

## LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO DIFERENCIADOR ENTRE CONTRATO LABORAL Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Carolina Ospina B. [k-rol109@hotmail.com](mailto:k-rol109@hotmail.com)

Sandra Betancourth C. [betansa44@hotmail.com](mailto:betansa44@hotmail.com)

Leidy Gonzalez P. [leidyyuliethgp@hotmail.com](mailto:leidyyuliethgp@hotmail.com);

**Resumen:** En el ejercicio de las actividades económicas, tanto de producción como de distribución y servicios, se requiere del apoyo de personas que contribuyan a desarrollar el objeto contractual, estas personas suelen ser vinculadas a través de contratos, ya sean de tipo laboral o civil, los cuales son diferenciados, básicamente, por el elemento de subordinación, debido a que con su sola existencia es suficiente para configurar una verdadera relación laboral, es decir, que este elemento es inherente y exclusivo de un contrato laboral. Así lo manifiesta la Corte Constitucional en la Sentencia C-934 de 2004, definiéndolo como el poder de dirección en la actividad laboral y potestad disciplinaria del empleador. Por el contrario, la relación que existe en un contrato civil de prestación de servicios, entre un contratante y un contratista, es una relación de coordinación de actividades, dado que el contratista siempre será autónomo e independiente. Por esta razón es fundamental distinguir entre los dos elementos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

**Palabras Clave:** Relación laboral, subordinación, contrato civil, contrato realidad.

**Abstract:** In the exercise of economic activities, both production and distribution and services, it requires the support of people who contribute to develop the contractual object, these people are usually linked through contracts, whether labor or civil, the which are differentiated, basically, by the element of subordination, because with its only existence it is enough to configure a real labor relation, that is to say, that this element is inherent and exclusive of a labor contract. This is what the Constitutional Court stated in Sentence C-934 of 2004, defining it as the power of management in the labor activity and disciplinary authority of the employer. On the contrary, the relationship that exists in a civil contract for the rendering of services, between a contractor and a contractor, is a relationship of coordination of activities, since the contractor will always be autonomous and independent. For this reason it is fundamental to distinguish between the two elements in light of the jurisprudence of the Supreme Court of Justice.

**Keywords:** Labor relationship, subordination, civil contract, reality contract.

### Introducción

Son muchos los casos de problematización jurídica que se presenta ante los estrados judiciales, a efectos de determinar, por vía del principio de realidad, si se está frente a una relación laboral o ante un contrato de prestación de servicios, pues las empresas vinculan personal bajo modalidad de prestación de servicios y luego son demandados con el objeto de declarar judicialmente, la existencia de un contrato de trabajo y, por esta vía, cobrar las prestaciones sociales que de este se derivan.

Ante este fenómeno, la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, de vieja data han venido forjando criterios para lograr el esclarecimiento de dichas situaciones. Sin embargo, el problema no ha logrado superarse, dado que se ha tomado a la subordinación existente en el contrato de trabajo como elemento fundamental en el proceso de diferenciar las dos modalidades contractuales: la civil y la laboral. Por esta razón, se hace necesario reconstruir la noción de subordinación elaborada por las cortes, en los casos en donde se ha debatido la existencia de contratos de prestación de servicios versus contrato de trabajo y la corporación, acudiendo al principio de realidad ha logrado mostrar las diferencias.

En este sentido, el presente trabajo tiene por objeto determinar la noción de subordinación aplicada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al desvirtuar el contrato de prestación de servicios y declarar la existencia de una relación laboral, aplicando el principio de realidad. En otras palabras, se busca dar respuesta a la pregunta ¿Qué entiende la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia por subordinación al aplicar el principio de contrato realidad, desvirtuando el contrato de prestación de servicios y asumiendo la existencia de una relación laboral? En buena medida a esto nos dedicaremos en las siguientes páginas.

Para lograr el objetivo propuesto, empezaremos con una breve descripción del trabajo como derecho y su importancia en las sociedades modernas al ser objeto de formalización y regulación jurídica; luego, abordaremos el contrato de trabajo y sus principales características; seguidamente, se explicará sucintamente el contrato de prestación de servicios con sus respectivos elementos; a continuación, pasaremos a tratar el principio realidad y la subordinación como elementos del derecho laboral; finalmente se señalarán los elementos diferenciadores de ambos contrato y se expondrán unas consideraciones a manera de conclusión.

## **1.- El trabajo y la subordinación**

El trabajo es el medio por el cual el ser humano se interrelaciona y transforma su entorno, este le permite satisfacer sus necesidades básicas, lo que lo convierte en una parte fundamental en la subsistencia humana, además de ser un factor primordial en el crecimiento y funcionamiento económico de una sociedad.

Inicialmente, sólo fue considerado como una tarea o actividad relacionada con la cotidianidad del hombre, luego pasa a distinguirse, debido a que se le atribuye una concepción de utilidad, transforma y produce un bien utilizable o deseable. Marx, K. (1984, pág. 216) lo define en primer término como un “proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las disciplinas que dormitan en él”. Con el trabajo el hombre, se concientiza de su capacidad para crear, construir y transformar su entorno y adaptarlo a sus necesidades.

El concepto de trabajo adquiere relevancia desde la revolución industrial que viene asociada con el comienzo del modo de producción capitalista, donde se genera un cambio económico y social, debido a que el enfoque del ser humano se centra únicamente en la idea de “progreso”, pasando de empresas familiares a organizaciones formadas con el principio del sistema de “ganancias versus pérdidas”, proponiendo el trabajo a cambio de sueldos y de esta forma separando a capitalistas (dueños de la propiedad privada de los medios de producción) de la clase obrera (trabajadores que disponen de la fuerza de trabajo) y de esta forma se origina el trabajo asalariado y consigo el derecho del trabajo, que entra a regular las relaciones entre trabajador y patrono.

De lo anterior, se comprende que, en el trabajo asalariado, el trabajador vende su fuerza de trabajo al capitalista, lo que conlleva a que este último pueda ejercer su voluntad sobre esa fuerza de trabajo para cumplir con sus fines, surgiendo de este modo el concepto de subordinación. Marx, K. en la sección quinta la producción del plusvalor absoluto y del relativo, manifiesta que existe una relación social entre el trabajo y el capital, donde la capacidad del trabajo se incorpora al capital y desde ese momento el trabajador dejará de pertenecerse así mismo para pertenecer al sistema, trabajando bajo las condiciones mismas del capital; desde aquí, el trabajador se mira como un vendedor de su fuerza de trabajo, razón por la cual su capacidad misma de trabajo no le pertenece, le pertenece al capital.

Se enmarca una interrelación entre trabajo, empresas y la sociedad, sin embargo las relaciones laborales se ven afectadas por el poder empresarial ejercido sobre los asalariados, había una deficiente retribución del servicio (jornadas laborales extensas que solo retribuían las necesidades básicas del trabajador equivalente a su fuerza de trabajo, que realmente equivalía a la mitad de dicha jornada, la otra parte era ganancia para el capitalista) y pocas condiciones para desarrollar las labores, lo que generaba constantes enfrentamientos entre las partes e influía en un desorden social. A pesar, de que estas injusticias desenlazaran consecuencias sangrientas, son las que han logrado que hoy en día en trabajo sea considerado un derecho humano y que el Estado debe garantizar su protección.

Es a través de la historia, que el trabajo se considere como uno de los principales pilares de la cohesión social, una herramienta de inclusión en lo social, cultural, de identidad y sentido de pertenencia de una sociedad, dado que permite mejorar la calidad de vida de las personas y propender por el bienestar personal y familiar, llevando una vida digna Robert Castel (2006), manifiesta que el trabajo genera unos recursos mínimos que garantizan una independencia colectiva, lo que permite una participación del individuo en la distribución de la riqueza social, creando así una relación de interdependencia y no solamente de dependencia.

Por ser el trabajo un elemento esencial en el desarrollo del componente humano, adquiere una relevancia fundamental en los Estados. De allí, la importancia de la protección del mismo en un Estado Social de Derecho; por estas razones Colombia afirma en su carta magna (artículo 1 C.P.) que está fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general; convirtiéndolo en uno de los pilares institucionales de nuestro país, además de velar por su garantía y protección. Prueba de ello es que la Corte Constitucional, en reiterada

jurisprudencia y, particularmente, en la sentencia C-1064 de 2001 expone que el trabajo tiene múltiples formas de expresión dentro del ordenamiento constitucional vigente, pues no es sólo un derecho a través del cual el individuo obtiene recursos que le permiten sufragar sus necesidades básicas, sino que es, además, una obligación social que se traduce en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad, así como en un deber que tiene todo trabajador de contribuir solidariamente a la construcción de una sociedad más participativa en términos tanto políticos como económicos y, por esta vía, más democrática y plural. En consecuencia, en el Estado social de derecho, el trabajo no es simplemente un factor de la producción. Ante todo, el trabajo es fuente de dignificación de la persona humana, que en ella encuentra ocasión para su cabal realización individual y social y, no menos importante, el principal medio para proveer la satisfacción de sus necesidades naturales y culturales, lo que explica su doble condición de derecho fundamental y deber, ambos objetos de especial protección por parte del Estado.

De esta forma se hace necesario el surgimiento del Derecho del Trabajo con el objeto de regular las situaciones entre las partes que conforman una relación laboral, como lo son el trabajador y el empleador y así garantizar condiciones dignas, equitativas y justas.

No obstante, al pasar del tiempo, el significado de trabajo ha presentado diversos cambios, donde el capitalismo ha sido el principal autor, debido a que ha moldeado el ámbito laboral a su necesidad de control y direccionamiento a su objetivo de maximización de ganancias y reducción de costos. Una de las mejores distinciones del cambio en el concepto de trabajo la hace el sociólogo Sennet (s.f.) en su libro “La corrosión del carácter”, donde a través de dos personajes (Rico y Enrico) muestra una estabilidad laboral en el tiempo del capitalismo industrial (Enrico), debido a que las personas podían predecir un futuro en términos laborales (jubilación) y forjaban valores más consistentes como la amistad, la confianza y la lealtad, al contrario del neocapitalismo (Rico), aquí el individuo vive el día a día centrado en lo inmediato, es impaciente, detesta la rutina y la incertidumbre la convierte en una oportunidad.

De esta forma, nacen nuevas estructuras flexibles que responden a esas necesidades por lo que las instituciones están en continua reorganización, lo que conlleva a las personas a vivir en una sociedad de riesgo. Es esta nueva característica del capitalismo la que permea el carácter del ser humano, la que lo adapta y le exige ser flexible, la que en términos de Sennett (s.f.) “ le corroe su carácter y lo mentaliza a que no moverse es sinónimo de fracaso y la estabilidad es una muerte en vida, por tanto, la fuerza de voluntad es la esencia de su ética y está se vuelve estática, dado que está atrapado en la mera afirmación de valores”, se vuelve un individuo acrítico, dado que observa y se interioriza de que esta flexibilidad es una oportunidad y de esta forma la incertidumbre se introduce de forma natural al discurso laboral.

La flexibilidad laboral provoca que se generen contratos a término fijo, de prestación de servicios, a que existan subcontrataciones, que el trabajador sea contratado por horas, disminución del salario, incremento del trabajo informal, se reduzca el poder de negociación colectiva (existan menos sindicatos), y sobre todo que los empleadores se desliguen de las obligaciones laborales y sean los mismo trabajadores quienes respondan por ellas

(maximización del uso de los contratos de prestación de servicios) entre otras. Sin embargo, esta idea es vendida como una herramienta para generar más empleo, cuando en realidad, disminuye la calidad de este.

Con respecto al individuo, esta flexibilidad lo convierte en un ser supremamente competitivo, obsesionado por la posesión en términos de propiedad privada, excluyendo “el otro” (todo aquel que no está en su círculo sanguíneo), esta idea de oportunidad está ligada a su interés particular de progreso, de ascenso social, donde sólo importa el propio bienestar y el de su familia, “el otro” se vuelve indiferente.

Por lo anterior, el trabajo para unos es un medio de superación social (cuando su empleo es digno, cumple con sus necesidades y le da un estatus en la sociedad), como para otros es supervivencia, dado que este no le permite tener independencia social sino una relación de dependencia, obediencia, llegando así a la desigualdad dentro de una sociedad.

De acuerdo con lo establecido en la legislación colombiana, especialmente en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la continua subordinación o dependencia, es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por medio del cual se le otorgan facultades al empleador para exigir el cumplimiento de órdenes al trabajador en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, calidad y cantidad de la labor y la imposición de reglamentos; que se mantienen por todo el tiempo de duración del contrato. Sin embargo, esta relación de poder que poseen los empleadores sobre los trabajadores tiene un límite, debido a que sus normas no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

En este sentido y para diferenciar la relación civil de la laboral, en la sentencia SL6621 del 2017 la Corte Suprema de Justicia aclara que no hay cabida, en la relación civil, a reproches personales donde se manifiesten reconocimientos laborales, teniendo en cuenta que no existe contrato laboral; los certificados laborales solo se realizan cuando exista la relación laboral. Luego si estos son entregados existiendo un contrato de prestación de servicios, lo que se afirma es un contrato laboral.

Ahora bien, como parte de la protección especial que el Estado debe brindar al trabajo, se instituye el principio de realidad, estableciendo que en las relaciones laborales prima la realidad ante la forma contractual. De ahí que la subordinación ante la prestación del servicio personal, se desdibuja cuando existe autonomía para prestarlo de conformidad con el ejercicio de la profesión. Sin embargo, la prestación del servicio requiere autorización por parte del empleador para llevar a cabo las actividades, pues han de ceñirse a políticas corporativas, la coherencia en el ejercicio de la actividad no implica que el operador dependa 100% de las ordenes establecidas por la empresa. Un ejemplo de ello es el caso de las vacaciones, pues para tomarlas deberá coordinar el servicio con la empresa, pero no es obligatorio una autorización previa por parte de la mismo.

De otra parte, la Corte reconoce que realizar indebida intermediación laboral por medio de CTA, donde en realidad no se entrega el servicio a un tercero especializado para que lo ejecute, sino que se cambia el contrato laboral por uno de prestación de servicios a través de una CTA, donde la subordinación es ejercida por parte de la empresa, persiste el contrato

laboral por aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma contractual. En el mismo sentido, Quintanilla Isalas, P. J. (2002) critica el mal manejo que algunas compañías hacen, al momento de utilizar el contrato civil de prestación de servicios, debido a que, con esta formalidad las empresas disminuyan gastos. Sin embargo, el pretender disfrazar la realidad a través de modalidades contractuales, pone en riesgo a la empresa y la somete a posibles demandas judiciales y a sanciones por parte del Ministerio del Trabajo.

## **2.- El Contrato de trabajo y sus características**

Como se mencionó anteriormente, con el surgimiento de la Revolución Industrial y el sistema económico capitalista se da una estratificación social, de obreros y propietarios. Los primeros ponen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que satisfaga sus necesidades básicas, mientras que el propietario es el dueño del capital y quien paga para explotar esa fuerza de trabajo. Debido a esta relación capital-trabajo, nace el Derecho del Trabajo, como disciplina para dirimir las situaciones entre las partes. Por lo anterior, se crea el contrato de trabajo como un acto jurídico, dirigido a proteger y garantizar unas condiciones dignas de trabajo, a aquellas personas que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración y por tal motivo tienen una continua dependencia frente a un empleador.

Reynoso Castillo, Carlos (2011), manifiesta que uno de los grandes retos de la rama del derecho, fue “idear un "puente" entre quien ofrece su tiempo y disposición para trabajar, y quien recibe y se beneficia de ese tiempo y esfuerzo. Ese puente, sin embargo, no podía ser igual que aquellos ya existentes para formalizar y legalizar otro tipo de obligaciones y derechos; aquí, se trataba no sólo de encontrar un espacio de reconocimiento formal de compromisos entre las partes, sino de establecer compromisos implícitos y explícitos que eran de interés de la sociedad que preexistieran y estuvieran por encima de la voluntad de las partes. Se buscó alejarse de los moldes fríos e insensibles del derecho privado, para encontrar fórmulas que fueran expresiones de humanismo, llenas de contenido social. Sería entonces, así como aparecería el contrato de trabajo, como la expresión de todas aquellas aspiraciones jurídicas, sociales y humanas. De esta manera el contrato de trabajo, no debe ser visto solamente como una institución jurídico laboral de primer orden, sino también como un referente que simboliza diversas aspiraciones de una sociedad que buscó con ello plasmar en el derecho, por lo menos en parte, un mecanismo de justicia”.

### **2.1.- Definición**

Jurídicamente el contrato de trabajo es un acuerdo consensual ya que se realiza con el consentimiento de las partes, donde se compromete a cumplir unas obligaciones de forma sucesivo, ejecutándose en la medida que las obligaciones se van cumpliendo en el tiempo.

Las parte que pueden celebrar un contrato laboral es un trabajador que siempre debe ser una persona natural y empleador que puede ser persona natural o jurídica, el empleador requiere un servicio por lo que está dispuesto a pagar de manera onerosa.

## **2.2.- Características**

Para que un contrato de trabajo sea reconocido legalmente se deben cumplir los siguientes elementos los cuales están enmarcados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo:

- a. Presentación personal del trabajo; Solo la persona contratada puede presentar el servicio por lo que fue contratado en el lugar establecido por el empleador, se debe presentar de manera personal y directa, es decir, llevar a cabo una actividad por sí mismo.
- b. Subordinación; cumplir el direccionamiento, políticas y ordenes que establece el empleador para llevar cabo las metas y propósitos que se han establecido en la organización siempre y cuando esto no vulnere los derechos esenciales, no afecte su honor ni su dignidad
- c. Salario; es el pago que recibe el trabajador por el cumplimiento de las actividades por las que fue contratado,

Lo mencionado anteriormente debe cumplirse para que exista un contrato de trabajo, sin que este deje de serlo por razones de nombre o formalidad en documento, además de que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

## **3.- El Contrato de Prestación de Servicios y sus características**

El contrato civil de prestación de servicios se creó como una herramienta para facilitar la contratación con personas naturales o jurídicas, además es una de las formas de vinculación laboral en Colombia, que no tiene en cuenta la existencia de un vínculo laboral porque no existe relación directa entre empleador y trabajador lo que impide que se produzcan una serie de obligaciones legales y laborales tanto para el contratista como para el contratante; una de sus finalidades es reducir costos tales como beneficios laborales y de seguridad social los cuales le corresponden directamente al contratista, esta contratación se celebra para el desempeño de actividades relacionadas con la administración y/o funcionamiento de las entidades públicas o privadas, es importante tener en cuenta que entre sus propósitos es desempeñar labores momentáneas y no de permanencia, igualmente las actividades a desarrollar en un contrato de prestación de servicio se pueden celebrar cuando no puedan ser asumidas por el personal de planta o requirieran conocimientos especializados para dicha labor, así lo manifiesta el concejo de estado en su Sentencia 2014-00011/0741-2015 de abril 11 de 2018, adicionalmente el contrato civil de prestación de servicios está regulado en el artículo 1495 de Código Civil.

### **3.1.- Características de un contrato de prestación de servicio**

El contrato de servicios se caracteriza por tener objeto que se debe desarrollar o un servicio que se debe prestar, además este posee unas características que lo diferencia de un contrato realidad, por eso podemos decir que cuando se vinculan trabajadores mediante la figura contractual del contrato civil de servicios debemos tener claridad si se en efecto se trata de un contrato de servicios o un contrato realidad, es crucial poder distinguir claramente entre una figura y la otra, y la Corte constitucional nos da una excelente pista en la sentencia C-154 de 1997.

1	Es de carácter civil y no laboral
2	No cuenta con periodo de prueba
3	No genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales
4	No hay relación directa entre empleador y trabajador
5	No está sujeto a la legislación de trabajo
6	No existe subordinación
7	No se puede imponer una jornada laboral

#### 4.- Principio de primacía de la realidad

En el art 53 de la Constitución Política de 1991 menciona los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, siendo uno de ellos el de la primacía de la realidad, el cual consiste en prevalecer los hechos reales de las condiciones de trabajo sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, este principio busca garantizar el derecho sin importar que este pueda ser afectado por formalismos que sobrepasen el beneficio del trabajador. La norma garantiza protección al vulnerable que en la mayoría de las ocasiones es el empleado ante el empleador.

Cuando un contrato de trabajo se cumple en la realidad y con los hechos se presenta el cumplimiento de cada elemento no es necesario tener la formalidad del mismo para hacer cumplir los derechos que implica una relación laboral. Desde el punto de vista jurisprudencial el desarrollo de este principio ha permitido estructurar la figura del contrato realidad, dado que son los elementos de la relación laboral los que determinan su existencia, sin importar la denominación pactada. En la sentencia C-023 de 1994 la Corte expresa:

“El derecho opera en la realidad, y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la Carta Política”.

De allí, que este principio ayuda a esclarecer y mostrar la realidad de la relación laboral de las apariencias que quieran ocultarla.

#### 5.- La subordinación

La subordinación constituye el elemento esencial y distintivo de la relación laboral frente a una civil. Esta característica tiene su existencia en el contrato de trabajo, cuando el empleador ejerce sobre el trabajador el poder de dirección y reglamentación para dirigir las actividades laborales con el fin del cumplimiento de los objetivos organizacionales. En la sentencia C-386 de 2000, la Corte Constitucional señala que:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

Sin embargo, los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “...no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...” - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”

Ruiz Alarcon, Ruth enmarca que las teorías que explican la subordinación, parten de la dependencia técnica, económica y jurídica; desde la dependencia técnica, se observa la obligación del trabajador de someterse a instrucciones sobre la forma de realizar el trabajo, con respecto a la dependencia económica, se halla presente en la medida en que el servicio prestado por el trabajador tiene como fin obtener una remuneración y por último la dependencia jurídica, consiste en la potestad que tiene el empleador para dar ordenes e instrucciones en cualquier momento y ejercer poder disciplinario.

## **6.- Diferencia entre un contrato laboral y uno de prestación de servicios**

Como se ha podido evidenciar con las características de una relación laboral y una relación civil, basta con recordar que en ambas relaciones los elementos de prestación personal del servicio y la remuneración son comunes, por lo que el elemento diferenciador es el elemento de la subordinación.

No obstante, en una relación civil, se puede dar una subordinación, pero esta no es tan enmarcada como lo es en una relación laboral. Mientras que una relación laboral el empleador ejerce su poder disciplinario, imparte ordenes en el cómo, donde y cuando en las actividades laborales, en una relación civil existe una independencia casi que absoluta en el quehacer del trabajo, además de su propia autonomía. No debe confundirse una directriz

o un cumplimiento de horario como elemento de subordinación para suscitar el contrato realidad, dado que se deben enmarcar las tres teorías de la subordinación, para apelar por el contrato realidad, además, de que la Corte Suprema de Justicia analiza en su contexto el elemento de la subordinación, es decir, se observa el objeto del contrato, las causas del mismo, la ejecución de las actividades y el alcance que tienen ambas partes, por el lado del contratista, sus capacidades, la profesión o el perfil y su experiencia y por el lado del contratante la medición del poder que tiene tanto del trabajo en sí como del contratista, debido a que este último debe de tener total independencia y autonomía, de forma tal, que ese contrato no se convierta en su única fuente de ingresos.

Ruiz Alarcon, Ruth, establece que debe entenderse la subordinación como una limitación en la autonomía del trabajador que proviene de la potestad del patrono para dirigir la actividad en orden del objetivo del trabajo al beneficio de quien contrata, lo cual permite afirmar, que el trabajador esta sometido a la voluntad del patrono con fundamento en una sumisión funcional.

A continuación, se analizará las sentencias más recientes sobre primacía del principio realidad y se expondrán los criterios que toma la Corte Suprema de Justicia para establecer el elemento de subordinación y declarar un contrato realidad.

Sentencia	Hechos	Elementos que determinan el elemento de subordinación	Análisis de la Corte Suprema de Justicia para la aplicación del principio realidad	Decisión de declarar o no un Contrato realidad
SL 6621/2017	Le corresponde a la Corte aclarar si entre las partes existió una subordinación laboral, o si, en contravía de este vínculo existió uno diferente. El demandante presto sus servicios a la Empresa demandada desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 28 de febrero de 2006, afirmando la existencia de un contrato laboral. Así mismo se debe determinar si el demandante presto sus servicios con libertad y autonomía técnica sin que ello implicase la posibilidad de existir subordinación, ya que la empresa demandada podía exigir un mínimo control al contrato de prestación de servicios.	La empresa demandada aceptó que el actor fue objeto de instrucciones y cumplió un horario de trabajo ( <i>subordinación</i> ) así mismo señaló que el actor empezó a laborar el 1 de «febrero» de 1992 ( <i>prestación personal del servicio</i> ) al trabajador le basta con probar la prestación personal del servicio para que opere en su favor la presunción legal.	La Corte realizó un análisis frente al demandante ya que estuvo vinculado por prestación de servicios le empresa demandada, durante 26 años, bajo diferentes modalidades de contratación comercial. La Corte señaló que en virtud de que la labor del demandante fue permanente y que hubo de por medio una necesidad de la prestación de servicios, existió siempre un contrato de trabajo.	<p>Revoca el fallo de primer grado y, en su lugar, resuelve:</p> <p><b>PRIMERO:</b> Declarar que entre Héctor Manuel Galindo Rangel y la empresa Médicos Asociados S.A. existió un contrato de trabajo desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 31 de julio de 1992.</p> <p><b>SEGUNDO:</b> Declarar prescritos todos los derechos exigibles con antelación al 19 de diciembre de 2004, incluidas las prestaciones sociales, vacaciones y sanciones laborales que surgieron del contrato de trabajo vigente entre el 31 de diciembre de 1980 y el 31 de julio de 1992, a excepción del tiempo de servicio para efectos de la pensión sanción, el cual por su naturaleza irrenunciable es imprescriptible.</p> <p><b>TERCERO:</b> Declarar que entre Héctor Manuel Galindo Rangel y la empresa Médicos Asociados S.A. se ejecutó un contrato de trabajo vigente entre el 1 de diciembre de 2003 y el 28 de febrero de 2006. Como consecuencia de lo anterior, se condena a la empresa accionada al pago de las acreencias laborales</p> <p><b>CUARTO:</b> Declarar que el demandante tiene derecho a la pensión sanción prevista en el artículo 133 de la Ley 100 de 1993. Por lo tanto, se condena a la empresa a sufragar al demandante, de manera vitalicia, una pensión equivalente a \$647.247,55, a partir de la fecha de su despido, si para entonces tenía cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido, con observancia de lo expuesto en la parte motiva.</p> <p><b>QUINTO:</b> Las demás excepciones quedan resueltas con lo expuesto en este fallo.</p> <p><b>SEXTO:</b> Costas como se indicó en la parte motiva.</p>

SL 1184 /2014	Tania Milena Moya Yepes pretende demostrar que existió un contrato laboral con Fundación Medico Preventiva para el bienestar social SA. Entre el 02 de febrero del 2000 y 20 de octubre del 2006 como Odontóloga	Se realizó un análisis en conjunto de las pruebas presentadas, se determinó que no se pueden evaluar de manera independiente porque en conjunto demuestra la no subordinación	Al validar las pruebas la corte concluye que la empresa como contratante puede ejercer auditorias de inspección por lo que las llamadas de atención sobre las funciones realizadas son resultados de hallazgos de auditoria. Existe una exigencia por la atención a pacientes, en cumplimiento para lo que fue contratada lo que no desnaturaliza la forma de contratación además que los servicios son presentación en consultorio y elementos propios del demandante por lo tanto es autónomo e independiente.	No es procedente la demanda por lo que no casa la sentencia.
---------------	--	---	--	--

SL441 2013	DANIEL GUILLERMO VALENCIA NIETO demando a la FUNDACION UNIVERSIDAD CENTRAL con el fin de determinar contrato laboral en los términos del 1 de enero 1995 al 19 de enero del 1999, y desvirtuar la relación contractual desde el 1996 al 1999 por prestación servicios.	Los compromisos obligatorios hacia la universidad con subordinación de la decanatura sin autonomía en sus funciones	No gozaba de autonomía en el ejercicio de sus labores, estuvo sometido a dependencia que no se limitaba al ejercicio de la catedra con compromisos administrativos, obligatoriedad a participar en reuniones y practicar la prueba además de cumplía funciones de docente de investigación, asesor de monografías y coordinador de área de producción con las exigencias de la universidad. Los testimonios ratificaron lo expuesto por el demandante en el cumplimiento de sus funciones que debían ser desarrolladas en las jornadas académicas de la universidad sin autonomía en el ejercicio de sus funciones.	Reconocer el contrato de trabajo por el tiempo completo y pagar las prestaciones dejadas de pagar desde el 1996 al 1999 e indemnización por no pago.
---------------	--	---	---	--

<p>SL13020-2017</p>	<p>HUGO EVELIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ, sostuvo un contrato desde el 16 de febrero de 2001, que terminó el 31 de marzo de 2006 con EPS SALUDCOOP O.C. Sr. Hugo pretende case la decisión en primera instancia y le conceda la existencia de un contrato laboral como contrato realidad</p>	<p>Los documentos presentados dan cuenta de la disponibilidad a la que estaba obligado para trabajar en días descanso, los horarios en los que debía hacer rondas hospitalarias y las órdenes e instrucciones que debía acatar.</p>	<p>Con el cumplimiento de horarios, disfrazados de disponibilidad para el cumplimiento de sus funciones utilizando las herramientas de propiedad de la demandada, sin la autonomía debido que no le estaba permitido atender pacientes particulares El convenio de disponibilidad que sostenían las partes, en criterio de la Corte, evidencia la subordinación jurídica que imperó en la relación que ligó a las partes y que erróneamente echo de menos el Tribunal. En Testimonio el horario era obligatorio so pena de recibir sanciones y que de hecho al demandante le llamaron la atención por llegar tarde a sus actividades laborales además de desigualdad con compañeros con bajo las mismas obligaciones y beneficios con contratos laboral.</p>	<p><b>PRIMERO:</b> Demandado deberá pagar lo equivalente a los salarios dejados de devengar desde el 1 de abril hasta el 15 de octubre de 2006, por terminar el contrato antes de tiempo considerándose contrato a término fijo como contrato realidad <b>SEGUNDO:</b> Demandado pagar prestaciones sociales de cesantías, primas, vacaciones e intereses sobre Cesantías. <b>TERCERO:</b> Demandado a pagar sanción moratoria por no pago oportuno de prestaciones sociales que le correspondía. <b>CUARTO:</b> Devolver al demandante los pagos de más realizaron por su cuenta al sistema integral de seguridad social cuando en realidad le correspondían al demandado. <b>QUINTO;</b> No accede a la pretensión del demandado en la devolución de cuantías por retención aplicadas en los pagos.</p>
---------------------	--	---	--	---

## 7.- Conclusiones

La constitución Política de Colombia otorga especial protección al trabajo y lo reconoce como valor, como principio y derecho fundamental, en ese orden de ideas, se consagra el trabajo como un derecho y una obligación social de todas las personas, el cual se debe ofrecer en condiciones dignas y justas, por esta razón el congreso de la república debe garantizar a los ciudadanos que sus derechos no sean vulnerados de igual forma la formalización laboral no debe ser objeto de tercerización, deslaborización, y flexibilización, con relación al legislador este asegura que los contratos de trabajo no pueden menoscabar la libertad y los derechos de los trabajadores ya que deben de gozar de protección bajo normas enmarcadas por el Estado social de Derecho, además las personas que laboran en una empresa tienen derechos y deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos con el pretexto de la facultad de subordinación, en efecto, la subordinación debe ser razonable según las necesidades de la empresa y de la actividad desarrollada por cada trabajador, así pues el Artículo 23 Código sustantivo de Trabajo indica que la continuada subordinación o dependencia es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo por medio del cual se le otorgan facultades al empleador para exigir el cumplimiento de órdenes al trabajador, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, calidad y cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos, que se mantiene por todo el tiempo de duración del contrato laboral, por esta razón la subordinación es un elemento característico de la relación laboral, y es suficiente para demostrar una dependencia laboral.

Sin embargo, lo señalado anteriormente es muy diferente a la realidad Colombiana con las relaciones que salen de un contrato de prestación de servicios, así como también de las relaciones de trabajo ejecutadas mediante contrato verbal, bajo la modalidad de contratos sindicales, cooperativas de trabajo, trabajadores en misión o en cualquier tipo de asociación en los que regularmente se vincula a los profesionales de la salud, son muchas las agresiones recibidas por parte del empleador aprovechándose de la situación dominante, así pues esta violación de los derechos laborales por parte del empleador conlleva a sanciones, y pagos de indemnizaciones a los trabajadores, generando detrimentos patrimoniales y hasta la liquidación de empresas.

Al final el elemento de la subordinación es quien determina la legalidad de una relación contractual cualquiera sea la figura utilizada por las partes, queriendo decir esto que la justicia laboral debe indagar objetivamente si el trabajador no completo los trámites correspondientes como un total subordinado.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1.- Constitución Política de Colombia (1991). Artículos: 1, 53
- 2.- Código Sustantivo de Trabajo de Colombia. Artículos: 22, 23, 24
- 3.- Corte Constitucional de Colombia. Sentencias: C-665 de 1998; C- 386 de 2000; C-1064 de 2001; C-934 de 2004
- 4.- Corte Suprema de Justicia. Sentencias: SL 6621 de 2017; SL 50249 de 2015
- 5.- Castel, R. (2006). La protección social en una sociedad de semejantes. Revista CS No 1. Universidad Icesi
- 6.- Nieto Salazar, D. A. (2013). La subordinación en los diferentes contratos laborales. Universidad de Manizales: Facultad de Ciencias Jurídicas. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/306>
- 7.- Quintanilla Isalas, P. J. (2002). La subordinación en el derecho del trabajo. (Tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolas de las Garza, México. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148437.PDF>
- 8.- Sennet, R. (s.f.). A la deriva. Rutina. Flexible. La corrosión del carácter. Barcelona, España: Editorial anagrama.
- 9.- Reynoso Castillo, Carlos (2011). Los contratos de trabaja. (Tesis de grado). Universidad Autonoma Metropolitana, México. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- 10.- Ruiz Alarcon, Ruth A. Teorías que explican la subordinación. Universidad Alcalá de Henares, España. Recuperado de: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6>