

ANALISIS DEL DERECHO EN MODELO LABORAL REALIDAD

**YEISON MIGUEL MONCADA DIAZ
JOSE ALEJANDRO PEÑARANDA VERGEL
CINDY VIVIANA PEREZ LEAL
DAVID FERNANDO PUENTES CAICEDO**



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2018-2**

ANALISIS DEL DERECHO EN MODELO LABORAL REALIDAD

**YEISON MIGUEL MONCADA DIAZ
JOSE ALEJANDRO PEÑARANDA VERGEL
CINDY VIVIANA PEREZ LEAL
DAVID FERNANDO PUENTES CAICEDO**

*Producto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de
Abogado*

Docente:
Dra. ANDREA AGUILAR

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2018-2**

CONTENIDO

	Pág.
TITULO	4
<u>RESUMEN</u>	5
1. <u>PROBLEMA</u>	8
Planteamiento y Formulación del Problema	8
Justificación	8
2. <u>MARCO REFERENCIAL</u>	12
2.1. Estado del Arte	
2.2. Marco conceptual	16
3. <u>OBJETIVOS</u>	18
3.1. Objetivo General	18
3.2. Objetivos Específicos	18
4. <u>METODOLOGIA</u>	19
5. <u>RESULTADOS DE LA INVESTIGACION</u>	21
5.1 Conclusiones	38
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	40

TITULO

ANALISIS DEL DERECHO EN MODELO LABORAL REALIDAD

RESUMEN

TITULO

ANALISIS DEL DERECHO EN MODELO LABORAL REALIDAD

Autor: *MONCADA
PEÑARANDA
PÉREZ
PUENTES*

Fecha: 26 de noviembre de 2018

Resumen

El derecho laboral, se presenta de acuerdo a la modalidad de afiliación laboral. Toda vinculación de trabajo queda determinada y vislumbrada en las pautas del artículo 22, presenta a fin de que *“Acuerdo, comúnmente se da por a través de un texto, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones de trabajo; contrato de alquiler”*. Por tal razón, el presente artículo también se apoya en los reglamentos colombianos plasmados en la constituyente de 1991, en el artículo 53. En dicho artículo, garantizó el derecho al trabajo, la paridad y las condiciones, derecho a recibir un salario según las labores realizadas, con condiciones favorables para el trabajador.

Para algunos trabajadores colombianos, el tipo de contrato tratado en la actualidad, desnaturaliza el empleo, pues, estos establecen estos, dejando a un lado las verdaderas

condiciones en las cuales se debe desempeñar los trabajadores, además, se observa que muchos, evaden sus obligaciones como contratantes, provocando el detrimento económico y la inestabilidad (tanto laboral, como física, económica, familiar y social) de los trabajadores.

En el presente trabajo se crea un análisis a partir del marco legal, basándose en la filosofía laboral, el análisis histórico del comportamiento laboral en Colombia, además, se pretende buscar los efectos que tiene la jurisprudencia laboral en la sociedad, presentándose como el único soporte legal sirviendo como base principal para los juristas, en tal caso se utilizan y referencian los fallos de las Altas Cortes que se han tomado como precedente.

Palabras claves: contrato laboral, contrato realidad, relación laboral, modalidades de contratación, contrato por prestación de servicios.

ABSTRAC

Labor law is presented according to the type of contract. All contracts are defined and contemplated in Colombia's substantive labor code (2016), in its article 22, describing it as. "Agreement, generally written, whereby two or more parties agree reciprocally to respect and comply with a series of working conditions; rental contract". For this reason, this article is also based on the political constitution of Colombia in 1991, in article 53. In that article, it guaranteed the right to work, parity and conditions, the right to receive a salary according to the work performed, with favorable conditions for the worker.

For some Colombian workers, the type of contract dealt with today denatures employment, since they establish these, leaving aside the true conditions in which workers must perform, besides, it is observed that many evade their obligations as contractors, causing the economic detriment and instability (both labor, physical, economic, family and social) of the workers.

In the present work an analysis is created from the legal framework, based on the labor philosophy, the historical analysis of labor behavior in Colombia, in addition, it seeks to find the effects of labor jurisprudence in society, presenting itself as the only support legal service serving as the main basis for jurists, in which case the judgments of the High Courts that have been taken as precedents are used and referenced.

Keywords: labor contract, reality contract, employment relationship, contracting modalities, contract for the provision of services

1. PROBLEMA

1. 1 Planteamiento y Formulación del Problema

¿En el contrato realidad, en su realización y proceso, se logra la identificación y los seguimientos estipulados en los parámetros emitidos en la normatividad establecida del derecho laboral colombiano?

1.2 Justificación

A través del tiempo la clase obrera alrededor del globo ha batallado por conseguir que se reconozcan sus derechos, tales como el salario mínimo, horario de trabajo, trabajo en condiciones dignas, prestaciones sociales y demás derechos. Una de las maneras en las que más se transgreden los derechos de los laburantes es mediante la forma de los contratos versus la realidad de los mismos, pues los contratos no reflejan una verdadera relación de carácter laboral sino un contrato civil (por ejemplo), cuando en la realidad práctica, se trata de una vinculación laboral en la cual el empleado está subordinado, realiza una prestación personal de un servicio y a cambio recibe una contraprestación, siendo estos los requisitos indispensables de toda relación laboral, pero no recibiendo todas las prestaciones sociales que deberían garantizársele, esto, porque es más provechoso para los empleadores reducir los gastos de personal amparándose en vacíos legales o tergiversando a su beneficio las disposiciones legales y/o constitucionales.

A pesar de los esfuerzos de los trabajadores junto con el de los legisladores, asociaciones sindicales, jueces, magistrados, corporaciones laborales, etcétera, es claro que en la actualidad siguen prevaleciendo este tipo de contrataciones que vulnera los derechos de la clase trabajadora, y se requiere de un análisis profundo que nos permita constituir una realidad jurídica del contrato realidad e identificar mediante la recopilación de esta información los aciertos y desatinos, los vacíos legales y jurisprudenciales. Por todo esto resulta de vital trascendencia hacer una recopilación de esas fuentes legales, formales, doctrinales y jurisprudenciales contrastándolas con la historia evolutiva del trabajo y de los derechos laborales.

Las normatividades y legislaciones laborales, se enseñan como un nuevo método jurídico en el siglo xx en América. Pues desde el final de la esclavitud, todas las colonias liberadas buscaron sustentar los principios de trabajo digno, con una asignación salarial, en donde el empleado pueda obtener una estabilidad económica, un crecimiento personal y una vida digna.

Para realizar un aporte, se plantea desarrollar una discusión y análisis, buscando establecer y concluir la importancia por medio de los principios encontrados en la legislación de Colombia, buscando que se maneje la comparación mediante la descripción de los compendios ancestrales del derecho laboral, con el fin de analizar los autores o referentes bibliográficos que han examinado la importancia de estas normas para los empleadores y empleados, utilizando cada uno de los términos según el autor, favoreciendo los modelos de paralelo especulativo. El ius laboral, ha tenido un auge en los

últimos años, convirtiéndose en materia y una especialidad dentro de los distintos ordenamientos jurídicos, desarrollando el orden normativo, en donde el gobierno nacional busca que la legislación laboral se consagre, llegando incluso a que sea incluida como un derecho fundamental consagrado en el ordenamiento máximo. También se promueve el análisis de las decisiones emanadas en la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en el recinto especial laboral que dio como resultado la sentencia C-220/17.

En ese sentido, se puede señalar que la intuición de estos compendios, no forjan una gran duda, para (Bedoya, 2011) en su estudio, da muestra de la importancia que tiene la imparcialidad, estudiando y consintiendo en el debate de los criterios, donde se ajustó todos los pronunciamientos de los órganos de cierre, puesto que en la realidad de los mencionados, no concurre una novedad que logre mostrar lo acordado en lo estudiado en la Corte Constitucional, pues en diferentes momentos y en otras circunstancias, los encargados de impartir justicia, tienen que dar claridad acerca del contenido de los principios de la disciplina.

Resulta oportuno la creación de un documento, que logre prevalecer y provocar una revisión de la legislación, generando un logro, situando en la cima las más trascendentales disputas normativas por conexión, marcando de modo irrefutable, encontrando con mucha precisión legislativa. Pues finalmente, ha permitido concretar y determinar los elementos mínimos reglamentarias para que los trabajadores mejoren y acentúen el debate sobre la relación empleador empleado.

Cabe resaltar que se debe iniciar la construcción de un documento, el cual no sea simplemente o se quede dentro del precepto narrativo de algunos extractos básicos, constitucionales de lo profesional, pues se debe insistir en que llegue más allá en la medida que logre un acertado análisis y estudio serio, por el que se puede indicar como se puede actuar en el cuadro actual de aplicabilidad de dichos compendios, del ordenamiento jurídico colombiano.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Estado del arte

Internacional, PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. (2010) Los principios del Derecho del Trabajo

Trabajo publicado por Ediciones De la Palma, Buenos Aires, segunda edición, En el trabajo titulado desarrollado por el autor, el Catedrático Charrúa, Américo Plá Rodríguez (2010), examina detenidamente los compendios que rigen el derecho laboral, por tanto, él lo considera a fin de que " las reglas que comunican las pautas e infunden de forma directa o indirectamente presentado una sucesión de procedimientos, que logran servir, conteniendo y promoviendo, encauzando el consentimiento de nuevas normas, orientar la interpretación históricas y solucionar los asuntos no advertidos".

Internacional, Lalane, Julio E., (2015) “Los principios del Derecho del Trabajo”

Estudio publicado en la Revista de Derecho de la Universidad Católica de Uruguay, por Julio Lalane especialista en derecho laboral. El objeto del presente estudio es un tema clásico pero que, precisamente por ello, jamás pierde actualidad: el tema de los principios jurídicos. El trabajo comienza con una breve teoría general de los principios jurídicos, para lo cual aborda cuestiones ius-filosóficas, como el concepto general de principio, su diferencia respecto de las normas jurídicas particulares, la derivación de las normas a partir de los principios fundamentales por vía de deducción o de determinación, las funciones de los principios jurídicos y la clásica polémica acerca del origen de los principios entre el iusnaturalismo y el positivismo. El trabajo culmina con una breve enumeración de cada uno de los principios del Derecho del Trabajo generalmente aceptados.

Nacional, Iván Daniel Jaramillo Jassir (2010) Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia

Ensayo publicado en la opinión jurídica Universidad de Medellín, 2010 escrito por Iván Daniel Jaramillo, El presente escrito tiene como finalidad describir las vicisitudes del nacimiento del derecho del trabajo y los procesos que han enmarcado la evolución de esta rama del derecho, así como una descripción de las tendencias que experimenta esta disciplina en el inicio del siglo XXI. Además, pretende abordar la problemática esbozada en nuestro país a partir de las etapas históricas por las que ha atravesado el Derecho del Trabajo en el contexto mundial. A manera de conclusión nos resalta que en la actualidad de la disciplina demanda la revisión del ámbito de protección subjetivo (del trabajador dependiente a los trabajadores para subordinados y autónomos) y objetivo (del trabajo subordinado a los trabajos) que sin duda muestra la tendencia de ampliación del derecho del trabajo con el objeto de regular la prestación de servicios de los ciudadanos que con su trabajo, en cualquiera de sus modalidades como lo dispone el artículo 23 de la Constitución Política, buscan obtener un rédito que les permita asumir sus necesidades básicas.

Nacional, Nieto Salazar, Diego Alexander. (2013) La subordinación en los diferentes contratos laborales

Es importante resaltar el artículo titulado “la subordinación en los diferentes contratos laborales” Artículo (Derecho). Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Manizales, 2013, escrito por Diego Alexander Nieto Salazar, El presente escrito tiene por finalidad realizar una aproximación sobre el concepto de subordinación laboral en Colombia, teniendo en cuenta los preceptos indicados en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, resaltando dicho concepto como la fuente y base del derecho laboral y esbozado sobre los límites que ha establecido el legislador en procura de evitar la esclavitud y respetar la dignidad humana en la parte más débil de la relación contractual del trabajo, como lo es la protección del asalariado. Su conclusión más importante es que en la Constitución, el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado Social de Derecho, en cuanto lo reconoce como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y a

obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social, fundada en la solidaridad social. Este artículo aporta metodológicamente al realizar la legislación, la doctrina y la jurisprudencia para el desarrollo del mismo.

Nacional, Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. Revista Verba Iuris, 13(40), pp. 111-127.

Este texto es producto de la Investigación: “El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios”, el cual se gestionó en el marco del programa de la Maestría en Derecho con énfasis en Derecho al Trabajo, Universidad Externado de Colombia escrito por María Amparo Cortés Morales ; Este documento pretende analizar algunos aspectos de orden Constitucional, legal, doctrinal y jurisprudencial en la aplicación del principio de la primacía de la realidad para restablecer los derechos laborales que surgen entre trabajadores oficiales vinculados a través de Contratos de Prestación de servicios. Lo anterior supone una serie de cuestionamientos acerca del porqué, cómo y cuándo se deben exigir, y reconocer derechos laborales en el contexto de una relación de prestación de servicios. En la presente investigación se utilizó una metodología de análisis documental e interpretación normativa, que pretende determinar ¿Cuál es el alcance jurídico del principio de la Primacía de la Realidad frente al reconocimiento de los derechos laborales en los contratos de prestación de servicios celebrados con trabajadores oficiales?

Local, Corte constitucional, sentencia c-220 del 19 de abril del 2017

norma que crea y desarrolla zonas de interés de desarrollo rural, económico y social-zidres-incentivos y estímulos para proyectos productivos y de investigación y desarrollo a profesionales con títulos de maestría y doctorado/VINCULACION DE PROFESIONALES CON TITULOS DE MAESTRIA Y DOCTORADO A PROYECTOS PRODUCTIVOS Y DE INVESTIGACION Y Desarrollo Zidres-Fortalecimiento del sector agrícola a través del fomento de la ciencia, tecnología e innovación agraria, Colombia 2017.

Local, Sentencia: C-539 de 2011, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva

“el problema jurídico que debe resolver la Corte en esta oportunidad se limita a establecer si las expresiones demandadas “encargadas de reconocer y pagar pensiones de jubilación, prestaciones sociales y salariales de sus trabajadores o afiliados, o comprometidas en daños causados con armas de fuego, vehículos oficiales, daños a reclusos, conscriptos, o en conflictos tributarios o aduaneros, ...” y “que en materia ordinaria o contenciosa administrativa” contenidas en el artículo 114 de la ley 1395 de 2010, violan los artículos 2º, 4º, 13, 83, 209, 230 y 241 de la Constitución Política, al regular la aplicación del precedente judicial en materia administrativa, delimitando las entidades y materias a las cuales se debe aplicar, así como refiriendo el precedente judicial a aquel dictado por la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado.”

Local, Sentencia: C-665 de 1998, Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara

Acción de inconstitucionalidad contra el inciso segundo del artículo 2 de la ley 50 de 1990

Nacional, Corte constitucional. (12 de noviembre de 1998) Sentencia C-665 [MP Herrera, H.].

Durante la cual la Corte desarrolla el derecho a la igualdad y el principio de primacía de la realidad sobre las formas, indicando cuando se configura un contrato realidad, con el fin de proteger los derechos laborales de los ciudadanos.

Nacional, Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. (10 de diciembre de 1998) Radicado No. 3528(1679-98). [CP, Orjuela, Carlos.].

Dentro de las decisiones del Consejo de Estado citadas en el presente artículo, encontramos aquellas en la cuales se demostró favorecer a los trabajadores que si bien formalmente no contaban con un contrato laboral, la realidad y la forma en que desarrollaban sus actividades demostraba claramente la existencia de un contrato laboral y permitió a través de estos fallos dar protección y garantías laborales de los sujetos demandantes.

2.2 Marco Conceptual

En Colombia, con un derecho laboral establecido y vigente, el cual conlleva los parámetros del contrato laboral, vemos que en constante vivir del día a día de los juzgados laborales se tratan todos estos o se intentan solucionar mediante la figura del contrato realidad, con esto, se puede evidenciar una faltante regularización de uno con el otro, para que se pueda definir una verdadera relación laboral, con todos los parámetros dispuestos en las diferentes modalidades de contratación, sin discernimiento de las diferencias existentes y la amplia gama, por mencionar alguno de estos el contrato por prestación de servicios

Trabajo: según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, “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”.

Trabajo decente: resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

Contrato laboral: El artículo 22 del código sustantivo del trabajo define el contrato laboral como aquel en que “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”

Contrato de prestación de servicios: “Desarrollar actividades relacionadas con la atención de los negocios o el cumplimiento de las funciones que se hallen a cargo de la entidad contratante” (Decreto ley 150 de 1976). Sin embargo la Ley 80 de 1993 agregó la expresión: “desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad” (Atehortúa, Hernández & Ospina, 2010, p.79).

Contrato realidad: es aquel que aunque no se definió inicialmente, ni formalizó, la ley considera que existe por la naturaleza misma de las actividades desarrolladas por el trabajador. (Ochoa, D., Silvia, A., & Sarmiento, J., 2015).

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

3.1.1 Explicar Los Principios Del Derecho Laboral En El Contrato Realidad

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1 Realizar un análisis histórico del comportamiento laboral en Colombia.

3.2.2 buscar los efectos que tiene la jurisprudencia laboral en la sociedad.

4. METODOLOGIA

El presente artículo se basa en una investigación de tipo jurídica, pues se analiza a partir del derecho laboral administrativo, basado en paradigma hermenéutico del análisis del derecho constitucional colombiano, analizando las sentencias corte constitucional en lo laboral.

Esta investigación se realiza mediante el método inductivo con apoyo en el método analítico, analizando la literatura jurídica y normatividad relacionada con este artículo se pretende analizar el principio de la contratación, convirtiendo el contexto en la base de las conveniencias de los vínculos laborales, en especial los de representación gubernamental, ya que aquellas se pueden producir durante el progreso engañoso del contrato de asistencia laboral. Según vaya floreciendo, se busca que esta, pueda generar y aclarar al lector, un interés particular, pues cada investigador debe referirse a la normatividad, no sólo se refiere a la ley, se igual modo debe investigar la jurisprudencia. De igual forma, se evocó a un análisis del tema objeto de estudio desde el derecho comparado, en aras de explorar el tratamiento del precitado principio laboral en otros ordenamientos jurídicos, a sabiendas que el mismo, y como se constata en este trabajo, fue un aporte del derecho latinoamericano a la literatura jurídica universal.

Para la consecución de este trabajo se apeló a la tradicional recolección de información calificada contenido en revistas, libros, artículos, tesis, memorias, ponencias o documentos válidos y reconocidos, ubicados en bibliotecas o archivos públicos. Así mismo

es importante destacar la importancia del internet, pues por este medio se debe procurar la obtención de otras fuentes referenciales y proponerlas a modo, en una plataforma de datos de investigación.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

A inicio de 1900 los principios laborales, se vieron afianzados como un acontecimiento de mejora para la disciplina jurídica e independiente, por lo tanto, se muestran apoyos a través de los principios propios.

Este artículo muestra reflexiones, las cuales poseen como objetivo establecer un valor y la utilidad de dichos elementos en nuestro país, en donde se vale de los análisis tradicionales del derecho, en el cual, cada país adopta en sus políticas, las normativas formuladas para cada tipo de trabajo, indicándolas como un derecho esencial. El país se acogió el derecho laboral y lo introdujo como un derecho base en el estatuto creado en el año de 1991, pues en el “APARTADO 25. *“Se planteó la labor cuenta con una licitud y una necesidad social de la cual se debe beneficiar, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”* conjuntamente se pretendió el desarrollo legislativo, sacando a la luz las providencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia por medio de la sala laboral.

En el trabajo titulado desarrollado por el autor, el Catedrático Charrúa, Américo Plá Rodríguez (2010), examina detenidamente los compendios que rigen el derecho laboral, por tanto, él lo considera a fin de que *“ las reglas que comunican las pautas e infunden de forma directa o indirectamente presentado una sucesión de procedimientos, que logran servir, conteniendo y promoviendo, encauzando el consentimiento de nuevas normas, orientar la interpretación históricas y solucionar los asuntos no advertidos”*.

Para Pla (2010) el trabajo muestra un cimiento o principio esencial, generando una perspectiva sobre las cuales se hallan los involucrados, por tanto, la correlación profesional (empleador-trabajador), debe iniciar teniendo en cuenta en principio del hipotético, suscitando la coexistencia de una porción endeble, que origina el amparo exclusivo por parte de las entidades públicas, de ese modo afirma Plá (2010) "*busca mostrar los fundamentos ubicándolo en la legalidad, en lugar de infundir un designio de igualdad, en él se manifiesta el objetivo de amparo manifiesto en una de los segmentos.*".

Villasmil Fernando (2013) expresa su fundamento diciendo lo siguiente: "*el derecho al trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder*",

La corte constitucional (Sentencia C-665/98) "*Aunque el artículo 13 constitucional prohíbe la discriminación, sin embargo, autoriza y justifica el trato diferenciado, cuando éste, y los supuestos de hecho que dan lugar a él, están provistos de una justificación objetiva y razonable, la cual debe ser apreciada según la finalidad y los efectos del tratamiento diferenciado. Pero además de este elemento, debe existir un vínculo de racionalidad y proporcionalidad entre el tratamiento desigual, el supuesto de hecho y el fin que se persigue*".

Simultáneamente como se muestra esta, es fácil establecer que dentro del artículo 53 de la constitución, se creó derecho a la prevalencia de la realidad, por encima de los pactos generados por aquellos que poseen relación laboral, involucrando el dogma de la disconformidad presente entre las partes, igualmente existiendo la necesidad de avalar las

retribuciones a aquellos, sin que puedan verse afectados en todos los escenarios por las simples exactitudes”.

A partir de esos escenarios se pretende que quien realice una carrera o se desenvuelva mediante un contrato aparentemente civil o comercial, este, se establece según el tipo estipulación o pacto provocado en las negociaciones, las cuales pueden ser de carácter subordinado o dependiente; este se debe dar la relación según se< el estado comercial (persona natural o jurídica), también el servicio suministrado, pues es necesario que las partes involucradas demuestren la existencia de un trato laboral, por tanto como dice Vargas (2011), *“el resultando de la contratación laboral se da de forma inmediata y en algunos casos, 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”*.

En Colombia, los proyectos de ley, pretenden reglamentar todo lo que se genera mediante cualquier modelo de acuerdo, pues según lo ordenado por min trabajo, se han examinado a todos los tipos de vinculación, pues mediante ellos, se pueden aplicar al ámbito subjetivo de aplicación de normas laborales, lo que de una u otra manera podría responder a los vacíos en lo que a la contratación de prestación de servicios infiere. En el presente su busca que las reglas establecidas en laboral, solicitan el reconocimiento del contorno de resguardo intrínseco y ecuánime muestre la directriz de acrecentamiento de la justicia, con la esencia para la regulación presentada para auxiliar a los ciudadanos, que, con su trabajo, pues en las modalidades, se encuentra contenido en el vigésimo tercer apartado de la Constitución, pretendiendo un provecho, haciendo que asuman las exigencias básicas

Los resultados obtenidos tras los análisis documentales, aportan al campo de conocimiento del Derecho Laboral, el cual se encuentra en permanente cambio, pues Colombia busca que sus trabajadores mejoren la situación mediante la prevalencia de diferentes modalidades de contratación, como resultado de la flexibilización laboral. Por dos razones fundamentales por las condiciones laborales del mundo actual cada vez presentan modificaciones en cuanto a las responsabilidades contractuales de las empresas, ya sea del Estado o privadas y, en segundo lugar, porque todo proletario sin exclusión está inmerso en la dinámica del trabajo, por ende, se convierte en una necesidad connatural a las personas y por ende a los abogados.

En este sentido como se ha resaltado en apartados anteriores, el gobierno nacional busca a través de su carta magna, se pretende incluir todas las mejoras planteadas dentro la Constitución, provocando que los trabajadores sean tratados con decencia, de ese mismo modo que los empleadores se hagan responsables ante el estado de su protección, en tal sentido el apartado 25 de la constitución política de Colombia *“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”*.

Por su parte el artículo 53, se puede interpretar que este hace referencia a la instauración por parte del Congreso del estatuto del trabajo. Es así que la Ley, debió tener en cuenta que compendios exiguos esenciales tales como la Igualdad, el cual provoca en la clase obrera procedencias, al igual que un salario mínimo vital y móvil, el cual se ajustara al monto según capacidad de labor, duración en la función y la irrenunciabilidad a los privilegios mínimos explícitos en la legislación.

Las facultades de derecho, deben buscar traspasar y reconocer los derechos precarios y controvertibles, planteando situaciones más propicias al obrero. Por tal motivo se observa que aún coexiste una incertidumbre en cuanto al empleo y señalización de los orígenes consecuentes de derecho primacía de la realidad y sobre las exactitudes señaladas por los sujetos que ostentan un contrato laboral. Para que dicha relación se pueda ejecutar, se debe generar una garantía, la cual incluye la seguridad social, el estudio, la formación y las vacaciones necesarias para protección del asalariado, en especial a la mujer, en estado de maternidad y al trabajador menor de edad.

De tal manera, un empleado debe estar asegurado por los empleadores, en ese caso, se falló en el apartado 24 del Código laboral lo instaura, por tal motivo, la ley queda autorizando ventaja legal a lo dispuesto históricamente en la prestación de un servicio particular, creando instintivamente el cuidado del empleado sobre lo pactado al inicio de la labor según lo estipulado en el documento promulgado por el ministerio de trabajo.

El contrato realidad funda las exactitudes señaladas por las partes en los pactos generados en los anales de la profesión, de tal actividad propia el trabajador, prorrogada la resignación del mismo con relación a la entidad empleadora y un salario como gratificación de la prestación, establece una apertura mínima esencial, como lo ofrece el art. 53 (inc. 2º), contando que dicho contrato debe generar las rectitudes señaladas por los dependientes de los anales profesionales, estableciendo de esta forma, un dique contra las apariencias que hayan querido ocultarla.

No preexiste sensatez, bajo la cortina de un apócrifo convenido por el empleado que perpetra la asistencia del cargo, entonces se examina la manera de engañar a la ley, con

arduo deterioro del trabajador, respecto a una concordancia exclusivamente laboral, establecido en un vínculo de trabajo.

Para el autor Plá (2010), *“el desajuste entre los hechos y la forma puede tener diferentes procedencias”, las cuales pueden:*

a) *“Trascender de la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Diferencia que puede versar sobre todos los aspectos del contrato las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones. Etc. b) Provenir de un error, ya sea imputable a ambas partes o a una de ellas; c) Derivar de una falta de actualización de los datos. El contrato de trabajo es un contrato dinámico en el cual van cambiándose continuamente las condiciones de la forma como se presta en servicio. Para que los documentos y las plantillas reflejen fielmente todas las modificaciones producidas, deben ser permanentemente actualizadas; d) Originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. Algunas veces, para ingresar o ascender en un establecimiento se requiere la formalidad del nombramiento por parte de determinado órgano de la empresa o el cumplimiento de cualquier otro requisito que se había omitido.”*

La integridad debe promoverse como un principio de distinción a lo realizado en el dicho campo, pues este se encuentra íntimamente combinado con la sabiduría provocada a través del Derecho laboral, es decir, el dogma del orden legislativo promueve una situación real de divergencia de los fragmentos que se relacionan en una relación laboral.

El dialecto utilizado por los contratantes para la definición del tipo de relación que contraen, o generan en sí mismo, una importancia frente al ministerio de trabajo, pues son

ellos quienes dan mandato expreso de la constitución ante la rama judicial, debido a que la contratación posee un material que puede ser usado para definir la relación contractual en caso de falla como las peculiaridades y las efemérides que en autenticidad la comprueban.

Por tal motivo se debe verificar las labores, pues la prestación cierta e indiscutible de un servicio personal bajo la dependencia del patrono, la que debe someterse a examen, para que, frente a ella, se apliquen en todo su rigor las normas jurídicas en cuya preceptiva encuadra Osorio López (2007).

Así, en cuanto se pueda aprovechar, el garante debe provocar la circunstancia que haga ver en estado de inferioridad y de urgencia del asalariado, para favorecerse sin presentar la correspondiente relación contractual, que en consecuencia indicaría que, en el campo de sus propias obligaciones, debe aplicar las disposiciones laborales vigentes, disfrazadas de realidad sometiendo el vínculo laboral a regímenes distintos Osorio López (2007).

El trabajador por su parte debe cumplir con algunas disposiciones, entre las que se cuentan, la obediencia, en donde el empleado debe cumplir con todas las labores que le sean asignadas conforme a su competencia; el respeto, pues ahí el contratista, debe poner a prueba el valor tanto con sus superiores como con sus compañeros de trabajo y tener conducta ejemplar en lo laboral, social, familiar, individual; la puntualidad, en algunos casos, el tipo de contratación estipulan los horarios de trabajo, pues estos se deben cumplir a cabalidad, en caso de presentarse una situación imprevista, se debe tramitar en forma oportuna todo permiso que requiera, acatando los reglamentos establecidos por la entidad;

lealtad al empleador consistente en no difamar ni divulgar secretos empresariales, siempre en defensa del interés colectivo de la empresa; eficiencia y diligencia en la ejecución de sus labores que encaminen al crecimiento económico y prosperidad del lugar de trabajo; debiendo poner a disposición de la empresa todos los conocimientos y experiencia adquirida, capacitándose día a día para mejorar en el buen desempeño de sus funciones (Nieto Salazar, 2013, p. 5).

En Colombia, es muy usual que las empresas realicen contrato de prestación de servicios, en muchas ocasiones por evadir el pago de las prestaciones sociales, empero, si al momento de la ejecución del contrato hacen presencia los tres elementos: prestación personal del servicio, subordinación continuada y remuneración, se constituye en un verdadero contrato de trabajo.

En sí el elemento que entra a definir la relación laboral es la subordinación, porque los otros dos son inherentes a ambos contratos. No debe perderse del radar el documento de certificación de trabajo, el cual se puede presentar de forma verbal, escrito o a término fijo o a término indefinido; para el caso del primero debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido.

En sí, los puntos en donde se presenta la definición de la correlación profesional es la subordinación, porque los otros dos son inherentes a ambos contratos. No debe perderse en el contrato de trabajo, pues este en sus modalidades puede verbal o escrito, a término fijo o

a término indefinido; para el caso del primero debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido.

La Corte Constitucional, en Sentencia C - 386 del 2009, enuncia las reglas constitucionales en las que se debe enmarcar la subordinación, Los empleadores buscan generar un dominio en los contratados, en donde estos mandos crean cuidado, buscando opacar la dignidad del trabajador, pisoteando en muchos casos sus derechos y reduciendo al ser, pues este al no tener como reaccionar por creer que puede quedar sin nada, muchas veces se deja maltratar.

Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que pueden verse afectadas de forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte en la Sentencia SU - 342/ 95, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que (Sentencia C - 386 del 2009), no solo se origina y fundamenta en los artículos 1, 4 inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores (Sentencia SU 3 42, 1995, p. 7).

Dicha Sentencia, enuncia las reglas constitucionales en las que se debe enmarcar la subordinación, Los empleadores buscan generar un dominio en los contratados, en donde estas atribuciones crean miedo trayendo consigo la sumisión de aquellos que desempeñan

labores contractuales, generado miedo a la perdida por salirse de los cánones estipulados dentro de la vinculación.

Para el magistrado Carlos Arturo Orjuela Góngora, de la Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección segunda subsección “B” (2017) se debe reflexiona sobre los elementos que se generan al momento de la contratación de forma dependiente, pues con este, se determinan todas las diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que, en el análisis legal, debe concebirse como aquel que se puede celebrar un contrato de esta naturaleza, como el conocido en la norma acusada, pues con este, un empleador no puede tener cambios de objetos o metas de trabajo, ya que se ve obligado a mantener en su base administrativa una mejora en la legalidad y en la calidad del desempeño labora del contratista independiente pero no puede basarlo a la ejecución de contratos sin derecho a prestaciones sociales.

La formalización presentada en el trabajo por prestación de servicios o dependiente, este pretende crear una actitud por parte del empleador o como se considera en el documento legal, el contratante; pues cabe resaltar que el empleador le van a proveer mandatos a quien se vincula, para su posterior ejecución de la labor contratada, de esta forma se plantean las normas que debe cumplir quien pacta la labor, por tal motivo se tiene al la idea del autor Herrera (1997), *“se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independientes”*.

Los alcances jurídicos que se quisieron implementar en la constitución política de Colombia, en 1991, puso en evidencia que todos los lineamientos que se presentaron ante la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, se logró demostrar que no se posee concurridas mejoras semejantes, como las incluidas en la providencia generada por la Corte Constitucional, pues esta se redacta en el artículo 128 en el cual se modificó haciendo que un trabajador piense claridad puesto que nadie podrá desempeñar un trabajo simultáneamente en más de una empresa del sector público, en este caso es diáfano que el favorecido con la sentencia no estaría desempeñando al mismo tiempo dos empleos, pues no podría llegarse al extremo de tener la declaración de que no existe solución de continuidad, que es una mera ficción, con el mismo alcance y contenido de la prestación real y efectiva del servicio en un cargo. La promulgación de la Constitución política de Colombia 1991 menciona que *“La ficción no es más que una apariencia de realidad, aunque con efectos jurídicos, que se utiliza como se dijo atrás para poder aplicar una equivalencia en lo que hace con la determinación y tasación de los elementos que integran el restablecimiento del derecho”*.

El predominio del argumento sobre el pliego las puntualidades determinadas por los sujetos de las implicados en el área de contratación, no posee, un alcance que logre evitar la sola prestación efectiva de trabajo, la negligencia del desempeño de las obligaciones vigentes y legales advertidos para consentir a la función pública que, en la modalidad estatutaria, son la designación, la posesión, los que a su vez reconocen la existencia de determinado régimen legal y reglamentario, una planta de personal y de la correspondiente disponibilidad presupuestal.

La prestación de servicios laborales, solamente logro beneficiar al Estado, pues así alcanza, una nueva metodología que puede calificarse como relación laboral, derivando así en la falla de los derechos contemplados en las normas que la regulan, pues esto, no provee a la persona que la suministra la misma situación legal, pues en ella se pudo reglamentar nuevos principios que ayudan a encontrarse con más personas que puedan hacer desempeñar a un empleado público una actividad similar (Sentencia 555 de 1994).

La jornada laboral debe incluir el trabajo, el cual no debe exceder las ocho horas reglamentadas. Además, se dividió la jornada en dos ciclos, en la primera jornada, el trabajador realizará tareas en horario diurno, el cual tendrá un valor estándar por dicho horario, y el segundo es el de trabajo nocturno el cual aumentará según las horas de la noche, pues para ello, se le reconocerá un recargo por la actividad de dicha labor. Así, por ejemplo, un trabajador, entonces si el trabajo necesario es de 4 horas, el trabajo excedente será de 4 horas, tiempo del cual se apropia el capitalista por su posición social como dueño de los medios de producción.

Sin embargo, en dicho patrón laboral, busca que el horario de trabajo, no deshumanice al trabajador por completo, pues este debe ser calificado como un medio de producción, donde los derechos como ser humano no eran tenidos en cuenta, simplemente lo que importaba era cuanto trabajaba el hombre para acumular riqueza y producir.

En la Ponencia, divulgada en el periódico nacional N^o 112 del 13 de julio de 1991, aprobado en segundo debate, en él se pretendió que esta estuviera encuadrada intrínsecamente en la constitución política de Colombia. Para el constituyente Augusto Ramírez Moreno vocero de la comisión codificadora, público en la página 5 de esta declaración, se logra leer, que existe una inclusión del título nombrado Principios Fundamentales, con el que se inició el texto de la carta, estableció la primera novedad e introdujo en su contenido normativo.

Estos principios Representan los supuestos que se proporcionan una representación de los valores consagrados en el prólogo, pues a través de este se orientan los avances provocados por el Estado, en materias del renacimiento de las empresas y las organizaciones sociales. Con esto, se logró configurar, las bases del nuevo pacto político que debemos respetar para lograr el ideario que preside la protección de nuestra ley principal, (Augusto Ramírez, 2010).

En ese sentido, un trabajo se puede basar en uno de los fundamentos del Estado. Naturalmente el criterio constitucional debe contarse de la manera en la que las normas acobijen toda actividad para poder desarrollar en el hombre su intelecto, su protección y sobre todo un incremento en la libertad y una baja en subordinación mejorando la remuneración, evitando que se presente gratuidad en la labor.

De esta manera se precisó que un trabajo no es solo actividad económica productora de riqueza y nunca con exclusividad, pues con esto, se pretende que el principal objetivo es la prestación de servicios bajo las condiciones que se estipulan a través de la contratación, pues eventualmente podría interpretarse desde el enfoque del interesado, advirtiendo que esta modalidad, presenta una preferencia excluyente de jerarquía empresarial, pues en general a todo tipo de actividad que el hombre desarrolla dignificándose y haciendo útil al grupo social del cual forma parte integrante.

Todo trabajo presenta dicha denominación, dependiendo de la realidad como se relaciona el contratista con el contratante, ya que este debe estar regulado válidamente por habilidades no laborales y corresponderá a ser necesario que sea proporcionado de forma autónoma, esto provoca no se presente el elemento de dirección, pues ahí se provoca que el contrato sea ejecutado con los medios propios del prestador y que éste sea realizado en los tiempos elegidos libremente por el prestador.

Los pagos extras están dados por la modalidad de contratación, pues para los trabajadores públicos, el trabajo a término fijo es denominado como un contrato de carrera administrativa, pero el sector público ha visto que este tipo de contratación provoca un alto costo nominal, por tal razón es frecuente el uso de figuras como la provisionalidad y la del contrato de prestación de servicios, pues este, se convierte en un experiencia recurrente, en donde se debe realizar la gestión de los recursos humanos al servicio del Estado Colombiano, postergando la puesta en marcha de un sistema de carrera administrativa que garantice la profesionalización, capacitación, meritocracia e imparcialidad en el ejercicio estatal por parte de las personas que están al servicio del Estado.

Para aquellos que trabajan bajo la modalidad de prestación de servicios, provocan dificultades en los fundamentos de una cultura organizacional, ya que éstos se hallan inmersos en un método exclusivo, por lo que se muestra una inaplicabilidad de los valores en la instrucción de la función pública, estimulando regresiones en la vigencia de las actividades con que se implementan y entienden los objetivos públicos.

Este suceso consciente en presentar a un trabajador haya aceptado las circunstancias presentadas en el contrató que le fueron planteadas inicialmente, pues es allí donde la prestación de servicios resulta indiferente, pues en una situación, como la que se indetermina, se ha planteado que aún la aprobación del contrato, también se puede considerar la creación de un expediente válido, esto provocaría que el trabajador, no tenga beneficios prestacionales, dados por la norma pues estos están consignados allí, advertidos a favor de los asalariados. Esos postulados están dados en el artículo 53 de la Constitución. En este apartado se indican las nociones exiguos esenciales en el campo profesional, ya que estas son respaldadas en los fragmentos de creados dentro del contrato, presentando la realidad de los términos establecidos por las partes, presentando un precedente que alcanza a usarse a modo de cimiento en la declaración de la existencia de una relación laboral cuando, no existe una contratación definida, en esa situación se debe buscar la vinculación total, asistiéndose en los parámetros citados en el artículo anteriormente mencionado pues de este depende si eres dependiente o independiente, tipo de contratación y el salario a convenir.

Por su parte los compendios que no están en el contenido de los contratos y objetos de la prestación de servicios, están propuestos a través de la sala laboral desplegada para analizar las demandas generadas por las personas accionantes de demandas de trabajo; buscan que se les reconozcan sus derechos a una remuneración y condiciones impuestas al inicio de la vinculación convirtiéndose en un aspecto primordial para el cumplimiento de su obra.

El contrato de prestación de servicios se puede modificar si se señala mediante argumentos que han existido faltas en la sumisión o dependencia respecto del empleador. El contrato realidad, presenta un derecho de indemnización cuando se desvirtúa la existencia de un contrato de prestación de servicios Relación Laboral. Cumplimiento de horario como indicio de su existencia.

De acuerdo con las reglas promovidas por el consejo de estado (2008), el régimen legal posee previstas diferentes tipos de relación ante las empresas públicas, ya que estas cuentan con sus propios criterios, entre los cuales están los derechos de los empleados, en ese sentido se contiene la analogía nomotética y normalizada, además estos trabajadores del estado poseen diferentes formas de contratación, la de servicios y la de provisionalidad. Para este tipo de vinculación, se puede denominar de prestación de servicios, se alcanzan a desvanecer los elementos fundamentales, perteneciendo, ya sea a la justicia ordinaria, cuando la relación se asemeje a la de un trabajador oficial o a la competencia contenciosa administrativa, cuando el contratista desarrolle el objeto del contrato ejerciendo las mismas funciones que corresponden a un cargo de empleado público

La persona que tenga una prestación de servicios debe presentar que dicha contraprestación si existe, pues a través de este documento se puede evidenciar que el obrero esta favorecido con una remuneración, prestaciones, además se presenta las cosas que no debe realizar según este.

En cuanto al proceso de contratación, se debe constatar que existe un contractualidad, que evidencie que este sujeto está vinculado de forma directa y que este presenta unos beneficios económicos en dicha empresa.

De tal manera, se puede decir que la vinculación se puede realizar de forma directa o indirecta. Cuando se ejecuta de la segunda forma, se denomina vinculación independiente, esta, presenta unas características diferentes, en donde quien está ubicado profesionalmente, asuma las cargas económicas de forma personal y quien lo contrate solo pueda generar un pago para que la persona asuma dichos pagos.

Uno de los puntos en los que reposa la dependencia, se provoca según el contrato, pues este da las herramientas legales, para que quien esté vinculado presente sus denuncias ante la oficina de trabajo, por los cambios ejecutados por quien le vinculo a dicha empresa.

Para efectos de señalar para que se reflexione sobre interacción que poseen el empleador con el empleado, ya que se deben poseer elementos en donde se muestre el nivel jerárquico en la compañía, proveyendo en los obreros una garantía, en la cual se haga entender las obligaciones emanadas en tal relación, es decir, el asalariado debe poseer

beneficios en contraprestación de las labores, tales son la remuneración o pago y, situación entendida como aquella facultad para exigir 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 vínculo.

5. 1 Conclusiones

El carácter nomotético elegido dentro del pacto del canon de servicios, se debe estribar en lo cometido, luego corresponde aquel que presta el servicios, está regulado en el apartado 32 de la Ley 80 de 1993, pues esta admite relacionar a los individuos naturales contratados, revelando los cargos propios de la empresa y el progreso de diligencias operativas, logísticas, o asistenciales, es decir, promoviendo el apoyo para la gestión administradora, amparando con argumento el escenario contractual, permitiendo prescindir de elementos del contrato franco, admitiendo el paso al tercio de las empresas del Estado sacando del proceso de selección meritocrático.

La fragilidad laboral esta resistida en la ignorancia del individuo, pues los cimientos del derecho laboral y la estabilidad de sistema se encuentra infringido, frente a la dignidad de los individuos, pues el lucimiento de esa habilidad, genera en las personas la cosificación del ser promoviendo la utilización de una figura legal, que por su entorno descarta cauciones de carácter laboral como lo son el derecho inevitable a la seguridad social y prestaciones sociales.

Una diferencia en lo relacionado con lo administrativo y económico, es que el contrato de prestación de servicios, encarna una baja en las obligaciones prestacionales de las empresas públicas, circunstancias que demostraría su uso con argumentos de dificultad monetaria y disminución de la capacidad presupuestal del Estado; esta explicación, es cierta, pues en un principio las causas no tolerables, son manejadas de forma tal que se conviertan en una fortaleza pero trae consigo consecuencias nefastas. A partir de estas

causas, es posible que los dineros se desvíen por corrupción y mala administración; comenzando a generar efectos de detrimento patrimonial en las entidades, causando que este tipo de contratos pueden terminar en demandas contra el Estado, generando gastos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Const., 1991, art. 25.

Corte IDH. Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Serie C No. 158.

Colombia, Corte constitucional. (07 de mayo de 1998) Sentencia C-194 [MP Herrera, H.].

Colombia, Corte constitucional. (12 de noviembre de 1998) Sentencia C-665 [MP Herrera, H.].

Colombia, Corte constitucional. (06 de julio de 2011) Sentencia C-539 [MP Vargas, L.].

Colombia, Corte constitucional. (19 de abril de 2017) Sentencia C-220. [MP Cepeda, J.].

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. (27 de enero de 2011) Radicado No. 05001-23-31-000-2002-00315-01(1919-09). [CP, Gómez, G.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. (01 de marzo de 2012) Radicado No. 25000-23-25-000-2008-00270-01(0350-10). [CP, González, G.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección B. (07 de abril de 2015) Radicado No. 23001-23-31- 000-2001-00050-01(1199-04). [CP, Lemos, J.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección B. (7 de abril de 2005) Radicado No. 23001-23-31- 000-2001-00686-01(4312-03). [CP, Lemos, J.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Segunda Sección. Subsección B. (23 de febrero de 2006) Radicado No. 68001-23-15- 000-2001-00973-01(3648-05). [CP, Lemos, J.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. (31 de enero de 2002) Radicado No. 23001 – 23 – 31 -000-1999-16174 - 01 (0072 – 01). [CP, Olaya, Ana.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. (18 de marzo de 1999) Radicado No. 16357. [CP, Orjuela, Carlos.]

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. (10 de diciembre de 1998) Radicado No. 3528(1679-98). [CP, Orjuela, Carlos.]

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

Jaramillo Jassir, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9 (18), 57-74.

Nieto, D. 2013. La subordinación en los diferentes contratos laborales. Universidad de Manizales. Artículo (Derecho). Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Manizales. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/306>

PLÁ, A. Los principios del Derecho del Trabajo, ediciones De la Palma, Buenos Aires 2010, segunda edición, pág. 9.

Ramírez, A. Ponencia para segundo debate de la Nueva constitución política de Colombia. Bogotá D.C., Gaceta Constitucional N° 112 del 13 de julio de 2010, pág. 5.

Villasmil, F, 2013 Los poderes del juez de trabajo, Maracaibo, págs. 34-35.