

LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO

2

Luis Fernando Vallecilla Baena

Introducción

En la época de la Revolución Industrial, siglos XVIII y XIX, en la cual nace la noción del trabajo asalariado, no existía la legislación laboral y la contratación básicamente se regía por el Derecho Privado, donde había absoluta libertad contractual de las partes (trabajador y empleador), como si estas fueran iguales, lo que conllevaba a que las jornadas laborales fueran extenuantes. Así mismo, el trabajo de las mujeres y de los niños era mal remunerado, cometiéndose todo tipo de injusticias con la clase trabajadora que había sido sacada de los campos para ser introducida en las grandes fábricas.

Con el Tratado de Versalles, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo –OIT– de 1919. Con esta se frena la injusticia social imperante y surge el Derecho Laboral, que va a ser el encargado de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, partiendo del principio de la desigualdad contractual de las partes y poniéndole límite a la expresión de la voluntad contractual del trabajador.

Ya para 1980 y 1990 surge una nueva corriente que trata de deslaborizar las relaciones de trabajo. Desconociendo los principios básicos del Derecho Laboral, pretende dejar que el precio del trabajo quede en manos de la oferta y la demanda,

trayendo como consecuencia, en el prosperar de esta tendencia, el empobrecimiento de la clase trabajadora.

La relación de trabajo

El Trabajo, la Teoría de la Relación de Trabajo y el Derecho Laboral

La Constitución Política de Colombia define el trabajo así: “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”.

Cuando la Constitución Nacional consagra el trabajo como un derecho de carácter fundamental y tutelable, lo que dice es que el trabajo es una actividad libre, que no puede ser prohibida ni impedida a quienes quieran ejercerla y que el Estado tiene la obligación de proteger ese derecho. El trabajo es, por antonomasia, la actividad que permite el acceso a los medios de subsistencia y, por tanto, está íntimamente relacionado con la posibilidad de llevar una vida digna. Al respecto, la Corte Constitucional ha explicado que el trabajo tiene una triple connotación jurídica y política, expresando:

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.⁷

7 Corte Constitucional de Colombia, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia C-583 de 2014, Referencia: Expediente D-10032 (Colombia, 2014), <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

Conceptualmente, el trabajo se sitúa en contraposición a la esclavitud, de ahí que deba tratarse siempre de una actividad esencialmente libre y voluntaria. Incontables instrumentos internacionales han proscrito la esclavitud y los trabajos forzados como formas de explotación económica, de relación de producción o de propiedad.⁸

La Convención sobre la Esclavitud -1926-, suscrita en el marco de la Sociedad de Naciones, define la esclavitud como “el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos”.⁹

Asimismo, resulta un hito histórico del principio de libertad en el trabajo, la redacción de los artículos 17 y 18 de la primera Constitución Republicana de Francia que, vislumbrada por la Asamblea Constituyente del mismo país, en 1793 establecía:

Ninguna clase de ocupación, empleo y oficio puede ser prohibida a los ciudadanos. Y cada uno puede disponer a su arbitrio de su tiempo y servicio; pero no puede venderse a sí mismo ni ser vendido. Su persona es propiedad inenajenable. La ley no reconoce el estado de servidumbre; entre el que trabaja y el que emplea solamente puede existir un comercio por servicios que hayan de prestarse y la compensación que por ello haya de darse.¹⁰

Ese elemento de libertad, inmerso en las relaciones de trabajo, implica para los Estados democráticos una necesidad de intervención cuando este se vea coartado por la desigualdad de poder entre las partes de dicha relación.

La OIT define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.¹¹ Lo diferencia del concepto de empleo, en cuanto este último envuelve una contraprestación por el trabajo realizado, es decir, el empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones,

8 David Weissbrodt y la Liga contra la Esclavitud. *La Abolición de la Esclavitud y sus formas contemporáneas*, (Nueva York – Ginebra: Naciones Unidas - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2002), <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/slaverysp.pdf>.

9 Ibid., artículo primero.

10 Guillermo Guerrero Figueroa, *El Derecho Laboral en la Nueva Constitución*, Tomo IV, Compendio de Derecho Laboral, (Bogotá: Editorial Leyer, 1995), 28.

11 Virgilio Levaggi, “¿Qué es el trabajo decente?”, *Sala de Prensa* (blog), *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 9 de agosto de 2004, http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.

propinas, pagos a destajo o pagos en especie)¹² sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

La Real Academia de la Lengua Española define el trabajo de la siguiente manera: “1) la acción y efecto de trabajar. 2. Ocupación retribuida. 3. Cosa que es resultado de la actividad humana. 6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”.¹³ Por otra parte, el Diccionario de Derecho de Osorio y Florit y Cabanellas de las Cuevas dice que,

a su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros artículos. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea, o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito”.¹⁴

La filosofía y la ciencia explican que una relación es un vínculo, entre objetos o sujetos, que une en determinada circunstancia o naturaleza. Las relaciones entre personas adquieren importancia para la vida jurídica cuando estas producen alguna clase de efecto igualmente jurídico. Una relación laboral hace referencia al vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor.

A partir de lo preceptuado en el artículo 93 de la Constitución de 1991, la jurisprudencia de la Corte Constitucional construyó el concepto de bloque de constitucionalidad, según el cual en el ordenamiento jurídico deben prevalecer los tratados internacionales que versan sobre Derechos Humanos y cuya limitación está prohibida en los Estados de excepción, como los convenios de la OIT y las recomendaciones de sus órganos de control.

Como consecuencia, la fuente principal del ordenamiento laboral colombiano es la Constitución Política, que instituye, en su artículo 2, que los fines esenciales del Estado son proteger la vida, la honra, los bienes, las creencias y libertades de las personas residentes en Colombia. Así mismo, más adelante señala: en el artículo 38, los 25 fundamentos del Derecho Colectivo del mundo del trabajo o

.....
12 Ibid., 9.

13 *Real Academia Española (RAE)*, 23.ª ed. Madrid: Espasa Libros, 2014.

14 *Diccionario de Derecho de Manuel Ossorio y Florit y Guillermo Cabanellas de Las Cuevas*, 1ª ed., Buenos Aires: Heliasta, 2007.

•La relación laboral y el contrato de trabajo•

laboral y 6 derechos de asociación; en el artículo 39, el derecho de asociación sindical y el reconocimiento sin intervención del Estado; en el artículo 53, los derechos de los trabajadores; en el artículo 55, la negociación colectiva; en el artículo 56, el derecho de huelga; y en el artículo 57, la participación de los trabajadores en la gestión de empresa.¹⁵

Desde una perspectiva económica, una relación laboral es aquella que se da dentro del proceso productivo y que sujeta al trabajo y al capital. Así, el trabajo es el creador esencial de riqueza y solo puede ser ejercido por una persona humana, de ahí que todas las definiciones, tanto económicas como jurídicas, expresen que quien realiza el trabajo es siempre una persona natural (trabajador), mientras que la persona a favor de quien se ejerce el mismo puede ser tanto natural como jurídica y se le denomina empleador.

La Teoría de la Relación de Trabajo fue desarrollada por la doctrina jurídica germánica¹⁶ y permitió darle a la actividad del trabajo humano una naturaleza jurídica diferente a la de un contrato, en contraposición de aquella que le dio la denominada Teoría Contractualista del Derecho Privado; el origen de esta última es el Derecho Clásico Romano. Históricamente fue la tesis de la relación laboral la que permitió un desprendimiento del concepto jurídico del trabajo, en cuanto a los postulados propios del Derecho Privado, puesto que durante siglos fueron aplicadas al trabajo humano las normas jurídicas para el contrato civil, asimilándolo a otra clase de contratos (arrendamiento, compraventa, sociedad, mandato, o agencia¹⁷). De ahí que en un principio los tratadistas del Derecho Laboral tuvieron como propósito principal precisar las diferencias esenciales entre la naturaleza de los contratos civiles y el fenómeno por el cual una persona prestaba una labor a favor de otra.

No fue sino hasta principios del siglo XX que se concluyó que, desde una visión humanista, el trabajo comportaba situaciones sociales y económicas que no podían regularse desde la figura del contrato privado. Para ese entonces se formuló la tesis de que la realidad del trabajo humano debía producir efectos jurídicos

.....
15 Francisco Rafael Ostau de Lafont de León, *La Libertad Sindical en el Mundo del Trabajo en Colombia* (Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2017), 25.

16 Iván Daniel Jaramillo Jassir, "Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia", *Revista Opinión Jurídica*, 9, n° 18 (2010): 57 – 74.

17 Guillermo González Charry, *Derecho del Trabajo*, Segunda Edición (Bogotá: Editorial Temis, 1970).

sin necesidad de la existencia de un contrato. Es más, se expresó que la voluntad de las partes no debía ser determinante a la hora de aplicar la ley o los contratos colectivos a la antedicha realidad. Así se trató de establecer un punto de partida desde el cual los ordenamientos jurídicos lograran un equilibrio de poder entre las partes involucradas, empleador y trabajador, puesto que resulta una verdad evidente que el primero, al ser el dueño de los medios de producción y del capital, se encuentra en una posición de ventaja sobre el segundo, quien tan solo dispone de su fuerza de trabajo.

La importancia de esta teoría radica en que permitió entender el trabajo como una situación objetiva, diferente del acuerdo de voluntades que acontecía entre las partes de la relación, es decir, como una situación de hecho independiente, que configuraba efectos jurídicos por sí misma. Como consecuencia de lo anterior, el fenómeno del trabajo humano en favor de otro, entiéndase como relación laboral, dejó de ser simplemente un contrato o una actividad que debía estar sujeta al régimen de las obligaciones y de los contratos.¹⁸ En su lugar, empezaron a aplicarse un conjunto de principios y normas diferentes, que tuvieron en cuenta el valor social y económico del trabajo y que permitieron una mayor y mejor protección de los intereses del trabajador por su condición de parte débil de la relación, regulando con más precisión las características especiales de dicha relación.

La necesidad de la configuración de la doctrina, y su relación con el desarrollo del Derecho del Trabajo, ocurre como consecuencia de un contexto social complejo, que tras el proceso de industrialización de las economías conformó nuevas formas de relación entre la fuerza de trabajo y el capital. Al respecto, el Profesor Eduardo Caamaño Rojo explica lo siguiente:

Como es sabido, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue, poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a una gran cantidad de trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad

18 República de Colombia - Ministerio de Justicia. *Derecho Laboral, Primera Parte*. Curso de Capacitación para Jueces de La República, Bogotá, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 1989, 232.

del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar. Por tanto, el libre juego de la oferta y la demanda de empleo en un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo, como asimismo, la insuficiencia de las normas propias del Derecho Civil – basadas en el presupuesto de la igualdad jurídica de las partes contratantes y en el principio de la autonomía de la voluntad- ocasionaron un complejo problema social (la denominada “cuestión social”), que reclamó la intervención estatal para paliar estos efectos, la que se tradujo, en definitiva, en la dictación de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral y, de manera más general, en un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil.

En este contexto, se plantea por algunos autores que el Derecho del Trabajo es una categoría cultural fruto del sistema de producción capitalista industrial; no es por lo tanto la respuesta normativa al conflicto sociolaboral o de trabajo en general, en la medida en que todas las sociedades históricas han conocido el trabajo como fuente de conflictos sociales, sino que propiamente la reacción ante el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial, esto es, el conflicto que se genera en la “gran industria” del siglo XIX caracterizada por la doble concentración de capitales y de trabajadores. Atendidas estas circunstancias históricas que originaron y motivaron el desarrollo del Derecho del Trabajo, se explica, en opinión del profesor Manuel Alonso Olea, que la realidad social sobre la que esta rama del Derecho descansa no es el trabajo en general, sino un tipo muy especial y característico de trabajo humano, en cuanto a la relación existente entre la actividad del sujeto que lo realiza y los frutos de la misma.¹⁹

Durante gran parte de la primera mitad del siglo pasado, los seguidores de la Teoría de la Relación Laboral libraron una lucha doctrinaria contra aquellos que no veían deseable que el trabajo se desprendiera de los postulados propios del Derecho Privado.²⁰ No obstante, tanto en el ámbito teórico como en el práctico (legislación y jurisprudencia), el triunfo de la idea de la relación de trabajo resultó un camino sin regreso, con las implicaciones que esto tuvo en la autonomía y crecimiento del Derecho del Trabajo. Es por esta razón que se considera que la

.....
19 Eduardo Caamaño Rojo, “La Parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo”, *Revista Laboral Chilena*, (2004): 61 y (2005): 68.

20 *Ibid.*, 231.

Teoría de Relación Laboral es la piedra angular sobre la cual se ha desarrollado el Derecho Laboral como rama autónoma del Derecho.

La interpretación de estos derechos se hará desde el proteccionismo laboral, garantizando la materialización de los principios de la favorabilidad, la condición más beneficiosa y la *in dubio pro operario*, en el marco de una sociedad democrática que desarrolla la justicia y el bien común.²¹

En Europa se consideró dirimido el debate entre la Teoría de la Relación Laboral y la Teoría Contractualista, primando la segunda, pero incluyendo siempre, tanto en el ámbito teórico como en el legislativo, la idea de la relación laboral como un fenómeno objetivo independiente de los acuerdos a los que lleguen las partes de la relación.²² Por otro lado, en Latinoamérica la discusión no arribó a igual solución. De hecho, dentro del contexto del Derecho del Trabajo mexicano, importantísima fuente para Colombia y Latinoamérica, se encuentra la siguiente afirmación del Profesor Mario de la Cueva:

La defensa de “la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen”, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos.

La disputa duró muchos años, pero aún quedan opositores: desde luego, los profesores de derecho civil, que no se resignan a la pérdida de todo un sector de las relaciones humanas; y además de ellos, un grupo de personas que no han entendido o que tal vez no quieren entender el pensamiento nuevo, lo que las conduce a posiciones ambiguas y contradictorias.²³

En Colombia, los redactores del Código Sustantivo del Trabajo señalaron expresamente la influencia de los razonamientos del profesor Mario de La Cueva, y en general del Derecho Mexicano del Trabajo²⁴, en los mandatos de dicho estatuto. No obstante, de la redacción del Código Sustantivo del Trabajo, y de las

21 Ostau de Lafont de León, *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*, 22.

22 Jaramillo Jassir, “Presente y futuro del derecho del trabajo”, 60.

23 Mario De La Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 2da ed. (México: Ed. Porrúa, 1972), 182.

24 Jaramillo Jassir, “Presente y futuro del derecho del trabajo”, 59.

leyes que lo han modificado -en particular la Ley 50 de 1990-, no puede decirse que la legislación colombiana tomó partido por alguna de las teorías en forma pura. La hipótesis contractualista no desapareció del espectro jurídico, ni de las teorías que explican el fenómeno jurídico del trabajo, ni del modo ideal de regularlo. En el siguiente título se explicará, en forma más detallada, qué de la Teoría Contractualista y qué de la Teoría de la Relación de Trabajo se encuentra inmerso en la regulación e interpretación que se hace de nuestras leyes de trabajo.

Desde los albores del siglo que inicia, el debate se ha ido dando en dos sentidos. Por un lado, existen quienes afirman que el Derecho Laboral tiende a desaparecer, puesto que la continua expedición de leyes de flexibilización laboral evidencia que esta rama del Derecho ha ido perdiendo su carácter tuitivo y que, en consonancia con los profundos cambios que vienen suscitándose en los modelos de producción mundial -gracias en gran medida a la globalización de los mercados-, se va haciendo inútil la existencia de una rama jurídica dedicada exclusivamente a las relaciones y conflictos de carácter laboral.²⁵

En cambio, algunos autores defienden la necesidad de profundizar en la independencia y autonomía del Derecho del Trabajo y argumentan que, ante los cambios políticos y económicos, las normas de flexibilización han deteriorado notablemente las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la desarticulación de las garantías laborales plantea desafíos que deben ser enfrentados fortaleciendo esta rama del Derecho, no prescindiendo de la misma.

En la actualidad, la realidad del Derecho del Trabajo controvierte las conjeturas acerca de su eventual desaparición. En contraposición, se ha visto una extensión de las garantías de los derechos laborales a situaciones antes ajenas a él y un giro de estas garantías hacia la protección de los Derechos Humanos de una forma más integral.

Otros tratadistas, ya desde finales de la década de los ochenta, apuntan a forjar una nueva vertiente del Derecho, denominada Derecho Social, la cual incluye el Derecho del Trabajo. De igual manera, aparecen dentro de esta vertiente el Derecho del Medio Ambiente, el Derecho Agrario, el Derecho Migratorio y el Derecho de la Seguridad Social. Algunos tratadistas incluyen, asimismo, el Derecho del Consumo y el Derecho de la Competencia. Puntualmente estas

.....
²⁵ Ibid., 59.

ramas del Derecho tienen en común la necesidad del intervencionismo (jurídico) estatal en el desarrollo de actividades con relevancia social o económica, donde las relaciones de poder entre quienes participan de ellas tienden a padecer de un desequilibrio natural.

La relación de trabajo, el contrato de trabajo y el ámbito de aplicación del Código Sustantivo de Trabajo

Una relación laboral es aquella por la que una persona natural realiza una labor o presta un servicio en favor de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad de estas circunstancias determina si se está frente a la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase (especie) de relación laboral.

Conforme a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral, *contrario sensu*, no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo. Así, para que se entienda de mejor forma, se debe considerar que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales.

En el sistema jurídico colombiano, los conceptos de relación laboral y contrato de trabajo no han seguido en forma total las consideraciones de la Teoría de la Relación Laboral, ni tampoco los postulados de la Teoría Contractualista. Puede afirmarse que las normas colombianas han adoptado una postura mixta o ecléctica, aunque los mismos redactores del estatuto han pronunciado la significativa preponderancia que tuvieron sobre ellos las tesis del Maestro De la Cueva.

Una gran parte de los doctrinantes excluye de las relaciones laborales todas aquellas reguladas por contratos de carácter administrativo, mercantil o civil, así como todas aquellas relaciones no subordinadas, gratuitas o que no cumplen con el requisito de que la prestación se caracterice por ser *intuitu personae*. Lo cierto es que esto se debe a un tropezón conceptual surgido a raíz de la redacción del estatuto de trabajo, lo que trae consigo, en la práctica, ciertos yerros de interpretación, dificultad para entender las formas de contratación de servicios personales

y, además, genera en los empresarios miedos o excesos que no resultan lógicos a la hora de celebrar contratos o al aplicar las normas y principios generales del Derecho Laboral.

Aquí se debe hacer una precisión conceptual: en términos estrictos, la prestación de un servicio en forma personal, de carácter laboral, realizada en forma libre y voluntaria en favor de otra persona, es *per se* una relación de trabajo.²⁶ Ahora bien, esto no quiere decir que dicha relación deba ser siempre objeto del Derecho Individual del Trabajo, regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias. Lo dicho, puesto que para ello se requiere que la relación laboral sea de las que se efectúan en ejecución de un contrato de trabajo y que su naturaleza no esté expresamente excluida en otra norma jurídica. Así lo establece el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, que define: “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

El artículo transcrito, más que dar una definición general o totalizadora del concepto legal del trabajo en Colombia, define un ámbito de aplicación del Estatuto Laboral a determinadas relaciones de trabajo, es decir, a aquellas que de acuerdo con los postulados del mismo Código constituyen un contrato de trabajo.

Acercas del efecto que la precitada definición tiene sobre el ámbito de aplicación del Código Sustantivo de Trabajo, deben tenerse en cuenta, asimismo, las enunciaciones y exclusiones de las que tratan los artículos 3 y 4 del mismo estatuto. En ellas se expresa:

El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares. [Y] Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

.....
26 Aunque se dan excepcionalmente, existen relaciones de trabajo sin que se verifiquen los elementos que en un principio les otorgaba la doctrina germánica y que son los contenidos en el artículo 23 del C.S.T. Un ejemplo claro es el denominado trabajo a domicilio, donde no hay verdadera subordinación y el elemento *intuitu personae* es difuso. Algo similar ocurre, por ejemplo, con los trabajos ad honorem que tienen carácter gratuito, y que, aunque no estén contemplados legalmente como contratos de trabajo, sí se encuentran reglados en materia de seguridad social en riesgos profesionales por las leyes de la República.

En consecuencia, aquellas relaciones y contratos de trabajo ejecutados o celebrados en el marco del Derecho Público, con trabajadores oficiales o funcionarios públicos, no se rigen, en principio, por la parte individual del Código Sustantivo de Trabajo. Valga aclarar que esto no significa que pierdan su naturaleza de relaciones de trabajo.

La legislación colombiana no define expresamente la relación de trabajo, sin embargo, hace alusión a ella en varias de sus normas. De la lectura de estas y de la articulación con la acepción de contrato de trabajo, se pueden extraer las nociones del concepto. Por ejemplo, el Estatuto Laboral, complementando el artículo 5, define expresamente, en su artículo 22, que el contrato de trabajo “es aquel 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”.

Esto quiere decir, en principio, que las relaciones laborales que puedan ser subsumidas en esta definición harán parte del ámbito de aplicación del Código Sustantivo de Trabajo, empero no son las únicas, puesto que esta definición no es unívoca. Y no lo es, porque esta particular definición del contrato de trabajo debe ser interpretada de forma sistemática con las demás normas que constituyen el cuerpo del Código Sustantivo de Trabajo y con las demás normas concordantes, a la luz de los principios que rigen el Derecho del Trabajo. La premisa anterior cobra sentido y adquiere relevancia cuando se considera que de la simple lectura del artículo 22, se deduce que su definición de contrato de trabajo envuelve en forma deliberada el elemento de consentimiento, lo que dentro de una interpretación exegética haría imposible la aplicación de principios como el de la primacía de la realidad o el del contrato realidad.

De ahí que se diga que las relaciones cobijadas por el Derecho del Trabajo requieren de elementos como la subordinación y el salario. En estos términos, resulta determinante recordar que en caso de incertidumbre, conflicto entre las partes o al no pactarse ni establecerse de manera formal la naturaleza de la relación laboral, es la realidad de los hechos la que determinará que el juez laboral declare o descarte la existencia de un contrato de trabajo o de una relación laboral, de aquellas cobijadas por el Derecho Individual de Trabajo.

Los términos contenidos en los artículos 5 y 22, son ratificados e integrados por el legislador a través de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo de

Trabajo. El 23 ha establecido los elementos esenciales del contrato de trabajo que, a saber, son:

- 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.

Se volverá más adelante sobre cada uno de estos elementos para un estudio más profundo. Mientras tanto, y siguiendo con el artículo 24, este establece una presunción legal en favor del trabajador, en los siguientes términos: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Dicha presunción se traduce en que cuando un trabajador demuestra que ha prestado una actividad personal en favor de otra y aduce ante el juez del trabajo la existencia de un contrato de trabajo, el juez debe presumir la existencia de este.

La presunción legal deriva en dos problemas de interpretación hermenéutica: por un lado, si el contrato de trabajo es en sí mismo el conjunto de estos elementos del artículo 23, existiría una discordancia respecto a la definición del artículo 22, el cual lo erige como acuerdo de voluntades. Por otro lado, si quienes redactaron el Código siguieron los postulados de la Teoría Germana de la Relación de Trabajo, existe una identidad entre relación y contrato de trabajo. Algunos de los tratadistas nacionales, incluido el Maestro González Charry -quien fue redactor del Código Sustantivo de Trabajo-, han dado respuesta a este interrogante, afirmando que los elementos del contrato de trabajo, del artículo 23, son en realidad los elementos de la relación de trabajo.

No obstante, de nuevo surge un problema de interpretación hermenéutica en la práctica y es que si se acoge, sin miramientos, la Teoría de la Relación de Trabajo, tendrían que excluirse del concepto de relación de trabajo aquellas prestaciones que se realizan en forma autónoma, como ocurre con las profesiones liberales. Asimismo, y tan solo por citar otras prestaciones, deben excluirse todas las que se

realizan ad honorem, puesto que no incluyen una remuneración, y el denominado trabajo a domicilio, porque en este último no existe tan puntualmente subordinación. Esto dejaría un vacío teórico significativo, porque no puede darse a estas un carácter distinto al de ser relaciones de trabajo. Lo anterior desde una perspectiva puramente conceptual, ya que el ámbito de aplicación de las normas del Derecho Individual de Trabajo es un asunto distinto, como se estudió previamente.

Como se puede observar, la redacción del Código Sustantivo de Trabajo, con sus modificaciones y subrogaciones, no define la relación de trabajo, mientras que permite una lectura ambigua de la definición del contrato de trabajo, en relación con sus elementos. Por esta razón existen dos posibilidades de interpretación teórica acerca de los conceptos de relación y contrato de trabajo.

La primera asienta que la relación de trabajo requiere, además del elemento de la prestación de una persona a favor de otra, los elementos de subordinación y remuneración. Por su parte, el contrato de trabajo constituiría el acuerdo de voluntades mediante el cual se obligaría a las partes a cumplir con los compromisos contractuales derivados de la relación: del trabajador a prestar la labor a favor del empleador, subordinado jurídicamente a cumplir sus órdenes, y del empleador a pagar un salario y demás emolumentos laborales, más aquellas obligaciones principales y accesorias que se desprendan del contrato. En caso de ausencia del acuerdo de voluntades, la ley establecerá cuáles son los efectos de la relación de trabajo, siempre que se verifiquen sus elementos.

Una segunda posibilidad conceptual es entender que una relación de trabajo requiere en esencia de la prestación personal, de carácter laboral, realizada por una persona natural a favor de otra (natural o jurídica) y nada más. Es decir, que esta actividad por sí misma y sin necesidad de la existencia de la remuneración y la subordinación, es objetivamente una relación de trabajo. Esta vendría a ser regida, y se le aplicarían las normas del Código Sustantivo de Trabajo y normas complementarias, siempre y cuando constituya un contrato de trabajo o, excepcionalmente, sea incluida por la ley. El contrato de trabajo requeriría como elementos, además de la prestación personal, la subordinación y la remuneración, los cuales deben ser verificables en la realidad de la relación de trabajo.

En esta segunda interpretación teórica la presunción del artículo 24 cobraría vida, invirtiendo la carga de la prueba a favor del trabajador en el ámbito litigioso. En consecuencia, se debe probar la relación laboral, es decir, la prestación

personal del servicio, mientras que los elementos de subordinación y remuneración serían objeto de una presunción legal que admite prueba en contrario. En cuanto al consentimiento, en principio se diría que la ley suple su ausencia, primero para darle vida a los efectos jurídicos del contrato, de manera que baste con la presencia de los tres elementos del artículo 23 para que exista contrato de trabajo y, segundo, respecto a los elementos accidentales del contrato, sobre los cuales no se haya acordado por las partes.²⁷

El autor de este artículo se circunscribe a esta segunda posición, puesto que, en su criterio, resulta más coherente conceptualmente con la redacción del estatuto y es la mejor al ser empleada para resolver o proyectar una teoría del caso en materia de un litigio laboral. De igual manera, cuando se tiene en cuenta la discusión sobre nuevas formas de subordinación, así como las nuevas relaciones jurídicas que cobija el Derecho del Trabajo.

En cualquiera de las dos posiciones abordadas, el abogado que elija alguna de ellas debe atenerse a los elementos del artículo 23, para incluir o no la relación laboral como objeto de aplicación de las normas del Derecho Individual de Trabajo. También debe diferenciar entre los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral -como se entienda-, de aquellos naturales y accesorios. Esto se estudiará más adelante.

Esta posición es propia del contractualismo. Para Lino Acevedo Gómez la relación es la efectivización o desenvolvimiento del contrato de trabajo.²⁸ En contraposición a las tesis de González Charry, Acevedo nos dice que un contrato de trabajo puede manifestarse sin relación de trabajo y, para ilustrar su posición, plantea el siguiente ejemplo:

Juan y Diego acuerdan celebrar un contrato de trabajo y suscriben el respectivo documento donde se fijan las condiciones (o bien verbalmente ajustan la voluntad): Dicho trabajo ha de realizarse en otra ciudad a partir de tal fecha. Diego, trabajador deja un empleo que tiene para cumplir el contrato con Juan. Llegado el momento de la ejecución del pacto, Juan se niega a cumplirlo. Existió un contrato de trabajo con efectos jurídicos e indemnización de perjuicios por el incumplimiento, pero no se dio la relación de trabajo. Viceversa, Juan se incorpora a un circo y ejecuta labores en

.....
27 Por ejemplo, el valor del salario, el horario de trabajo, el lugar de trabajo, entre otros.

28 Lino Acevedo Gómez, *Derecho Individual del Trabajo* (Bogotá: Editorial Temis, 1982).

beneficio del patrono, con la aquiescencia expresa o tácita del dueño. Estamos frente a una relación de trabajo sin contrato de trabajo.²⁹

Para mayor claridad, se puede acudir a la jurisprudencia del Tribunal Supremo del Trabajo que, a su vez, sentó las bases doctrinales sobre las cuales se ha construido, en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia colombiana, la interpretación de las definiciones y mandatos que el Estatuto Laboral hace del contrato y de la relación de trabajo. Una sentencia del Tribunal Supremo del Trabajo, del 14 de febrero de 1955, que se encuentra en el texto *Código Sustantivo de Trabajo. Análisis histórico-crítico*, establece en líneas generales la materia:

El contrato individual de trabajo, es decir el negocio jurídico mediante el cual se produce libremente un acuerdo de voluntades para prestar servicio personal y recibir a cambio un salario, ha sido y continúa siendo en la legislación colombiana fuente de obligaciones. Como tal se le ha considerado siempre, desde que en 1934 se definió y reglamentó por primera vez el trabajo de los empleados particulares, hasta el actual Código Sustantivo de la materia. Esas obligaciones no son otras que las de poner en acto aquello que el acuerdo ha fijado en potencia, la de entrar en la dinámica de la relación jurídica. El contrato no es ciertamente una prestación, pero es su base incuestionable.

No supone necesariamente la ejecución de lo convenido, pero implica el compromiso de las partes para llevarlo a cabo. En la llamada relación del trabajo se encuentra la parte activa del contrato, su desarrollo normal, su ejecución por las partes, es el complemento necesario del contrato. De ahí por qué el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, como anteriormente el 20 del Decreto 2127 de 1945, presumen que todo servicio personal se presta en cumplimiento de un contrato de trabajo y obliguen al empleador a desvirtuar la presunción. Siendo el trabajo un contrato consensual -Dice G. Cabanellas-, es evidente que la relación de voluntades, se produzca por la manifestación del consentimiento, mientras que la relación jurídica seguirá cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección de su empleador o empresario.

La Circunstancia de que el derecho del trabajo en la actualidad se incline, desechando todos los formalismos propios de otras ramas del derecho, a proteger específicamente el hecho del trabajo, no significa en manera alguna que contrato y relación de trabajo sean contrarios o antitécnicos, pues hay que tenerlos como dos elementos complementarios y por tanto igualmente importantes de la misma institución: El trabajo.

.....
29 Ibid., 26.

•La relación laboral y el contrato de trabajo•

El hecho del trabajo supone un previo acuerdo de voluntades y origina prestaciones mutuas distintas de las que nacen de este último. En este caso las partes se obligan, verbalmente o por escrito, la una a prestar un servicio y la otra a remunerarlo; en aquél, surgen, ya todas las obligaciones anexas o consecuentes de las citadas tales como la asistencia de los riesgos profesionales, y en general el suministro de aquellas garantías que realizan en la práctica la tutela del trabajo asalariado y del trabajador.

Mas, la circunstancia de que la llamada relación de trabajo sea objeto de protección legal y a ella se refieran, por regla general, las garantías de orden constitucional y legal que constituyen a darle categoría ética y humana, no significa en absoluto que el contrato, el acuerdo libre de voluntades, el compromiso inicial o acto, preparatorio de la relación, esté desamparado en los textos legales. Si se admite ya se ha dicho que como a tal lo tienen no sólo nuestra legislación sino la generalidad de los ordenamientos jurídicos latinoamericanos y europeos- como el antecedente, necesario del hecho físico de la prestación personal de servicios, debe aceptarse que no puede ser extraño a los mandatos legales que instituyen la voluntad en fuente de obligaciones.

Podría sintetizarse lo anterior afirmando que quienes celebran un contrato de trabajo están obligados legalmente a entrar en relación de trabajo, a poner en acto el objeto de su acuerdo, el trabajador a ponerse a disposición del empleador y éste a remunerarlo en la forma y en los términos convenidos. Síguese de lo dicho que si concluido el acuerdo, la relación de trabajo no se actualiza y ello ocurre por disposición o por culpa de uno de los contratantes, el otro puede con todo derecho exigir la correspondiente indemnización de perjuicios. Y no es preciso, para la prosperidad de tal acción, que quien, se sienta lesionado o víctima del incumplimiento esté necesariamente obligado a requerir al presunto deudor para el cumplimiento de las obligaciones pactadas.³⁰

En opinión del autor, resultan bastante artificiales las discrepancias entre las posturas de la Teoría de la Relación del Trabajo y las de la Teoría Contractualista. Esta es la razón por la que en este artículo se plantea una vía de estudio donde ambas posturas convergen, lo cual consiste en considerar que existen determinadas relaciones de trabajo que son objeto del Derecho del Trabajo. Estas relaciones guardan identidad con el contrato de trabajo, entendido este como un fenómeno jurídico objetivo del cual se desprenden obligaciones para las partes. El consentimiento de este contrato *sui generis* puede prestarse en forma expresa o tácita y,

.....
30 Fernando Afanador Núñez, Gerardo Arenas Monsalve y Hernando Herrera Vergara, *Código Sustantivo de Trabajo. Análisis histórico – crítico* (Colombia: Legis Editores, 2000), 52.

por tanto, el elemento subjetivo del contrato puede ser suplido por los mandatos especiales propios del iuslaboralismo.

Así, los elementos esenciales de la relación laboral guardan correspondencia con los elementos naturales del contrato de trabajo, que son aquellos contenidos por el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo. En estos términos es que se estudiarán, en el siguiente título, los elementos de la relación laboral.

Elementos de la relación laboral

- *Actividad Personal.* El literal A, del artículo 22, del Código Sustantivo de Trabajo, se refiere al elemento de la prestación personal del servicio como “la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”.

Es indispensable que la prestación personal del trabajador exista sin la posibilidad de que su actividad sea suplida por un tercero, o sea, es tan importante este elemento, que la muerte del trabajador es causal de terminación del contrato de trabajo. Cuando no existe prestación personal, no hay contrato de trabajo. De hecho, cuando se habla de prestación personal, se hace relación al elemento *intuitu personae*, es decir, que se busca que la prestación solo deba ser proporcionada por esta persona y no se pueda trasladar esa actividad a nadie más.

Hay una excepción al *intuitu personae* con el denominado trabajo a domicilio, puesto que en este se permite el traslado de algunas de las labores a personas diferentes al trabajador, por ejemplo, a miembros de su familia. Esta clase de contrato se encuentra protegida como contrato de trabajo, en el artículo 89 del Código Sustantivo de Trabajo, que dice expresamente que “hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador”.

Hay vicisitudes del contrato de trabajo que pueden impedir la prestación del servicio, como las contenidas en los términos de los artículos 51 y 53 del estatuto laboral, sin que por ello cesen de forma definitiva todas las obligaciones surgidas de dicho contrato. Otro caso, que es además un claro ejemplo de cómo se articulan en la ley colombiana los conceptos de relación y contrato de trabajo, lo encontramos en el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual obliga al pago de salarios y prestaciones, aun cuando no se ha prestado el servicio, siempre

que esto ocurra por culpa o disposición del empleador y en vigencia del contrato de trabajo.

- *La continuada subordinación o dependencia.* El literal b, del artículo 23, del Código Sustantivo de Trabajo, dispone como segundo elemento esencial de los contratos de trabajo la continuada subordinación, exponiéndola así:

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.

El elemento de la subordinación es el centro medular sobre el cual giran la gran mayoría de conflictos jurídicos relacionados con los contratos de trabajo. Esto tiene explicación en que es este elemento el que esencialmente separa las relaciones de trabajo amparadas por las garantías de la legislación individual de trabajo, de las que no se encuentran amparadas o de aquellas de naturaleza diferente a la laboral.

La subordinación supone, en primera medida, la facultad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador acerca del cómo, cuándo, cuánto y dónde hacer respecto a su trabajo. En segunda medida, supone la posibilidad que tiene el empleador de imponer reglamentos y sanciones, es decir, implica una capacidad disciplinaria.

La subordinación comporta un fenómeno jurídico compuesto de una serie de situaciones que evidencian su existencia, entre las cuales el profesor chileno Eduardo Caamaño propone las siguientes:

La continuidad y permanencia de los servicios prestados; la obligación de asistencia del trabajador; el cumplimiento de un horario de trabajo; la sujeción a instrucciones u órdenes; la ausencia de riesgos económicos vinculados a los resultados de la actividad empresarial; la concurrencia al lugar de trabajo; la supervigilancia o supervisión directa; la inserción en la organización del empleador, la retribución a través de un salario, el hecho que el material y los equipos utilizados para desempeñar el trabajo no sean de propiedad del trabajador, etc.³¹

.....
31 Caamaño Rojo, "La Parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente", 66.

Los Altos Tribunales tienen una prolongada tradición jurisprudencial acerca de este elemento de la relación de trabajo, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional de Colombia han delimitado de forma precisa lo que es la subordinación laboral. Esta tiene un carácter eminentemente jurídico y, por tanto, produce efectos de este mismo carácter dentro del contexto de la relación laboral. En ese orden de ideas no le es permitido al empleador extender su capacidad de dar órdenes o imponer reglamentos por fuera de esta órbita social, puesto que el grado y naturaleza de su capacidad subordinante se encuentra limitada en sí misma por los derechos de los trabajadores, el ordenamiento jurídico y demás instrumentos en que se establecen mandatos de obligatorio cumplimiento para las partes, tales como: el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, laudos arbitrales y las convenciones y pactos colectivos de trabajo.

Al resolver una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 106, 108 y 119 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional se refirió a la subordinación de la siguiente manera:

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. 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.³²

.....
32 Corte Constitucional de Colombia, Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño, Sentencia C-934 de 2004, Referencia: expediente D-5132 (Colombia, 29 de septiembre de 2004), <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-934-04.htm>.

La Corte Suprema de Justicia, al referirse a los efectos del incumplimiento de órdenes que no se relacionan con el contrato de trabajo, se expresó en los siguientes términos:

No sobra anotar que ni el empleador ni sus representantes se encuentran autorizados, para, so pretexto de la subordinación en que se halla el trabajador impartirle cualquier orden no importa que tan ajena sea de la relación laboral.

El principio de la buena fe que inspira la ejecución de cualquier contrato, pero de manera específica y primordial el contrato de trabajo dadas sus peculiares características, no autoriza para incurrir en desafueros al empleador, o para que el empleador -o quienes para efectos laborales lleven su representación y por lo mismo pueden impartirle al trabajador e imponerle reglamentos-pueda a su amaño desvirtuar la razón de ser del contrato de trabajo [...]

Para los efectos del examen de la prueba que se hace es suficiente en este caso recordar, sin que sea necesario acudir a la transcripción de los fallos donde se ha consignado dicha jurisprudencia, que al reconocer el denominado *ius variandi* la Corte le ha puesto siempre como condición, el que ejercicio al deba estar guiado por “razones de objetivas, humanas o técnicas, de organización o producción”, y jamás como una extravagante potestad por parte del empleador para impunemente causarle agravio al trabajador.³³

En contravía de la creencia popular, el cumplimiento de un horario no supone, de manera necesaria, la existencia de la subordinación laboral, no obstante, sí comporta un importante indicativo de la misma. Puede suceder que del acervo probatorio dentro de un proceso laboral, el juez establezca que, a pesar de haberse verificado el horario de trabajo, en realidad la prestación se ejecutó con autonomía e independencia, elementos propios de los contratos de prestación de servicios y que pueden ser alegados por la parte empleadora. En tal sentido se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades³⁴, verbigracia, en sentencia del 18 de junio de 2014 la Corte expresó:

.....
33 Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, Magistrado Ponente: Rafael Méndez Arango, Sentencia 6490 (Colombia: 27 de abril de 1994). Esta referencia fue encontrada en la *Revista Jurisprudencia y Doctrina*, No. 270 (1994): 702.

34 Confrontar: Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo, SL.11661-2015, Radicado: 50.249 (Colombia: 5 de agosto de 2015). Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, Magistrado Ponente Rigoberto Echeverri Bueno, SL. 14481-2014, Radicado: 40.604 (Colombia, 22 de octubre de 2014), <http://190.24.134.97/WebRelatoria/csj/index.xhtml>.

Puesto en otros términos, el horario no es una característica exclusiva de una relación de dependencia, pues en otro tipo de contrataciones puede ser necesaria y aun indispensable para el cumplimiento del objeto del contrato, sin que ello conlleve la existencia de un contrato de trabajo, como ocurre en el caso bajo análisis en el que se acordó la prestación de los servicios de celaduría y vigilancia en un horario determinado, lo cual constituye tan sólo una circunstancia lógica y propia del objeto contractual que buscaba garantizar el servicio de celaduría confiado a un particular contratista independiente, sin que ello implique el encubrimiento de un ilegal artilugio para camuflar una vinculación laboral subordinada con el propósito de evadir las consecuencias de la misma.³⁵

Como se refirió anteriormente, el artículo 24 trae una presunción legal que apunta a la carga de la prueba del elemento subordinación, cuando dispone que se debe presumir que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. La Corte Suprema de Justicia ha expuesto el alcance de la presunción del artículo 24 en su jurisprudencia, en la cual ha establecido que los jueces no pueden determinar la existencia de la subordinación cuando el conjunto de situaciones fácticas y jurídicas, probadas en el proceso, indiquen que en realidad se trata de otro tipo de relación, aun cuando las pruebas de la independencia y la autonomía no provengan del demandado, como puede ocurrir, por ejemplo, en aquellos casos en que se da por no contestada la demanda, entre otros. Demostrativo de la decisión de la Corte Suprema de Justicia, resulta el siguiente aparte:

En desarrollo de ese criterio, se ha señalado que si en verdad con el análisis de las pruebas del proceso se demuestra que no hubo subordinación laboral y que la actividad laboral de quien alegó su calidad de trabajador se prestó de manera totalmente autónoma e independiente, esto es, libre de cualquier sujeción laboral respecto del beneficiario del servicio, carece de incidencia determinar a quién incumbía la carga probatoria, por ser sabido que averiguar a cuál de las partes le correspondía sólo interesa si el hecho no fue probado en el juicio, porque cuando los hechos relevantes del litigio se encuentran debidamente establecidos, es del todo indiferente que la prueba provenga del demandante o del demandado, o que haya sido producto de la actividad inquisitiva del juez o fruto de una presunción legal desvirtuable.³⁶

35 Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo, SL. 8434-2014, Radicación No. 44191 (Colombia, 18 de junio de 2014), <http://190.24.134.97/WebRelatoria/csj/index.xhtml>.

36 Corte Suprema De Justicia - Sala De Casación Laboral, Magistrado Ponente Gustavo José Gnecco Mendoza, Radicado 34223 (Colombia, 13 de abril de 2010).

- *La remuneración o salario*. El literal c, del artículo 23, del Código Sustantivo de Trabajo, sitúa como tercer elemento del contrato de trabajo una remuneración o salario en retribución del servicio prestado: “Un salario como retribución del servicio”.

El legislador ha destinado todo un título del Estatuto Laboral para regular el salario, al ser un derecho que goza de una especial protección por parte del sistema jurídico. La naturaleza del salario es la de ser la forma en la que el empleador retribuye al trabajador por su servicio, por lo que forman parte integrante de aquel todas las sumas que recibe el trabajador en contraprestación de su labor.

A pesar de considerarse un elemento esencial del contrato, esto no quiere decir que ante su ausencia o falta de pago se deba entender la inexistencia del contrato de trabajo. Esto ocurre porque cuando las partes no pactan el salario, este puede ser determinado ulteriormente atendiendo a determinados factores. Así lo establece expresamente el Estatuto del Trabajo en su artículo 144: “Falta de estipulación. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de este, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región”.

Por otro lado, se entiende que verificada la existencia de la actividad personal y de la subordinación, el trabajador adquiere el derecho a que se le pague un salario como retribución y todas las obligaciones prestacionales subyacentes, configurándose así el contrato de trabajo. El salario es, además, un derecho con carácter irrenunciable y, salvo excepciones, no puede haber contratos de trabajo gratuitos. Así lo establece el artículo 142 del Código Sustantivo de Trabajo, al expresar que: “El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley”.

Asimismo, esta irrenunciabilidad se predica de las demás prerrogativas que goza el trabajador por sus servicios, esto se desprende del carácter de orden público que revisten las normas del trabajo. Así lo consagra el artículo 14 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual establece que: “Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”.

Respecto a las prestaciones sociales, el artículo 340, en concordancia con el artículo 27 del mismo estatuto, reitera el principio de que “las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables”.

También se ha dicho que el salario es aquello que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo y, erradamente, se ha intentado excluir de esta característica remuneratoria el total de emolumentos que percibe el trabajador por virtud de la relación de trabajo. En realidad, es que todas las prerrogativas o emolumentos que recibe el trabajador son contraprestación de su servicio, no obstante, es la ley la que excluye o permite excluir el carácter salarial a determinadas sumas pagadas a los trabajadores, en razón de la finalidad de las mismas. La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia con Radicación número 5481, del 12 de febrero de 1993, lo explica así:

Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero-patronales, tanto individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el “salario” propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuales son las “prestaciones sociales”, las “indemnizaciones” y los “descansos”, según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral.

Lo primero que debe asentarse es el hecho indiscutible de que todas estas expresiones “salario”, “prestaciones sociales”, “indemnizaciones” y “descansos” corresponden a pagos, reconocimientos o beneficios que el trabajador recibe a lo largo de su vida como tal, o inclusive cuando deja de serlo por alcanzar la jubilación o verse temporal o definitivamente imposibilitado para trabajar. No aciertan por consiguiente quienes afirman que sólo algunos de los enunciados beneficios son recibidos por el trabajador por el hecho de su vinculación laboral, pues la verdad es que todos encuentran su causa última en la prestación subordinada de servicios personales a otro. Siempre será entonces la relación laboral preexistente la razón de ser de todos esos beneficios y la que, directa o indirectamente, fundamente o justifique su reclamación o reconocimiento.

Siendo cierto en consecuencia, como lo es, que los beneficios que el trabajador obtiene del empleador se originan todos en el servicio que le presta, la distinción de la naturaleza jurídica entre unos y otros no debe buscarse en su causa sino más bien en su finalidad, la cual sí permite delimitar claramente los diferentes conceptos.

•La relación laboral y el contrato de trabajo•

Los trabajos ad honorem, pro bono y voluntario no constituyen relaciones que se encuentren cobijadas por la legislación del Derecho Individual de Trabajo. En este tipo de relaciones, no obstante existir la prestación personal y darse posiblemente dentro de una relación subordinada, el trabajo ejercido se desarrolla sin el fin de lucro, es decir, de percibir una contraprestación por este. Debe existir en el trabajo voluntario o ad honorem un elemento de altruismo y libertad que no requiere de la protección y garantías propias del Derecho del Trabajo.

En el caso de las prácticas, clínicas o cualquier trabajo de carácter instructivo que se dé en desarrollo de actividades académicas o formativas, por ejemplo la judicatura, que se presta ad honorem en los despachos judiciales como requisito de grado de la carrera de Derecho, existe la obligación legal por parte del empleador de afiliar y cotizar a riesgos laborales. Así lo establece el numeral 4, del artículo 13, del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2º, de la Ley 1562, de 2012.³⁷

El contrato de trabajo

Concepto

Anteriormente se estudiaron y contrastaron los conceptos de la relación de trabajo y del contrato de trabajo, así como también se expuso la posición relativa a considerar que, conforme a la redacción del Código Sustantivo de Trabajo, los elementos contenidos en su artículo 23 pueden ser, de acuerdo al criterio hermenéutico adoptado, los elementos esenciales de la relación de trabajo o los elementos esenciales del contrato de trabajo.

De acuerdo a la postura aquí acogida, habría que considerar entonces el contrato de trabajo desde dos puntos de vista. El primero se trata del contrato de trabajo entendido como una realidad jurídico objetiva, es decir, como aquella relación de trabajo donde concurren los elementos del artículo 23. Sobre esto

.....
37 La Ley 1562 de 2012 dice:

Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales a) en forma obligatoria: Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerio de Salud y Protección Social. Las condiciones generales de afiliación y cotización fueron reglamentadas por el Decreto 055 de 2015.

trató el título anterior, en el cual se hizo referencia a la relación de trabajo y a sus elementos esenciales.

El segundo consiste en un acuerdo de voluntades, mediante el cual una persona natural se compromete a realizar determinada prestación en favor de otra, a cambio de una remuneración y bajo continuada dependencia, tal como expresamente lo establece el artículo 5, el cual fue estudiado anteriormente. El contrato de trabajo es, de esta manera, un acto jurídico que tiene las siguientes características:

- Es sinalagmático, puesto que las partes se obligan recíprocamente, es decir, el trabajador a realizar la prestación y el empleador a pagar una remuneración en contraprestación.
- Es consensual, en otras palabras, se perfecciona con el solo consentimiento de las partes.
- Es oneroso, puesto que las partes tienen por objeto percibir utilidad del contrato.
- Es de tracto sucesivo, esto es, que se ejecuta a través del tiempo y este suceder de actos genera nuevas obligaciones de orden legal: primas, cesantías, vacaciones, indemnizaciones, etcétera.
- Puede ser verbal o escrito y debe establecer, por lo menos, la prestación personal que se contrata. Se considera un acto jurídico conmutativo en el sentido de condicionar su ejecución al cumplimiento recíproco de las obligaciones, de ahí que se pueda dar aplicación al mutuo disenso tácito en caso de incumplimiento por parte del trabajador.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

El contrato de trabajo, entendido como un acuerdo de voluntades, implica la existencia de unos presupuestos que son comunes a todos los contratos. Por tanto, se debe acudir a la normatividad civil y a su doctrina, que han desarrollado las reglas jurídicas y las teorías clásicas de la materia. En esta línea, el artículo 1502 del Código Civil establece los presupuestos que son requisito para obligar y celebrar contratos, de la siguiente manera:

Requisitos para obligarse. Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario:

- 1o.) Que sea legalmente capaz.

•La relación laboral y el contrato de trabajo•

2o.) Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.

3o.) Que recaiga sobre un objeto lícito.

4o.) Que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, sin el ministerio o la autorización de otra.

Se analizarán, a continuación, cada uno de estos elementos esenciales que, como se advirtió, son comunes a todos los contratos. No obstante, se expondrá por qué los efectos jurídicos de estos elementos difieren del tratamiento destinado a los contratos de trabajo, tal como se esperaría de un contrato *sui generis*, muy diferente de aquellos tipificados por el Derecho Privado.

- *La capacidad para contratar*: Dice el inciso final del artículo 1502, citado previamente, que la capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar, por sí misma, sin el ministerio o la autorización de otra. Por su parte, los artículos 1503 y 1504 establecen que se debe presumir la capacidad legal de las personas y determinan quiénes son relativamente incapaces y absolutamente incapaces:

ARTÍCULO 1503. PRESUNCIÓN DE CAPACIDAD. Toda persona es legalmente capaz, excepto aquéllas que la ley declara incapaces.

ARTÍCULO 1504. INCAPACIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA. Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y sordomudos, que no pueden darse a entender por escrito.

Sus actos no producen ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.

A partir de la expedición de la Ley 27 de 1977 se fijó la mayoría de edad en 18 años, antes establecida en 21, de ahí que, con anterioridad a su expedición, la capacidad jurídica para contraer derechos y obligaciones difería en materia civil y en materia laboral.

La capacidad de contratar en materia laboral encuentra su fuente normativa en el Código Sustantivo de Trabajo, que establece en su artículo 29 que “tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad”. Por otra parte, el artículo 31 del Código Sustantivo de Trabajo determina que,

si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto {empleador} estará sujeto al cumplimiento de to-

das las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al {empleador} con multas.

Mientras tanto, el artículo 171 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 4 del Decreto 13 de 1967, dispone:

1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.
2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico, y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.
3. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

En dicotomía, la otra fuente normativa a tener en cuenta es el Código de Infancia y Adolescencia, que en sus artículos 35 y 114 establece las condiciones y límites para la admisión de los menores para trabajar:

Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Parágrafo. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las

condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

[Y] Artículo 114. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Las normas transcritas deben ser interpretadas de manera coordinada y a la luz de lo dispuesto por los mandatos superiores contenidos en la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales.³⁸ ¿Qué ocurre si no se cumplen los requisitos contenidos en la norma precedente? ¿Si, por ejemplo, se contrata a un menor de 14 años para un trabajo sin permiso de sus padres y sin permiso de la autoridad administrativa correspondiente al domicilio del menor? Por dar un ejemplo, se tiene el caso de un niño de 13 años que trabaja como actor para un canal de televisión, sin permiso escrito de sus padres y sin autorización administrativa del inspector del trabajo.

De acuerdo a lo que establece la precitada norma, el menor de edad no posee capacidad para depositar su consentimiento mediante un contrato de trabajo, en otras palabras, no tiene capacidad para contratar. No obstante, y a pesar de no contar con la capacidad legal para contratar, este es el caso arquetípico de la figura del “contrato realidad”. El menor ha prestado un servicio bajo continua dependencia de la empresa de televisión a cambio de un salario, esto quiere decir que su relación laboral constituye un contrato de trabajo y que, a pesar de la inexistencia de la capacidad requerida, se le aplican las normas del Derecho Individual de Trabajo.

Es una relación laboral que trae consigo efectos jurídicos del contrato de trabajo para las partes, a pesar de que el acuerdo de voluntades se encuentra viciado de nulidad por ausencia de capacidad de uno de los contratantes, puesto que el menor carece de capacidad para obligarse. En la práctica, y en caso de

.....
³⁸ Ver Convenio núm. 5° de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 129 de 1931.

incumplimiento de alguna de las obligaciones prestacionales del empleador, el menor puede reclamar sus derechos ante los jueces laborales, sin perjuicio de las sanciones administrativas a que haya lugar por parte del inspector de trabajo, quien además puede ordenar finalizar la ejecución del contrato. El menor puede, además, acudir a la jurisdicción laboral sin abogado, lo que se constituye en una capacidad procesal anticipada. En todo caso, el juez deberá asignarle curador *ad litem* para el desarrollo de la Litis.

- *El consentimiento libre de vicios.* El consentimiento es la manifestación libre y voluntaria de celebrar un contrato, por lo que debe estar exento de vicios. Aquí debe hacerse una anotación y es que, en realidad, la libertad y voluntad del trabajador al acceder a un cargo son relativas a las condiciones del mercado laboral. Regularmente es el empleador quien determina las condiciones generales, tales como las funciones, horarios, salario, entre otras, por esta razón algunos autores comparan los contratos de trabajo con los contratos de adhesión. No obstante, debe considerarse que, a diferencia de los contratos de adhesión en materia civil o mercantil, el contrato de trabajo goza de las garantías propias del Derecho Laboral, esto es, del carácter de orden público de sus mandatos y, principalmente, de los principios de primacía de la realidad y de favorabilidad.

En materia laboral el consentimiento puede ser expreso o tácito y en esto se concatenan la Teoría Contractualista y la de la Relación de Trabajo. Así puede comprenderse el por qué desde la perspectiva contractualista el fenómeno jurídico de la prestación laboral puede configurar en sí mismo un contrato de trabajo.

Dice el artículo 1508 del Código Civil, que los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo. Se empezará con el análisis de la fuerza. Al inicio del presente artículo se estudió que la libertad constituye un principio cardinal en el trabajo y que ella es la que separa la naturaleza del trabajo de la esclavitud. Por tanto, la fuerza es un vicio del consentimiento que se refiere a la vulneración de esta libertad de contratar o acceder a un trabajo voluntariamente. La fuerza es toda coacción física o moral, por parte de una entidad, que es suficiente para influir o doblegar la conducta humana y que, a diferencia del temor reverencial, sí es suficiente para viciar el consentimiento.³⁹ La fuerza puede provenir de una de las partes o de un tercero. El artículo 1513 del Código Civil dice:

39 Lino Acevedo Gómez, *Derecho Individual del Trabajo* (Bogotá: Editorial Temis, 1982).

•La relación laboral y el contrato de trabajo•

La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.

El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.

Por otra parte, el error es la discordancia entre lo que se piensa y la realidad o, dicho de otra manera, el falso concepto sobre alguna cosa. Acorde con la teoría clásica de los contratos, el error puede ser de hecho o de Derecho. El error acerca de un punto de Derecho no tiene relevancia jurídica en materia laboral, mientras que los errores que recaen en situaciones de hecho vician el consentimiento.

Un ejemplo arquetípico de error ocurre en el siguiente caso: un empleador contrata a un trabajador con la creencia de que este último tiene una determinada experiencia o un conjunto de conocimientos técnicos o científicos, los cuales resultan necesarios para llevar a cabo el ejercicio del cargo y, por tanto, son la causa principal del contrato. Sin embargo, resulta que dicha experiencia y conjunto de conocimientos no hacen parte de la realidad del trabajador. En esta medida no existe culpa alguna del empleador contratante, sino que existe un error, que hace que el contrato se encuentre viciado de nulidad.⁴⁰

Finalmente, el dolo en Derecho tiene dos acepciones. Existe, por un lado, el dolo general, que hace alusión al elemento subjetivo de los actos jurídicos, es decir, a la voluntad de realizar determinada acción o de omitirla, con la conciencia de los efectos jurídicos de tal realización.

Y, por otro lado, existe el dolo contractual, que es la voluntad de engañar al otro. En otras palabras, es toda mentira, engaño, maquinación o artificio de una de las partes, con el objetivo de causar un daño a la otra.⁴¹ El dolo puede provenir del empleador, por ejemplo, respecto a las condiciones del contrato, a la forma o a la cantidad de trabajo; también del trabajador, por ejemplo, respecto al aporte de documentos falsos que le acrediten las competencias para realizar el trabajo.

.....
40 Ibid., 22.

41 Confrontrar: Ossorio y Florit y Cabanellas De Las Cuevas, *Diccionario de Derecho*.

A diferencia de la fuerza, el dolo proveniente de un tercero no vicia el consentimiento en ninguna clase de contrato, tampoco en el laboral.

- *Causa lícita*. Desde el punto de vista filosófico, el causalismo es una línea de pensamiento que se contraponen al determinismo y al casualismo. El causalismo explica que todas las situaciones de la vida son resultado de hechos o actos anteriores, es decir, tienen una causa anterior, y esta cadena de causas y resultados es lo que estudia dicha corriente. Así, el causalismo se encuentra estrechamente relacionado con el liberalismo y el racionalismo Kantiano. Gran parte de las construcciones jurídicas modernas se basan en el concepto cristiano del libre albedrío, que tiene a su vez origen en las ideas del causalismo. Empero, la idea de causa no sigue una línea conceptual idéntica en todas las ramas del Derecho.

En materia contractual, la causa es aquel motivo que conduce a contratar. Para que esto se entienda mejor, se puede acudir a un ejemplo del *iuspenalismo*, más propio del finalismo, que puede dar luces para ello. El caso: cuando alguien va al cine debe realizar una serie de actos, entre ellos bañarse, vestirse, tomar un transporte o conducir al teatro, comprar la boleta y esperar a la función. Toda esta serie de actos tiene un motivo final, una causa determinada por la intención de ese alguien, esa causa es ver una película en el cine. En materia contractual la causa hace referencia a la causa final, es decir, al leitmotiv que lleva a los contratantes a dar su consentimiento en el acuerdo de voluntades.

El profesor Guillermo González Charry, con fundamento en las ideas expuestas por Joserand sobre la causa, enseña:

No es, pues la apariencia de lo que se busca con el contrato, sino la realidad de lo que con él se persigue, lo que debe servir de fundamento a la teoría. Es en esta realidad donde debe buscarse la causa de las obligaciones, porque en ella se encuentra la conformidad entre la intención de los contratantes al celebrar el acto jurídico y el resultado obtenido por aquella al llevarlo a cabo; y es allí donde pueden apreciarse en toda su dimensión, en un momento dado, los hechos o circunstancias que, al alejarse de esos fines intencionadamente perseguidos, constituyen una falla en el cumplimiento de las obligaciones, una imposibilidad del mismo, o un motivo determinante de su resolución[...] Podría decirse, para dar un contenido doctrinario moderno al viejo artículo 1524 del Código Civil, que el motivo extrínseco y de los resultados futuros que ha impulsado a las partes al acto o contrato, es lo que viene a constituir la causa del mismo. Criterio éste que es aplicado al contrato individual del trabajo.⁴²

.....
42 González Charry, *Derecho del Trabajo*, 125.

Si la causa de celebración del contrato es ilícita, el contrato estará necesariamente viciado de nulidad. Por ejemplo, un empresario contrata a un contador para que le lleve la administración de alguno de sus negocios, su intención es que una persona realice el maquillaje de los balances financieros y otra clase de diligencias fraudulentas, para así eludir la responsabilidad frente a sus socios en la empresa. Al contratar al asesor contable, este último asiente en la causa del contrato y desarrolla su labor en función de cubrir los manejos irregulares del negocio a los socios de su empleador. En sí mismo, el desarrollo de la labor contable no implica ninguna ilicitud, mientras que los negocios comerciales de la empresa son asimismo totalmente lícitos. No obstante, el acuerdo de voluntades sí conlleva una causa ilícita, destinada a ocasionar un perjuicio a los demás socios de la empresa a través de actividades irregulares. En el caso planteado, los socios defraudados podrían aducir y probar una causa ilícita como motivo de nulidad del contrato de trabajo y negarse a que la empresa pague los emolumentos laborales al contador transgresor de la ley.

El Decreto 2351 de 1965, que reformó el artículo 47 del Código Sustantivo de Trabajo, establece “que el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo”. Se dará a continuación otro ejemplo, el cual puede indicar en qué consiste la causa de un contrato de trabajo y el tratamiento que se le puede dar a la precitada norma.

Una pequeña pero prestigiosa sociedad de abogados gana una licitación con una entidad del Estado, para el desarrollo de asesorías legales en un proyecto específico. Con base en el contrato estatal, la sociedad selecciona y contrata determinado número de abogados, quienes llevarán a cabo sus labores en función única del proyecto antedicho, situación que queda establecida en el contrato de trabajo de forma unívoca y expresa. La entidad del Estado, dentro de sus potestades exorbitantes, decide poner fin al proyecto y al contrato de asesoría con la firma. En los términos del artículo precitado, para este caso debe extinguirse el contrato de trabajo con los abogados seleccionados, puesto que su causa o materia ha desaparecido.

- *Objeto lícito.* El objeto de un contrato hace referencia a la prestación sobre la cual recae el acuerdo de voluntades, es decir, la finalidad directa que se persigue con este. En el caso del contrato de trabajo, el objeto es, para el empleador, la realización de la prestación personal, es decir, la puesta en marcha de la fuerza de

trabajo del empleado con el fin de aprovecharla en su empresa. Mientras que, para el empleado, es el obtener el pago del salario y demás emolumentos laborales como contraprestación de su servicio, a fin de adquirir un medio de subsistencia.

El artículo 1519 del Código Civil establece que “hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la nación”. Un ejemplo sencillo de esto ocurre cuando la prestación contratada constituye un delito, como podría ser el contratar a alguien para comercializar productos de contrabando o contratar a un sicario para asesinar a otro ser humano. En estos casos se está contratando un objeto ilícito.

Aquí las consecuencias de la causal de nulidad varían dependiendo del conocimiento que tiene el trabajador de la actividad ilícita que traslapa el cumplimiento de su prestación. Si conoce de la ilicitud, no le es posible alguna acción jurídica, dada la nulidad absoluta del contrato. En caso de desconocimiento e imposibilidad de conocer y consentir la ilicitud del objeto del contrato, el trabajador tiene derecho a acceder a la justicia mediante la jurisdicción laboral.

La diferencia entre objeto y causa lícita radica en que el primero se refiere al motivo inmediato de la celebración del acto jurídico, inmerso siempre en las obligaciones mismas del contrato, mientras que la segunda consiste en un motivo anterior o ulterior a las obligaciones mismas del contrato y puede ser de naturaleza externa al contrato mismo. En algunas ocasiones el objeto y la causa del contrato pueden coincidir.

Elementos accidentales del contrato de trabajo

Los elementos accidentales del contrato de trabajo son esas cláusulas que, sin pertenecer al contrato, no se introducen ni esencial ni naturalmente en el mismo. A continuación se citan algunos ejemplos de estas cláusulas, las cuales se presentan habitualmente en el desarrollo de los contratos laborales:

- La cláusula de exclusividad, mediante la cual el trabajador se compromete, en vigencia del contrato de trabajo, a no prestar sus servicios a otro empleador. Se diferencia de la cláusula de no concurrencia, proscrita por el Estatuto Laboral, en cuanto esta última hace relación al compromiso de no trabajar para otros empleadores en determinado oficio o actividad con posterioridad a la vigencia del contrato de trabajo.

- La cláusula de reserva o confidencialidad, en la que el trabajador se compromete a guardar de forma confidencial toda la información a la que acceda en el ejercicio de su trabajo.
- La cláusula de permanencia, mediante la cual se pacta determinado beneficio para el trabajador y aquel, en contraprestación, se obliga a permanecer en el cargo por determinado tiempo, so pena del pago de una multa pecuniaria.
- La cláusula de beneficios extralegales, por la cual se pacta el pago de beneficios adicionales diferentes a los consagrados en la ley, por ejemplo, auxilios o planes de servicios dentales o médicos, planes educativos, bonos de marcha o permanencia, quinquenios, descansos remunerados, etcétera.
- La cláusula de desalarización, mediante la cual las partes acuerdan que determinadas sumas que se pagan al trabajador no tienen carácter salarial.

Es importante recordar que, en aplicación del artículo 43 del Código Sustantivo de Trabajo, cualquier cláusula o estipulación contractual que vulnere o desmejore los derechos del trabajador o las condiciones contenidas en las normas del trabajo, los fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y los reglamentos de trabajo, serán cláusulas ineficaces, esto es, que no producirán ningún efecto. No obstante, el mismo precepto legal establece que todo trabajo ejecutado en virtud de tales cláusulas obligará al reconocimiento y pago de los derechos legales o extralegales, dispuestos como contraprestación por su ejercicio.

La discusión actual

La flexibilización laboral frente a la constitucionalización del Derecho del Trabajo

A mediados de la década de los 80 del siglo pasado, los Estados Nacionales se vieron enfrentados a nuevos retos económicos y sociales, que hicieron que se buscara la forma de hacer más flexible el régimen laboral, con el propósito principal de combatir el desempleo y permitir un florecimiento en la producción agroindustrial y de servicios. Ante estos retos, el denominado Consenso de Washington planteó las políticas y medidas que debían tomar los Estados en vía de desarrollo, en aras de enfrentar estas nuevas realidades. Así es que la globalización de los

mercados y la explosión técnica y tecnológica determinaron la necesidad de mejorar la competitividad económica de los Estados, de atraer la inversión extranjera y de incrementar las exportaciones para lograr una balanza comercial positiva. Junto a esto, los regímenes laborales debían ser menos rígidos.

En consecuencia, y con la expectativa de obtener esos fines trazados, diversas leyes de flexibilización laboral se expidieron en países de América Latina y de otras latitudes, cuyas economías fueran emergentes. En Colombia se contrató una misión de expertos, dirigida por el Economista Holis Chenery, para que diera un diagnóstico acerca de la realidad del trabajo y cuáles deberían ser las propuestas de reforma que ayudarían a mejorar la situación económica de ese entonces. Con base en aquellos estudios se expidió la Ley 50 de 1990, el día 28 de diciembre de ese mismo año, y posteriormente fueron expedidas otras leyes, todas con un contenido de flexibilización en materia de trabajo, entre las que se encuentra la Ley 789 de 2002.

A continuación se abordarán las principales reformas de la Ley 50 de 1990.

- *La eliminación de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que llevarán más de diez años laborados.* La Ley 50 modificó el contenido del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, reformado por el Decreto 2351 de 1965, el cual regula lo concerniente a la indemnización por despido sin justa causa.⁴³ El artículo establecía que los trabajadores que llevaran cumplidos 10 años o más de trabajo y fueran despedidos sin justa causa, tenían derecho a demandar ante el juez de trabajo, solicitando que se les reintegrara en el cargo, bajo las mismas condiciones de las cuales gozaban antes del despido, además del pago de los salarios dejados de percibir entre el momento del despido y el momento del reintegro en el cargo. En caso de que el juez considerara que el reintegro no era aconsejable, podía *arbitrio iuris* ordenar en su lugar el pago de la indemnización.

43 El artículo 64 del CST, modificado por el Decreto 2351 de 1965, establecía en su numeral 5°:

Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

La posibilidad de obtener judicialmente el reintegro, buscaba proteger a los trabajadores que se acercaban a obtener la pensión de jubilación, de que fueran despedidos por esa situación. En el tiempo en que se desarrolló el proyecto de reforma se llegó a considerar que, dada la subrogación de las pensiones en cabeza del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales, no existía razón jurídica para mantener dicha disposición, puesto que imponía un fardo económico muy gravoso a los empleadores, impidiendo el mejor desarrollo de la economía. Por esa razón, la Ley 50 eliminó el reintegro, dejando vigente la indemnización.

Para no perjudicar a quienes llevaran tiempo suficiente bajo el marco legal anterior, la misma reforma permitía a los trabajadores que tuvieran más de 10 años de labor, mantener esa garantía a la entrada en vigencia de la Ley 50⁴⁴, a menos de que decidieran voluntariamente acogerse al nuevo régimen. Consecuentemente, y con el fin de que más trabajadores se ampararan en la reforma, dentro de esta se mejoró, respecto al régimen anterior, la indemnización por el despido injusto. Ulteriormente, la Ley 789 de 2002 reformaría nuevamente el artículo 64, imponiendo una nueva tabla indemnizatoria y manteniendo en forma definitiva la eliminación del reintegro.

- *Autorización para celebrar contratos, a término fijo, inferiores a un año.* El artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el Decreto 2351 de 1965, prohibía la celebración de contratos a término fijo inferiores a un año, condición que sería eliminada por el artículo 3 de la Ley 50. Dicha modificación sí permite la celebración de contratos de esta naturaleza. Con el fin de evitar una marcada inestabilidad, y con arreglo a esta permisón, la Ley 50 dispuso un límite de 3 prorrogas a dichos contratos, después de las cuales se entiende que estos son prorrogados por el periodo de un año, el cual puede ser superior, si así lo disponen las partes, pero nunca inferior a ese término.

- *Reforma al sistema tradicional retroactivo de cesantías y cambio al sistema anualizado.* Antes de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, las cesantías se liquidaban retroactivamente. Es decir, los montos correspondientes a este ahorro forzado, se encontraban durante toda la relación laboral en manos del empleador, quien, al momento de terminación de la relación, debía liquidarlos y pagarlos

.....
44 Esto es, al 1 de enero de 1991.

retroactivamente, con base en el último salario devengado, tomando en cuenta desde el primer hasta el último día laborado.

Los estudios de la Comisión de Empleo encargada para el asunto establecieron que esta forma de liquidación y pago del auxilio de cesantías generaba un problema financiero muy profundo en las grandes y medianas empresas, mientras que causaba la evasión en las pequeñas. Por lo tanto, recomendaron una reforma que se llevaría a cabo posteriormente con la Ley 50, que consistió en establecer un sistema anualizado de cesantías, por el cual los empleadores las liquidarían cada año y consignarían el respectivo monto a un fondo de cesantías, el cual se encargaría de resguardar y administrar esas sumas hasta el momento de la terminación de la relación laboral, o de entregarlas excepcionalmente al trabajador.

La ley 789 de 2002, otra importante norma de flexibilización laboral, efectuó otras importantes reformas, entre las cuales se pueden citar la extensión de la jornada diurna hasta las 10:00 p.m., la reducción del valor del recargo dominical y festivo y, como se observó anteriormente, la reducción de las sumas indemnizatorias en caso de despido sin justa causa.

En contraposición a la tendencia legislativa de hacer más flexible el Derecho del Trabajo, la Corte Constitucional ha ido ampliando y profundizando, a través de su jurisprudencia, las garantías laborales, con base en los principios de igualdad, solidaridad y dignidad humana. A este proceso, que no ha estado exento de críticas, se le ha denominado la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Con base en los artículos 25 y 53 de la Carta Política, el Tribunal Constitucional ha desarrollado una extensa jurisprudencia en la que ha incluido factores de naturaleza social y económica para tomar y sustentar sus decisiones.

Podría afirmarse que, si bien este fenómeno jurisprudencial tiene muchas direcciones, lo cierto es que algunas de sus decisiones más reiteradas y principales se han referido al desarrollo del principio de la estabilidad laboral reforzada de diversa clase de trabajadores, esto es, de mujeres en estado de embarazo (fuero de maternidad), de trabajadores en estado de debilidad manifiesta (incapacidad, discapacidad u otras situaciones) y de trabajadores sindicalizados (fueros sindicales o circunstanciales).

Conclusiones

Del estudio realizado se pueden inferir las siguientes conclusiones. Primero, que el trabajo es una actividad humana que ocupa un espacio esencial dentro de la vida económica, social y política. Así mismo, que su característica fundamental es la de comportar la ecuación principal de las relaciones de producción dentro del sistema capitalista. En el desarrollo cotidiano de estas relaciones de producción, denominadas relaciones de trabajo, las personas naturales (trabajadores) efectúan prestaciones en favor de otras personas que pueden ser naturales o jurídicas (empleadores).

Segundo, que anteriormente el tratamiento conceptual y jurídico que se daba a este tipo de relaciones era aquel destinado a regular los contratos de Derecho Privado, asimilándolas a diferentes clases de contratos civiles y mercantiles. No obstante, los juristas alemanes vieron la necesidad de establecer mandatos especiales y, debido a la naturaleza particular de las relaciones de trabajo, se desarrolló una teoría jurídica que afirma los efectos jurídicos de la actividad del trabajo humano. Además, que esta actividad debe ser regulada teniendo en cuenta que se desarrolla como un fenómeno objetivo, que trasciende el acuerdo de voluntades que puede o no estar presente. De tal forma que los efectos jurídicos y las obligaciones surgen de la prestación misma del servicio, siempre que se trate de una relación de trabajo.

Tercero, que una relación de trabajo, de acuerdo a esta teoría, es aquella en la cual una persona realiza una prestación en favor de otra, sea esta natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y a cambio de una contraprestación. En contraposición a la Teoría de la Prestación de Trabajo, persisten las ideas contractualistas que, sin negar la existencia de una situación objetiva en la actividad laboral, le dan a esta el carácter de contrato *sui generis* y, por tanto, hacen necesario el aplicar a esta realidad jurídica postulados propios del Derecho de las Obligaciones y Contratos.

Cuarto, respecto a las normas del Código Sustantivo de Trabajo que fueron analizadas, se puede afirmar que:

- Las relaciones de trabajo que regula el Código Sustantivo de Trabajo son aquellas regidas por un contrato de trabajo. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que se celebra con el fin de que un trabajador

preste, a favor de un empleador, una determinada labor, en forma personal y bajo continuada subordinación, a cambio de una remuneración.

- Para que una relación laboral constituya un contrato de trabajo se requiere la reunión de tres elementos esenciales: prestación personal, subordinación y remuneración.
- El Código Sustantivo de Trabajo presume que toda relación laboral está regida por un contrato de trabajo. Se presumirá entonces que se trata de un contrato de trabajo, aplicándosele el régimen jurídico del contrato de trabajo contenido en el Estatuto Laboral, a aquella relación en la que alguien presta una labor en favor de otra, sin que medie la voluntad contractual o consentimiento acerca de la naturaleza laboral de la relación o de alguno de sus elementos, siempre que esta se preste de manera personal, bajo continuada dependencia o subordinación y por una remuneración. En esos términos, los principios de la primacía de la realidad y las subreglas que de ellos se derivan, como la ineficacia de las cláusulas *contra legem* o el principio del contrato realidad, cobran importancia a la hora de aplicar el Estatuto y demás normas del trabajo que le complementan. Para ello, el jurista debe observar las situaciones de hecho, las cuales componen e ilustran, en últimas, acerca de la existencia de los elementos esenciales, antes estudiados, de la relación laboral.
- Para establecer las diferencias entre los conceptos de relación y trabajo, se debe entender que el contrato de trabajo supone el consentimiento de las partes, que puede ser expreso o tácito. La relación laboral consiste en un fenómeno jurídico objetivo, que sucede cuando una persona presta a otra, bajo su continuada subordinación o dependencia, un determinado servicio laboral, a cambio de una contraprestación. En ese sentido, los elementos esenciales de la relación laboral coinciden con los elementos naturales del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal, la continuada subordinación o dependencia y el salario como remuneración.
- El contrato de trabajo tiene, a su vez, unos elementos esenciales, propios de todos los contratos y que, de acuerdo a la teoría clásica, son: el consentimiento libre de vicios, la capacidad de contraer obligaciones y un objeto y una causa lícitos. Por otra parte, los elementos accesorios del contrato de trabajo consisten en las cláusulas que se adicionan al mismo.

- A raíz de las transformaciones económicas, resultado de la globalización de los mercados, los Estados en vías de desarrollo se enfrentaron a la necesidad de reformar sus regímenes laborales con el fin de hacerlos más flexibles, permitiendo disminuir o reestructurar algunos de los derechos laborales. Para ese fin acogieron las recomendaciones establecidas por el denominado “Consenso de Washington”, expidiendo diversas leyes reformativas. De esta manera, por la sucesión de leyes expedidas con el fin de lograr una mayor flexibilidad laboral y por la disminución o terminación de ciertos derechos y garantías propias del Derecho Laboral, algunos tratadistas vaticinaron la futura extinción del Derecho del Trabajo.
- En Colombia las normas de flexibilización laboral más importantes fueron la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002. Mediante ellas se transformó el sistema de liquidación y pago de cesantías, se proscribió la estabilidad laboral reforzada para personas con más de 10 años de trabajo realizado, se permitió la desalarización consensuada de ciertos pagos laborales, el incremento del horario diurno de trabajo, la disminución del pago extraordinario del trabajo dominical, entre otras.
- Sin embargo, el fenómeno de la constitucionalización del Derecho Laboral colombiano, por efecto de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha llevado esta rama del Derecho en un sentido contrario, ampliando, profundizando e incluso creando nuevas garantías laborales. Algunas de las decisiones en las que se evidencia de mejor manera este fenómeno están relacionadas con la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y lactante y de las personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, así como otra clase de fueros laborales.

Bibliografía

- Acevedo Gómez, Lino. *Derecho Individual del Trabajo*. Bogotá: Editorial Temis, 1982.
- Afanador Núñez, Fernando, Gerardo Arenas Monsalve y Hernando Herrera Vergara. *Código Sustantivo de Trabajo. Análisis histórico – crítico*. Colombia: Legis Editores, 2000.
- Álvarez Pereira, Carlos y Angélica Molina Higuera, eds. académicos. *Realidades y Tendencias del Derecho en el Siglo XXI*, Tomo II, Derecho Laboral. Bogotá: Editorial Temis, 2010.
- Barreto, José Vicente, ed. jurídico. *Derecho Laboral Individual. 10 años de jurisprudencia 1991 – 2001*. Bogotá: Legis Editores, 2000.

- Benítez Pinedo, Jorge Mario et al. *Derecho del trabajo actual: escritos en homenaje a la Universidad Externado de Colombia en sus 125 años*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012.
- Caamaño Rojo, Eduardo. “La Parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo”. *Revista Laboral Chilena*, (2004): 61 y (2005): 68. <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/lparasubordinacion>
- Campos Rivera, Domingo. *Derecho Laboral Colombiano*, 5ta ed. Bogotá: Editorial Temis, 1988.
- Código Civil*, 41ª ed., Colección Códigos Básicos. Bogotá: Editorial Legis, 2018.
- Código de la Infancia y la Adolescencia: versión comentada*. Bogotá: Editorial UNICEF, 2007.
- Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social*, 35ta ed., Colección Códigos Básicos. Bogotá: Editorial Legis, 2015.
- Constaín, Miguel Antonio. *Jurisprudencia del Trabajo*, Volúmenes I, II y III. Bogotá: Editorial Temis, 1975.
- Constitución Política de Colombia*, 40va ed., Colección Códigos Básicos. Bogotá: Editorial Legis, 2018.
- De La Cueva, Mario: *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 2da ed. México: Editorial Porrúa, 1972.
- Gómez Escobar, Sehir. *Legislación laboral: teoría y práctica*. 7ma ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 2014.
- González Charry, Guillermo. *Derecho del Trabajo*, 2da ed. Bogotá: Editorial Temis, 1970.
- Guerrero Figueroa, Guillermo. *El Derecho Laboral en la Nueva Constitución*. Tomo IV, Compendio de Derecho Laboral. Bogotá: Editorial Leyer, 1995.
- Jaramillo Jassir, Iván Daniel. “Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia”. *Revista Opinión Jurídica* 9, N° 18(2010): 57 -74.
- Jaramillo Jassir, Iván Daniel. *Principios Constitucionales y Legales del Trabajo en Colombia*. 2da ed. Bogotá: Legis Editores S.A., 2015.
- Levaggi, Virgilio. “¿Qué es el trabajo decente?” *Sala de Prensa* (blog), *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. 9 de agosto de 2004, http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
- Ossorio Y Florit, Manuel y Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. *Diccionario de Derecho*, 1ra ed., Tomos I y II. Buenos Aires: Heliasta, 2007.
- Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael. *La Libertad Sindical en el Mundo del Trabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2017.
- Pedraza Cuervo, Ariel. *Estatuto de la Seguridad Social y Pensiones. Anotado*, 18va ed. Bogotá: Editorial Leyer, 2014.

•La relación laboral y el contrato de trabajo•

República De Colombia - Ministerio De Justicia, Derecho Laboral, Primera Parte, Curso de Capacitación para Jueces de La República, Bogotá, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 1989.

Weissbrodt, David Y La Liga Contra La Esclavitud. *La Abolición de la Esclavitud y sus formas contemporáneas*. Nueva York – Ginebra: Naciones Unidas - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2002. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/slaverysp.pdf>.