

# La subordinación en los diferentes contratos laborales

---

Diego Alexánder Nieto Salazar

Universidad de Manizales  
Facultad de Ciencias Jurídicas  
Semillero de Investigación  
Área Laboral  
Manizales  
2013



## RESUMEN

El presente escrito tiene por finalidad realizar una aproximación sobre el concepto de subordinación laboral en Colombia, teniendo en cuenta los preceptos indicados en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, resaltando dicho concepto como la fuente y base del derecho laboral y esbozado sobre los límites que ha establecido el legislador en procura de evitar la esclavitud y respetar la dignidad humana en la parte más débil de la relación contractual del trabajo, como lo es la protección del asalariado.

Conforme se establece en nuestra legislación, el artículo 23 C.S.T., indica que la continuada subordinación o dependencia, es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo por medio del cual se le otorgan facultades al empleador para exigir el cumplimiento de órdenes al trabajador, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, calidad y cantidad de trabajo y la

imposición de reglamentos; que se mantiene por todo el tiempo de duración del contrato laboral.

**Palabras claves:** Contrato a término fijo, Contrato a término indefinido, Contrato Laboral, Contrato Comercial, Subordinación, Prestación Personal, Remuneración, Estado Social de derecho, Contrato realidad o Primacía de la realidad.

## SUMMARY

*The present is intended to make an approach to the concept of labor subordination in Colombia, taking into account the aforementioned provisions in the legislation, doctrine and jurisprudence, highlighting the concept as the source and basis of labor law and the limits outlined that the legislature has established in an attempt to prevent slavery and respect human dignity in the weakest part of the contractual relationship work, as is the protection of the employee.*

*As provided in our legislation, Article 23 CST, indicates that the continued subordination or dependency, is one of the essential elements of the employment contract by which authority is granted to the employer to enforce orders to the worker any time, as to the manner, time, quality and quantity of work and the imposition of regulations, which is maintained throughout the duration of the contract.*

**Keywords:** *Fixed term contract, an indefinite term contract, Contract Labor, Commercial Contract, Subordination, Personal Benefit, Compensation, Rule of law, contract or Prevail reality reality.*

## INTRODUCCIÓN

La subordinación, es un elemento distintivo y primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral, siempre y cuando se ajuste a ciertas reglas constitucionales y supra constitucionales, de manera tal que no se afecta la dignidad del trabajador que está sometido y obligado a ello. “Por consiguiente, el literal b) del artículo 23 del C.S.T. no puede entenderse como una norma aislada ni del ordenamiento jurídico superior, ni del conformado por los tratados y convenios humanos del trabajo, ni de las

demás disposiciones pertenecientes al régimen legal contenido en el referido código que regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo, de las cuales pueden derivarse derechos para el trabajador que deben ser respetados por el empleador.”

Sin embargo, como ha reiterado la jurisprudencia, dichas facultades del empleador tienen límites, ya que sus mandatos no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con nuestra constitución política que otorga especial protección al trabajo y le reconoce su existencia como valor en el preámbulo y como derecho cuya protección la confió directamente al Estado, además de consagrar los derechos mínimos y las garantías de los trabajadores y dispuso que el legislador debe asegurar que tales derechos y garantías no sean disminuidos ni afectados. Así mismo, que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, pues gozan de protección de normas enmarcadas por el Estado Social de Derecho y por el bloque de constitucionalidad.

Las personas que laboran en una empresa determinada tienen ciertos derechos y pre-

rrogativas que guían la actividad laboral, los cuales deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos so pretexto de la facultad de subordinación que les ha sido concedida.

En numerosos pronunciamientos de la corte constitucional, se ha indicado que las referidas facultades del empleador no son absolutas y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales "no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", es decir, la facultad de subordinación del empleador no puede llevarlo a que afecte los derechos fundamentales del trabajador, y en consecuencia, la subordinación debe ser razonable según las necesidades de la empresa y de la actividad desarrollada por cada trabajador, de manera tal que no menoscabe los derechos mínimos que otras normas ha concedido al trabajador, tanto desde el punto de vista de subordinado como de ser humano.

El poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, son muestras del elemento subordinación

en la relación laboral. "Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.

Como ha reiterado la jurisprudencia, dichas facultades del empleador tienen límites, ya que sus mandatos no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con nuestra constitución política que otorga especial protección al trabajo y le reconoce su existencia como valor en el preámbulo y como

derecho cuya protección la confió directamente al Estado, además de consagrar los derechos mínimos y las garantías de los trabajadores, y dispuso que el legislador debe asegurar que tales derechos y garantías no sean disminuidos ni afectados. Así mismo, que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, pues gozan de protección de normas enmarcadas por el Estado Social de Derecho y por el bloque de constitucionalidad.

Las personas que laboran en una empresa determinada tienen ciertos derechos y prerrogativas que guían la actividad laboral, los cuales deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos so pretexto de la facultad de subordinación que les ha sido concedida.

En numerosos pronunciamientos de la corte constitucional, se ha indicado que las referidas facultades del empleador no son absolutas y tienen como límites: <sup>i)</sup> la Constitución; <sup>ii)</sup> los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; <sup>iii)</sup> la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales "no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", es decir, la facultad de subordinación del empleador no

puede llevarlo a que afecte los derechos fundamentales del trabajador, y en consecuencia, la subordinación debe ser razonable según las necesidades de la empresa y de la actividad desarrollada por cada trabajador, de manera tal que no menoscabe los derechos mínimos que otras normas ha concedido al trabajador, tanto desde el punto de vista de subordinado como de ser humano.

El poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, son muestras del elemento subordinación en la relación laboral. "Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. 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, en cumplimiento a las cláusulas del contrato de trabajo, así como el empleador tiene obligaciones para con el dependiente, este tiene deberes que acatar con su patrón, tales como: obediencia en realizar todas las labores que le sean asignadas conforme a su competencia; respeto para con sus patrones, compañeros de trabajo y observar conducta ejemplar a nivel laboral, social, familiar e individual; puntualidad en el horario establecido por la empresa debiendo tramitar en forma oportuna todo permiso que requiera acatando los reglamentos fijados por la entidad; lealtad con su empleador consistente en no difamar ni divulgar secretos empresariales, siempre en defensa del interés colectivo de la empresa; eficiencia y diligencia en la ejecución de sus labores que encaminen al crecimiento económico y prosperidad del lugar de trabajo, debiendo colocar a su servicio todos sus conocimientos y experiencia adquirida, capacitándose día a día para mejorar en el buen desempeño de sus funciones.

Pero también es cierto, que el quebrantamiento de los derechos, deberes y obligaciones del empleador y empleado conllevarán a sanciones de tipo laboral consistentes en el pago de indemnizaciones y a la terminación unilateral del contrato de traba-

jo por justa causa. Si es el empleador el incumplido paga la indemnización estipulada en el artículo 64 del CST y en el caso del trabajador podrá ser sancionado o despedido según el caso, sin perjuicio de su liquidación de acreencias laborales a que tenga derecho.

Estas actividades laborales son desempeñadas bajo la continuada subordinación del empleador, sin existir autonomía e independencia del trabajador. Para diferenciar el contrato laboral del contrato de servicios, basta con remitirnos a analizar sus elementos esenciales, que son: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, con la existencia de este último elemento se configura una relación laboral, debido a que los dos primeros, esto es, la remuneración y la prestación personal del servicio, son comunes al contrato de servicios y al contrato de trabajo.

Es de interés traer a colación la figura del contrato realidad o primacía de la realidad que consagra el artículo 53 de la carta magna, la que consiste en que una vez reunidos los tres elementos del contrato de trabajo, los hemos mencionado con anterioridad, se configura una relación laboral sin importar la formalidad o el tipo de contrato que hayan pactado las partes, pues las normas laborales son de orden público

y por tanto irrenunciables a los derechos y prerrogativas adquiridas en virtud de dicha relación laboral.

En nuestro medio, es muy común la modalidad contractual con prestación de servicios, pero al cumplir con los tres elementos que son: Prestación personal del servicio, subordinación continuada y remuneración, constituye un verdadero contrato de trabajo que lo maquillan mediante prestación de servicios con la finalidad de evadir el pago a favor del trabajador de todos sus derechos laborales y prestaciones sociales.

En todo contrato de prestación de servicios, quien presta el servicio es el contratado, y este recibe un pago o remuneración, puesto que no existen contratos de servicio gratuitos, por lo que el elemento que entraría a definir si lo que existe en la realidad es una relación laboral, es la subordinación.

Son innumerables las inquietudes de la gente que está vinculada mediante la figura de contrato de servicios, pero sin embargo, están permanentemente subordinados al contratante.

Aquí hemos sido insistentes en recalcar que el contrato de servicios, así se llame de servicios y haya sido firmado ante testigos, será desvirtuado como tal, si se configuran

los elementos que la ley ha establecido como propios del contrato de trabajo, principalmente la subordinación, por tanto, si existe subordinación, ya no será un contrato de servicios sino un contrato de trabajo, con todas las implicaciones propias de éste.

Recordemos que el contrato de trabajo, puede ser verbal o escrito, a término fijo o a término indefinido, y que el contrato a término fijo debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido.

En caso de simulación u ocultamiento de un contrato de trabajo mediante un contrato de prestación de servicios, se deberá analizar si en el desarrollo de este, el trabajador está sometido al poder de subordinación del contratante, el contrato de prestación de servicios no tiene validez alguna, sino que estaremos ante un contrato de trabajo, el cual, por no estar escrito será verbal, por tanto, estaremos ante un contrato de trabajo a término indefinido.

La Corte constitucional, en sentencia C-386 del 2009, enuncia las reglas constitucionales en las que debe estar enmarcada la subordinación:

Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del

trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte en la sentencia SU-342/95, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que *...no solo se origina y fundamenta en los artículos 1, 4, Inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...* (Corte Constitucional, sentencia SU-342, 1995, p. 7.2).

Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con los artículos 53, inciso 4, 93 y 94 de la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte en la sentencia T-568/99, el bloque de constitucionalidad.

Este poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador en lo relativo a la manera como este debe realizar las funciones y cumplir las obligaciones que le son propias se establecen con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

*Se destaca dentro del elemento de subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre este para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquel.* (Corte Constitucional, sentencia T-1040, 2001, p. 11).

La Corte ha precisado que dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación. (Corte Constitucional, sentencia T-1040, 2001, p. 11).

*NO ES ABSOLUTA.* No obstante, esta facultad subordinante ha señalado la Corte Constitucional en sentencia C-930 de 2009, *no es nunca absoluta, pues encuentra diversos tipos de límites constitucionales.*

**1. Dignidad Humana.** Así, en primer lugar están aquellos que se derivan de la noción de dignidad humana: las órdenes del empleador no podrán implicar un trato cruel, inhumano o degradante, ni desconocer las necesidades materiales y morales implícitas en la noción de vida digna.

**2. Derechos Fundamentales.** También el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador constituye un límite a esta facultad del empleador, toda vez que no serán admisibles aquellas órdenes cuyo cumplimiento ponga en grave riesgo derechos constitucionalmente reconocidos, como la vida o la salud de los empleados, comprometan su libertad hasta el punto de esclavizar al trabajador, o restrinjan irrazonablemente garantías laborales constitucionalmente protegidas, como los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva (C.P. Art. 55).

**3. Acuerdos.** Además, como lo ha hecho ver la Corte, la subordinación también se ve limitada por “lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales”, y por “las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales.

**4. Solidaridad.** Igualmente ha señalado la Corte Constitucional como “dentro de los

límites que encuentra la facultad subordinante del empleador, están asimismo aquellos que se derivan del deber constitucional de solidaridad. En efecto, el artículo 95 superior, al referirse a los deberes de las personas, recoge aquel conforme al cual a todos corresponde “obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”. Así pues, cuando los trabajadores están en tal clase de situaciones, es deber del empleador responder de forma humanitaria, por lo cual sus órdenes no deben impedir que el empleado pueda superar razonablemente tal clase de “calamidades.

**5. Campo de Aplicación.** La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expuso permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos o sancionarlos disciplinariamente... (Corte Constitucional, sentencia CD-930, 2009, p. 5.6.2).

Como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las



relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral. Su opinión debe ser valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para los empleadores y sin que tampoco elimine el poder de subordinación de aquellos.

Téngase en cuenta que lo propio de todo reglamento de trabajo es el establecimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe desarrollarse la prestación del servicio, así como las condiciones de seguridad y orden que deben reinar en la empresa, asuntos que son conexos al elemento subordinación. Pero, además, también existen otros aspectos que escapan al ámbito mismo de la subordinación como es la fijación de las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para formular quejas, cuestiones en las que resulta necesario escuchar la opinión de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores.

Para la Corte es importante anotar que esa potestad otorgada por la norma a la autoridad del trabajo de escuchar o no a los trabajadores si bien no desconoce el debido proceso administrativo ni la libertad sindical

ni el artículo 209 C.P., en la medida en que tal proceder le permite a la administración aclarar las dudas que le susciten las cláusulas establecidas en el proyecto de reglamento, sí restringe el principio democrático que rige nuestro Estado social de derecho, en cuanto deja a la mera liberalidad de aquélla él escuchar las inquietudes, las opiniones y las censuras que tengan los trabajadores sobre las materias que puedan afectar sus derechos, fuera del ámbito de la subordinación.

No obstante, en virtud de la aplicación del mismo principio de conservación del derecho, la Corte condicionará el referido artículo en el sentido que es exequible sólo si se entiende que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento del trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no.

**6. La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo.** El reglamento interno de trabajo. Precisamente uno de los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo es la subordinación, la cual -según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo- faculta al empleador para exigirle al trabajador el

cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.

Sobre el concepto de subordinación la Corporación ha manifestado:

*La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de*

*reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-930, 2009).

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores.

Ahora bien, una de las expresiones de esa subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador es el poder de dirección que conlleva a la facultad de impartir órdenes, de establecer las directrices que han de guiar la actividad laboral y por supuesto la de imponer un reglamento interno que contenga las normas no sólo de comportamiento dentro de ella sino las disposiciones reguladoras de la actuación de

ambas partes de la relación laboral. Dicho reglamento regirá las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regulará las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo; éste ha sido definido como: *el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-930, 2009).

De conformidad con el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Sin embargo, por los efectos de la deslaboralización, el mercado de trabajo se ha flexibilizado, existiendo formas de contratación que pretenden ocultar una verdadera relación laboral, tales los casos de la tercerización o intermediación: vinculación a través de cooperativas de trabajo asociado, contratos de prestación de servicios, etc., lo cual se traduce en el desconocimiento y violación de los derechos laborales.

Interesante y hasta sorpresiva ha sido la nueva posición de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que hace pocos meses, en un caso donde el demandante laborando para la sociedad embotelladora Embosán S.A., se le obligó a registrarse como comerciante dueño de una

empresa de cobranzas y venta de gaseosas, firmar un contrato civil de prestación de servicios cuyo objeto era el cobro de cartera, para simular la relación de trabajo, y quincenalmente, para simular el pago de su remuneración salarial se le imponía la obligación de facturar el 1.5% sobre el valor de la cartera recaudada, estando obligado a cumplir con un horario de trabajo, llegó a la conclusión aplicando la norma citada, que demostrada la prestación personal del servicio, se presume la subordinación laboral y el contrato de trabajo.

Recordó la Corte, lo que tantas veces ha plasmado en sus sentencias, que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del empleador. Y respecto a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba, cuando se encuentre evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal del artículo 24 del CST.

En palabras de la Corte: *Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para*

que se presume el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador. (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-930, 2009).

Esta posición jurisprudencial es altamente benéfica y aplicable en todos los casos de común ocurrencia en Colombia, caso de las vinculaciones en el sector palmicultor, hospitales, etc., a través de cooperativas de trabajo asociado, o donde se hace aparecer al trabajador como un empresario independiente para que firme contratos civiles, etc., tomando en cuenta además, que este precedente jurisprudencial es obligatorio para los jueces y particulares de conformidad con lo ordenado en la sentencia C-539 de 2011, donde se consagró que: *(ii) el entendimiento del imperio de la ley a la que están sujetas las autoridades administrativas y judiciales, debe entenderse como referido a la aplicación del conjunto de normas constitucionales y legales, incluyendo la interpretación jurisprudencial de los máximos órganos judiciales;...(x) los fallos de la Corte Constitucional tanto en ejercicio del control concreto como abstracto de constitucionalidad, hacen tránsito a cosa juzgada y tienen fuerza vinculante, en su parte resolutive (erga omnes en el caso*

*de los fallos de control de constitucionalidad de leyes, e interpartes para los fallos de tutela) y, en ambos casos, las consideraciones de la ratio decidendi tienen fuerza vinculante para todas las autoridades públicas".* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-539, 2011).

De tal manera, debe alegarse permanentemente en los procesos esta circunstancia, a fin de que los jueces utilicen los procedimientos para materializar los derechos sustanciales de los trabajadores, y no se excedan en ritualidades y requerimientos de pruebas ya no necesarias para demostrar la subordinación laboral, cuando lo lógico, legal y jurisprudencial, es hacer uso de la presunción legal del artículo 24 del C. S. del T., de tal manera que, acreditándose la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el trabajador demandante, que había sido forzado a convertirse en contratista o empresario independiente, se presume la subordinación laboral, y como consecuencia, surge el derecho al reconocimiento y pago de los derechos laborales.

La subordinación ha constituido a lo largo del desarrollo del Derecho Laboral, el elemento distintivo alrededor del cual ha girado la tutela del Trabajo humano, en el sistema de protección clásico del Derecho del Trabajo.

El empleador con ocasión de la existencia de un contrato de trabajo ejerce sobre el Trabajador, la potestad de dirección y reglamentación para hacer efectiva la relación Laboral. La subordinación es una constante posibilidad, de ejecutar la labor estipulada en el contrato de trabajo, por quien se encuentra sometido a acatar las órdenes del empleador y de sus representantes.

A raíz de la implementación de nuevos modelos económicos, han operado cambios en la formas de trabajo del hombre, los cuales han permitido el incremento de relaciones de trabajo no sustentadas formalmente en la subordinación.

La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

### **SUBORDINACIÓN DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Límites a los poderes del empleador**

A juicio de la Corte, la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que: *...no sólo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los*

*proprios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-539, 2011, p. 4.7). - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “*no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores*”. (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-539, 2011, p. 4.7).

### **La subordinación laboral no es una forma de esclavitud.**

El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos

esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para “exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (...) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...”. Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que la ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar “los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal. (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-342, 1995, p. 7.2).

*(...) La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó,*

*permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente...* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-342, 1995, p. 7.2).

Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte en la sentencia SU-342/95[3], los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que: *...no solo se origina y fundamenta en los artículos 1, 4, Inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-342, 1995, p. 7.2).

*Ha advertido esta Corte que el llamado jus variandi -entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está "determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa" (se subraya) y que de todas maneras "habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador".* (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-407, 1992, p. 7.2).

## CONCLUSIONES

A manera de conclusión podemos decir que en la Constitución, el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado Social de Derecho, en cuanto lo reconoce como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y a obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social, fundada en la solidaridad social.

En virtud de su consagración como un derecho, nuestra Constitución compromete al Estado en el deber de protegerlo, creando, estimulando e incentivando las condiciones socioeconómicas propicias que promuevan una oferta de oportunidades laborales para

todas aquéllas personas en capacidad de trabajar, expidiendo la normatividad que asegure unas relaciones laborales "dignas y justas", con arreglo a los principios fundamentales básicos y mínimos ideados por el Constituyente y, en ejercicio de su capacidad de intervención, limitando los abusos que pueden engendrarse al amparo de las leyes del mercado y del principio de la autonomía de la voluntad, o regulando las condiciones requeridas para racionalizar la economía con el fin, de asegurar el pleno empleo de los recursos humanos, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo, especialmente en lo laboral, y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En efecto, nuestra normatividad en materia laboral propende el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos funda-

mentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución.

El contrato de trabajo contiene tres elementos esenciales para declarar su existencia, los cuales son: Prestación personal del servicio, Subordinación, y como consecuencia de los anteriores una remuneración. El trabajo de investigación que se adelanta por parte del semillero en Derecho laboral del Centro de Investigaciones Sociojurídicas de la Facultad de Ciencias Jurídicas, pretende dilucidar sobre ese tercer elemento, remuneración, pues es la base sobre la cual el trabajador obtendrá su salario base de liquidación en el pago de sus prestaciones sociales y cotización al sistema de seguridad social integral.

Conforme se establece en el Código Sustantivo de Trabajo, artículos 127 y 128, constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero y/o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o sumi-



nistros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales.

En la Constitución, el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado Social de Derecho, en cuanto lo reconoce como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y a obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social, fundada en la solidaridad social.

En virtud de su consagración como un derecho, nuestra Constitución compromete al Estado en el deber de protegerlo, creando, estimulando e incentivando las condiciones socioeconómicas propicias que promuevan una oferta de oportunidades laborales para todas aquéllas personas en capacidad de trabajar, expidiendo la normatividad que asegure unas relaciones laborales "dignas y justas", con arreglo a los principios fundamentales básicos y mínimos ideados por

el Constituyente y, en ejercicio de su capacidad de intervención, limitando los abusos que pueden engendrarse al amparo de las leyes del mercado y del principio de la autonomía de la voluntad, o regulando las condiciones requeridas para racionalizar la economía con el fin, de asegurar el pleno empleo de los recursos humanos, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo, especialmente en lo laboral, y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En efecto, nuestra normatividad en materia laboral propende el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución.

## BIBLIOGRAFÍA

<http://www.gerencie.com>

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-386 de 2000.

<http://www.leyex.info>

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-539 de 2011, MP: Luis Ernesto Vargas Silva.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-930 de 2009, MP: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-934 de 2004.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-342 de 1995, MP: Antonio Barrera Carbonell.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-407 de 1992, MP: Simón Rodríguez Rodríguez.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-407 del 5 de junio de 1992, MP: Simón Rodríguez Rodríguez.

<http://fensuagro.org>

<http://vlex.com.co>

<http://www.consultas-laborales.com.co>