manera:

La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en

cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y un salario como retribución del servicio”⁴³.

Adicional a lo anterior, asevera la Corte Constitucional:

“Bajo lo expuesto, se podrá declarar la existencia de un contrato verbal bajo las características de un contrato realidad cuando se constate la existencia de los elementos constitutivos de un contrato de trabajo tales como: (i) la actividad personal del trabajador; (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (iii) un salario como retribución del servicio. En todo caso, se presume que toda actividad que una persona desarrolle en favor de otra, se encuentra regulada por un contrato de trabajo siempre que no exista prueba que demuestre lo contrario”⁴⁴.

Como se evidencia en las Sentencias referidas, desde el 2010 – 2015, todas son reiterativas en cuanto a los elementos presentes en la relación laboral y los aspectos a tener en cuenta para el establecimiento de la presunción de contrato.

⁴³ Corte Constitucional. *Sentencia T – 014 de 19 de enero de 2015*. Vargas Silva, LE (MP). (2015). Bogotá D.C

⁴⁴ Ibid.

9.2 Aspectos de discrepancia en la Corte Constitucional en el establecimiento de elementos diferenciadores entre la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral.

Con relación a la presunción laboral, uno de los puntos de discusión de la Corte Constitucional, está referido a que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, empero no se establece excepción alguna respecto de tal o cual tipo de contrato, por ende:

“Independientemente del tipo de contrato o negocio jurídico que dé origen a la prestación del servicio, (que es en realidad a lo que se refiere la norma cuando alude a la relación de trabajo personal), la efectiva prueba de esa actividad laboral dará lugar a que surja la presunción legal”⁴⁵.

Así las cosas, cuando una persona presta un servicio no está obligado a probar la dependencia y la subordinación para que la relación establecida pueda entenderse a través de un contrato de trabajo.

Otros aspectos señalados por la Corte Constitucional son:

- Para que a una persona se le reconozca un contrato realidad, debe probar al menos que prestaba sus servicios personales a otra. Si se logra demostrar debe presumirse que la relación laboral tiene los demás elementos propios de un contrato de trabajo, entre ellos la subordinación jurídica; aunque ésta puede desvirtuarse siempre y

⁴⁵ Corte Constitucional. *Sentencia T – 988 de noviembre 23 de 2012*. Calle Correa, MV. (2012). Bogotá D.C. p. 21.

cuando se demuestre que los servicios se prestaban de forma independiente y autónoma.

- El que un trabajador reciba colaboración de otras personas no significa que su trabajo sea autónomo o independiente. El que un profesional recurra a una colaboración interdisciplinaria no es un elemento para perder su condición de vínculo laboral con la institución o empresa a la cual le presta sus servicios.

- Un contrato laboral no se desvirtúa por el hecho que las herramientas o instrumentos de trabajo del profesional sean de su pertenencia, toda vez que las partes pueden acordarlo al momento del establecimiento del contrato.

Al respecto afirma la Corte Constitucional:

“Salvo estipulación en contrario, la prestación del servicio subordinado, remunerado, con instrumentos del trabajador, no excluye el concepto de contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en la regla 1ª del artículo 57 del CST, lo que significa que la circunstancia de ser el actor propietario del vehículo automotor, con el cual prestó a la demandada sus servicios personales y subordinados no lo excluía como trabajador vinculado por contrato de trabajo con la empresa”⁴⁶.

⁴⁶ Corte Constitucional, segmento extraído de la Sentencia T – 694 de 2010.

- En lo que respecta a la exclusividad, la relación laboral no pierde su naturaleza por condiciones estipuladas en otro contrato, así sea otro contrato laboral.

- Un contrato laboral no se debe desnaturalizar en ninguno de estos casos: el que las órdenes sean impartidas de manera respetuosa y cortés; porque la remuneración no sea mensual; cuando la persona que da la remuneración impute contablemente el pago a otros rubros de la contabilidad (es decir que no haga parte del pago de salarios).

10. CONCLUSIONES

En lo que respecta a los pronunciamientos de la Corte Constitucional en materia de relación de trabajo y presunción de contrato laboral, es oportuno mencionar que son escasos, por lo menos en el lapso de tiempo demarcado para el desarrollo del presente estudio, la mayoría de las posturas están referidas a la estabilidad laboral reforzada. Empero se encontró que dicha Corporación basa sus fundamentos en primer lugar en el amparo al trabajo como derecho fundamental, en segunda instancia que el principio de primacía de la realidad es suficiente, indistintamente de las formalidades que den cuenta de un contrato laboral, para el cubrimiento del derecho laboral.

Las discrepancias de la Corte Constitucional, en el establecimiento de elementos diferenciadores entre la relación de trabajo y la presunción de contrato laboral, se centran en dos aspectos fundamentales defectos sustantivos y fácticos. Los primeros corresponden a la falta de integración de la norma existente alusiva a la presunción de contrato laboral. La segunda a la falta de apoyo probatorio de los elementos al momento de demostrar la presencia o ausencia de relación laboral.

Con base en lo anterior, los pronunciamientos de la Corte Constitucional siempre van en pro de la aplicación de las normas constitucionales y del Código del Trabajo, en lo que respecta a elementos tales como relación laboral, el contrato y la presunción del mismo; así las cosas existen unos límites disímiles entre la relación de trabajo y la presunción de contrato de trabajo, punto álgido de discusión en la Corte Constitucional,

de ahí la dificultad en la aplicación de la norma en el contexto laboral, como bien se manifestó en la hipótesis.

Si bien el contrato de trabajo da cuenta del acuerdo de voluntades de las partes, en suma de un consentimiento informado y aprobado de las disposiciones para el desempeño laboral; la relación de trabajo por su parte carece de un contrato formal, empero hay una prestación real del servicio (fenómeno fáctico), el cual acarrea consecuencias jurídicas, porque denota unos derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, por lo que se presume que se rige por los fundamentos de un contrato de trabajo.

La presunción de contrato quedará plenamente demostrada si el empleado acredita la existencia de una relación laboral. Por ende, para que un empleador desvirtúe tal presunción debe probar que el servicio que prestó el trabajador se llevó a cabo sin el ánimo de ser retribuido económicamente, ni en cumplimiento de una obligación de dependencia o subordinación.

Finalmente, son elementos connaturales a un contrato laboral, el que las órdenes sean impartidas con respeto y cortesía; la remuneración, así no sea mensual; el que los pagos al empleado queden reportados en los registros contables así no hagan parte del rubro de salarios sino de otros pagos.

11. BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA

- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2010). Bogotá D.C. Legis Editores S.A. ISBN 978 – 958 – 653 – 869 – 5.
- Constitución Política de Colombia. (1991).
- Corte Constitucional. *Sentencia C – 665 de 1998*. Herrera Vergara, H. (MP). (1998). Bogotá D.C.
- Corte Constitucional. *Sentencia C – 614 de 2009*. Pretelt Chaljub, JI (MP). (2009). Bogotá D.C.
- Corte Constitucional. *Sentencia T – 694 de septiembre 3 de 2010*. Calle Correa, MV. (MP). (2010). Bogotá D.C
- Corte Constitucional. *Sentencia T 287 de abril 14 de 2011*. Pretelt Chaljub, JI (MP). (2011). Bogotá D.C
- Corte Constitucional. *Sentencia T – 988 de noviembre 23 de 2012*. Calle Correa, MV. (2012). Bogotá D.C
- Corte Constitucional. *Sentencia T – 868 de noviembre 27 de 2013*. Pretel Chaljub, JI (MP). (2013). Bogotá D.C
- Corte Constitucional. *Sentencia T – 750 de octubre 8 de 2014*. Palacio Palacio, JI (MP). (2014). Bogotá D.C
- Corte Constitucional. *Sentencia T – 014 de 19 de enero de 2015*. Vargas Silva, LE (MP). (2015). Bogotá D.C
- González, G. (2004). *Derecho Laboral colombiano. Relaciones individuales*. Bogotá. D.C. Legis S.A
- Jaramillo Jassir, ID. (2010). *Presente y futuro del derecho del Trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia*. En: Revista Opinión Jurídica. Vol. 9. No. 18. Medellín. ISSN 1692 – 2530.
- López Pino, CM. (2007). *Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones*. En: Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 12. No. 39 Maracaibo. ISSN 1315 – 9984.

- Ministerio del Trabajo. (2016). Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>. Consultado en enero de 2016.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2006). *La relación de trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión. Informe V (1). Suiza. ISBN 92-2-316611-X ISSN 0251-3226.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2006). *La relación de trabajo. Recomendación sobre la relación de trabajo (Número 198)*. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª Reunión. Informe V (1). Suiza. ISBN 92-2-316611-X ISSN 0251-3226.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *Guía sobre las normas internacionales del Trabajo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Ginebra.
- Procuraduría General de la Nación. (2012). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá D.C. Rasgo y Color Ltda.
- Rodríguez G, RC.; Pernía H, N; Montilla R., LC. (2009). *El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias jurisprudenciales*. En: Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. No. 5. Venezuela. ISSN 1856 – 7878.