

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

NATALIA SUESCUN FORTUNA

Abogada Especialista en Derecho Administrativo.

Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Este principio es uno de los fundamentales del Derecho Laboral, consiste en que la realidad prevalece sobre las formas, la apariencia, la práctica prevalece sobre los documentos o acuerdos, se prefieren los datos que ofrece la realidad de la relación jurídica a los datos de los documentos.

La Relación Laboral se da con la prestación del servicio subordinado y esta es más importante que el Contrato de Trabajo.

"Art. 22. CST Definición.-

1º.- Contrato de Trabajo **es aquel** por la cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continua dependencia o subordinación a la segunda y mediante remuneración.

2º.- Quien presta el servicio se denomina **trabajador**, quien lo recibe y remunera, **patrono**, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario."

Nota: El Art. 107 d la Ley 50 de 1990, reemplazó la expresión "**patrono**" por la de "**empleador**"

¿ES LO MISMO CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO?

El Contrato de Trabajo constituye el ***acuerdo de voluntad*** para la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado.

La Relación Laboral es la ***prestación real*** del servicio, es el hecho real del trabajo, es la materialización del mismo.

El contrato de trabajo es una acepción de la relación del trabajo, es pues, un ***"contrato-realidad"***, es decir que prima la realización real de los servicios, independiente de que previamente se haya celebrado un contrato de trabajo; prevalece la verdad de los hechos por encima de los acuerdos entre la partes, éstos últimos entendidos como la formalidad, no como la realidad.

-Contrato de Trabajo con Relación Laboral. Es la regla general y lo mas usual.

-Relación Laboral sin Contrato de Trabajo. Se inicia y se realiza el trabajo, sin la existencia de un acuerdo de voluntades. La relación predomina sobre la formalidad, y debe protegerse el trabajo, ya que efectivamente se dio.

-Contrato de Trabajo sin Relación Laboral. Se celebra el contrato, pero la actividad contratada no se efectúa. El Contrato de Trabajo sin ejecución de la labor genera consecuencias laborales: se debe indemnizar el incumplimiento, tal como lo consagra el Art. 64 C.S.T.

¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo?

- 1. Capacidad.**
 - 2. Consentimiento libre de vicios.**
 - 3. Objeto lícito.**
 - 4. Causa lícita.**
-

¿Cuáles son los elementos de la relación laboral?

Art. 23 del C.S.T.,

a) La Actividad personal del trabajador;

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador, (Facultad de dar ordenes e imponer reglamentos)

c) El pago del salario como retribución del servicio (la remuneración).

Si no se dan los tres elementos, no se puede afirmar que existe la relación laboral.

"Art. 24 C.S.T. – Presunción.- *Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por en Contrato de Trabajo."*

La presunción a la que hace referencia la normas, **es de carácter legal**, es decir admite prueba en contrario, ya que puede darse perfectamente, relación de trabajo, sin que exista un contrato de trabajo.

CONTRATO REALIDAD

En materia de derecho laboral, como consecuencia del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por la partes de la relación laboral y en consecuencia de aplicación de la teoría del contrato realidad, es jurídicamente admisible que aún sin existir un acuerdo de voluntades acerca de la existencia de un contrato de trabajo, es permisible que nazca a la vida jurídica una relación laboral como consecuencia de la presencia de los tres elementos que la integran, esto es (i) prestación personal del servicio, (ii) subordinación o dependencia y (iii) remuneración o salario como contraprestación.

Contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios

Al respecto esta Corporación considera pertinente señalar que los principios mínimos y garantías constitucionales consagradas en el artículo 53 constitucional son de carácter general y aplicables a todas las modalidades de la relación laboral; en consecuencia, en el caso *sub-examine* su aplicación escapa al contenido y finalidad del **contrato de prestación de servicios dada la independencia y autonomía** con que el contratista ejecuta su labor, unido a la prohibición de que el mismo equivalga o se asimile a un contrato de trabajo salvo, lo enunciado en esta providencia para aquellos casos en que se acredite la existencia de la relación laboral. (Corte Constitucional. C-154 de 1997)

-
- A continuación veremos jurisprudencia desarrollada por la Corte Suprema de Justicia sobre la materia, donde se especifica el desarrollo de cada uno de los elementos en materia probatoria y principios generales que rigen las relaciones laborales.
-

En el proceso 34223 de 13/04/2010 de casación magistrado Gustavo José Gnecco Mendoza, hace énfasis en los siguientes principios:

- 1. Prevalece la realidad sobre las formas: Es decir que aún cuando haya un contrato de prestación de servicios en la formalidad, si se presentan los tres elementos del contrato de trabajo en la realidad lo que prima es el contrato de trabajo.
 - 2. La subordinación, en una relación laboral no debe probarse ésta se presume Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.
 - 3. Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza, implica un traslado de la carga de la prueba al empresario.
-

-
- 4. El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente.

Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto no quiere decir que cualquier relación contractual, es una relación regida por el contrato de trabajo, hay labores o actividades que se pueden prestar de forma independiente e insubordinada lo cual configura otro tipo de contratación, como prestación de servicios, agente independiente, pero le corresponde al beneficiario de estas labores demostrar que no hubo ninguna subordinación o dependencia por parte de quien las prestaba
