

LA RELACION DE TRABAJO Y LA REFORMA DEL ARTICULO 24 DEL  
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO SEGUN LA LEY 50/90

ALVARG LUIS MEZA URZOLA

ANA LUISA MEZA URZOLA

Trabajo de Grado presentado  
como requisito parcial para  
optar al título de ABOGADO.  
Asesor.DR.MARTIN TATIS O.  
ABOGADO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO

1991

VR 0389



Barranquilla, Julio 17 de 1991.

Doctor

CARLOS LLANOS SANCHEZ.

Decano Facultad de Derecho

E. S. D.

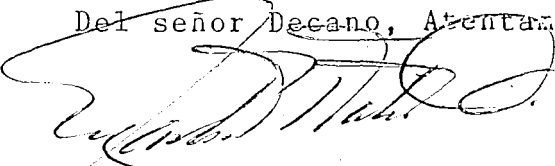
Designado Director de la tesis de grado presentada por los egresados ALVARO LUIS MEZA URZOLA y ANA LUISA MEZA URZOLA, quienes la intitulan: "LA RELACION DE TRABAJO Y LA REFORMA DEL ARTICULO 24 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO SEGUN LA LEY 50/1990 me permito conce-  
tuar sobre la misma en los términos siguientes:

Se halla dividida la tesis en cinco capítulos en los cuales se encuentran debidamente desarrollados y concatenados y escrito en un lenguaje jurídico de acuerdo al tema tratado.

Refleja lo anterior el espíritu de investigación de los graduantes, quienes se fundamentaron en una selecta bibliografía sobre autores y tratadistas labores y aspectos de prácticas forenses y además de las doctrinas y jurisprudencias de tribunales superiores de distrito judicial del país, que de por sí le dan mérito al estudio.

Por todo lo anterior expuesto llenan los requisitos tanto de forma como de fondo exigidos por la Facultad, doy concepto favorable para que la tesis sea sustentada en examen por los egresados.

Del señor Decano, Atentamente,



~~MARTIN TATIS ORDÓÑEZ~~

ASESOR

Nota de Aceptación

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Presidente del Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

Barranquilla, Julio de 1991

PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

|                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| RECTOR               | : DR. JOSE CONSUEGRA H.     |
| VICE-RECTOR          | : DR. EUGENIO BOLIVAR       |
| SECRETARIO GENERAL   | : DR. RAFAEL BOLANOS        |
| DECANO               | : DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ |
| SECRETARIO ACADEMICO | : DR. PORFIRIO BAYUELO      |
| DIRECTOR CONSULTORIO |                             |
| JURIDICO             | : DR. ANTONIO SPIRKO        |

BARRANQUILLA, 1991

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                              | pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| INTRODUCCION                                                                                 | 9    |
| 1. DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO                                                         | 11   |
| 2. OPOSICION ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y<br>RELACION DE TRABAJO                              | 18   |
| 2.1. TEORIAS CONTRACTUALES                                                                   | 21   |
| 2.1.1. Teoría del arrendamiento.                                                             | 21   |
| 2.1.2. Teoría de la compra-venta.                                                            | 22   |
| 2.1.3. Teoría de la sociedad.                                                                | 23   |
| 2.1.4. Teoría del mandato.                                                                   | 23   |
| 2.2. LA RELACION DE TRABAJO O TEORIA DEL<br>CONTRATO REALIDAD                                | 27   |
| 2.3. TEORIAS INTERMEDIAS                                                                     | 32   |
| 3. EL PROBLEMA LOGICO EN LA RELACION DE<br>TRABAJO                                           | 40   |
| 3.1. EN LA DOCTRINA                                                                          | 43   |
| 3.2. LA DOCTRINA NACIONAL                                                                    | 43   |
| 3.3. LA DOCTRINA EXTRANJERA                                                                  | 47   |
| 3.4. EL PROBLEMA VISTO DESDE EL PUNTO DE<br>VISTA LEGAL, EL CODIGO SUSTANTIVO DEL<br>TRABAJO | 50   |

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.5. EN LA JURISPRUDENCIA                                                                                              | 57 |
| 4. LA RELACION DE TRABAJO A LA LUZ DEL<br>ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO                                             | 60 |
| 4.1. LOS TRABAJADORES PARTICULARES                                                                                     | 61 |
| 4.2. LOS SERVIDORES OFICIALES                                                                                          | 62 |
| 4.3. LA RELACION DE TRABAJO ORIGINADA EN<br>UN CONTRATO QUE NO EXISTE PORQUE TIENE<br>UN VICIO DE EXISTENCIA O VALIDEZ | 66 |
| 5. SISTEMA PROBATORIO                                                                                                  | 72 |
| 5.1. CLASE DE PRESUNCION                                                                                               | 79 |
| 5.2. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE                                                                                        | 79 |
| 5.3. TRASLADO DEL TRABAJADOR DE LA CARGA DE<br>LA PRUEBA CON LA VIGENCIA DE LA LEY 50/90                               | 82 |
| 5.4. EL PRINCIPIO PROTECCIONISTA DEL ESTADO DE<br>DESVIRTUAR CON EL ARTICULO 2º DE LA LEY 50/90                        | 84 |
| CONCLUSION                                                                                                             | 85 |
| BIBLIOGRAFIA                                                                                                           | 87 |

## INTRODUCCION

Con el presente trabajo que denominamos "La relación de trabajo en la Ley 50 de 1990 o Logros y limitantes de la Ley 50 de 1990" queremos señalar a manera de crítica constructiva los efectos negativos de la reforma de la Ley 50 de 1990, en lo que respecta a la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo que a la letra establecía: "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo".

Para poder comprender la importancia del tema que se investiga, se requiere conocer la definición de lo que es la relación de trabajo, la definición de Contrato de Trabajo, y sus elementos esenciales, las distintas teorías contractualistas y además la institución de la relación de trabajo en la doctrina tanto Nacional como extranjera, en especial el problema visto desde el punto de vista legal en el Código Sustantivo del

Trabajo a la Ley de nuestra jurisprudencia nacional; para concluir con el aspecto probatorio que es el gran problema que plantea la reforma de la Ley 50 de 1990, al hacer una reforma de adición al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 1. DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO

Consultando la mayoría de los autores dedicados a la rama específica del Derecho laboral y tratando de realizar un análisis sobre lo que el concepto mismo puede significar, podemos decir, muy genéricamente, que él hace relación al hecho mismo de la prestación de un servicio personal, esto es, un hecho que vincula jurídicamente a los sujetos interesados en ella, patronos y trabajadores.

Y, es que inclusive en su aceptación etimológica el término requiere significar "entrar en contacto algo o alguien" en este caso, con el trabajo o sea, que la relación de trabajo sería eso, el que una persona determinada entre en contacto con el hecho del trabajo, el cual no pudiéndose dar en abstracto, de todas maneras nos obliga a pensar en el otro extremo de la relación, a saber, el patrono.

Intentando una abierta definición, de acuerdo a lo que

todas las legislaciones entienden por tal, aunque en ocasiones la llamen impropriamente "contrato de trabajo" y no trata aquí de tomar partido desde los inicios de este trabajo, por uno u otra teoría, sino que es necesario hacer unas o algunas precisiones terminológicas, para no confundir una situación jurídica con otra, ya que, en mi concepto lo que ha llevado a interminables polémicas, en muchos de los casos infructuosas; tendríamos que se entiende por Relación de Trabajo, el hecho de la prestación de un servicio personal, por una persona natural; a otra persona, siendo esta natural o jurídica, bajo la dependencia o subordinación de la última y existiendo una retribución; que es denominada comúnmente Salario.

Tenemos pues, que se configuran tres elementos esenciales así los denominan la mayoría de los Códigos y en la misma forma lo hace la legislación nuestra, a saber:

- El trabajo personal;
- La subordinación;
- El salario.

Sin embargo, parece que lo que se entiende normalmente por una definición no lo es; se acomoda, mejor a la descripción de los fenómenos que se presentan, de tipo

jurídico con ocasión del trabajo.

Se podría intentar una nueva definición, diciendo que: La relación de trabajo es aquel hecho jurídico lícito proveniente del hombre, capaz de producir efectos jurídicos, siendo estos efectos, para el trabajador, el deber de realizar el trabajo personalmente y el estar subordinado al patrono y para este último, el deber de remunerar dicho trabajo.

Para el autor colombiano Guillermo Guerrero Figueroa, para que exista relación de trabajo, se requiere que el trabajador haya comenzado realmente a trabajar; es necesario que la relación se proyecte en el plano de la realidad para que surjan las obligaciones más importantes tanto para el empleador como para el trabajador.

El acto jurídico constitutivo del contrato individual del trabajo, no es suficiente, pues, con él existe el compromiso del trabajador de ponerse a las órdenes del patrono y éste, a su vez, adquiere la obligación de facilitar los elementos y circunstancias que hagan posible la realización de la labor.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, 1980. p. 107.

Para el autor mexicano Mario de la Cueva, la relación de trabajo es "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio".<sup>2</sup>

Para Domingo Campos Rivera, la relación de trabajo, es "la prestación de servicios personales, o sea, el hecho que vincula jurídicamente y económicamente a los extremos de la actividad productora". A saber, los trabajadores y patronos. De ello, se infiere que es la fuente de donde emanan los derechos y las obligaciones a que se da lugar la prestación de un servicio.<sup>3</sup>

Tenemos pues, que para el primero, la relación no es de tipo jurídico, para el segundo es planteada como jurídica; y para el tercero, es más bien un tipo de relación económica, como en el primero; no tanto porque así la entienda, sino porque es una descripción del fenómeno económico social que se plantea.

En cuanto a Guillermo González Charris, afirma que:

---

<sup>2</sup>Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa S.A. 1963. p. 157.

<sup>3</sup>Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis, Bogotá 1978. p. 123.

"la relación de trabajo es la que se encuentra sencillamente en toda prestación personal de servicios, sin distingo de las personas o entidades a quienes se presta y sin reparar en la naturaleza del vínculo que la determina".<sup>4</sup>

La doctrina en general, tanto acerca del problema de la definición de la relación de trabajo, como de los demás problemas que en referencia a ella surgen, no ha sido unánime; siempre se ha debatido en inmensas contradicciones, aún en los países en los cuales se consagra legislativamente la teoría de la relación de trabajo.

A groso modo, podemos decir, que en tanto algunos la conceptúan como ese conjunto de derechos y obligaciones que surgen para patronos y trabajadores del simple hecho de la prestación del servicio para otros, en cambio, se trata más bien de la referencia exclusiva al trabajador subordinado, otros lo circunscriben a la protección obtenida, luego de cruentas luchas, por los trabajadores, y hay quienes también lo relacionan directamente, como antes decíamos, con el hecho económico, dirigido hacia la protección jurídica y otros sin la menor rele-

---

<sup>4</sup>Derecho del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, 1976. p. 119.

vancia en este campo.

Por el momento, y para efectos metodológicos, yo los tomaré como el "hecho jurídico, lícito, capaz de producir consecuencias jurídicas".

Más adelante, cuando haga referencia a las distintas teorías y de acuerdo al desarrollo, examinaremos su valor lógico, en especial desde el punto de vista, de tal manera, que se justifique plenamente la inexistencia en ella o su abandono total, y en este último caso, la variación hacia una nueva fórmula que conduzca a un cabal entendimiento del problema en los ámbitos que de él interesan y con todas sus implicaciones, ya que lo consideramos -este problema- de importancia capital, como punto de investigación y como asunto práctico judicial de actualidad.

A pesar de todo lo afirmado y transcrito, acerca de las definiciones del término en lo cual se intentó una aproximación, no considero que haya lugar a afirmar, que aquel quedó definitivamente y de manera correcta definido, ya que es imposible sin entender y atender a su desarrollo histórico, legislativo, doctrinal y jurisprudencial, pensar que necesariamente se resaltaron todos los elementos y que la idea que se tiene de él

es completa; por el contrario, a sabiendas de las limitaciones que una definición implica, lo hicimos, con el pensamiento de resolver las dudas creadas, tanto en la persona que presenta el trabajo, como en quien lo lee, en el transcurso de éste, para lo cual se partirá de lo más general que al respecto hay en bibliografía, hasta concluir con la manifestación específica en la legislación colombiana que es la que, en este caso más nos interesa.

Se trataba pues, de determinar qué clases de contrato sería, de qué tipo de los que desde antaño se conocían por la doctrina, surgieron así, un sinfín de teorías diferentes finalmente elaboradas, las cuales tenían todas en común denominador, el que se resaltara el elemento de la libre formación del consentimiento.

Y esto no se hacía en abstracto, era necesario que los más caros principios de la revolución francesa, a saber, la igualdad y la libertad, fueron ratificados por todas y cada una de las instituciones, que surgían. En especial por el derecho que trataba de proteger el trabajo de una de las partes importantes de la población y que daba lugar a hablar de una producción capitalina.

No es gratuito el que con el tiempo y parejo con el advenimiento de la legislación protectora de los derechos de los trabajadores, la cual se fue perfilando -en general- a partir de la década del sesenta; siglo XIX, y que consolida a principios del presente, se abriera paso al contrato de trabajo, autónomo y diferente de las figuras de la contratación civil.

A grandes rasgos, puede decirse que si los partidarios de la teoría del contrato idealizaron la institución y quisieron ver en ella la máxima expresión de su libera-

lismo, no menos apasionado han resultado ciertos partidarios de la teoría de la relación de trabajo; pues de todos modos se han querido reivindicar ciertos inherentes e ideologías inmersos en cada una de ellas.

Se ha desarrollado, por lo tanto, una vigorosa doctrina que opere radicalmente el contrato de trabajo a la relación de trabajo, se entiende ambos conceptos como contradictorios, sin posibilidad de complementación. Al lado de ésta, surge también la teoría que trata de explicar las situaciones en las cuales la relación se da independientemente o como generada por un contrato careciente de validez, así como las situaciones en las cuales, además, tienen un origen contractual.

Puede decirse, pues que alrededor de la polémica surgen tres sectores básicos, tales a saber:

- Teorías contractualistas;
- Teorías de la relación de trabajo;
- Teorías intermedias.

Una cabal comprensión del problema se obtiene a partir del examen cuidadoso de cada uno de los sectores; sin embargo, se hace necesario referirlas a nuestro caso, la Legislación Laboral Colombiana, no solo a la parte

sustantiva, sino además al régimen procesal y su aspecto probatorio, de tal manera, que el trabajo sea más de indagación teórica, de alcance práctico jurídico.

Por lo tanto se expondrán someramente, cada una de las diferentes concepciones pertenecientes a los respectivos sectores.

## 2.1. TEORIAS CONTRACTUALISTAS

Aunque es casi una repetición de lo consignado por varios autores, vale la pena anotar algunos elementos y tratar de explicar y ubicar el problema. Para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, surgieron diversas teorías promovidas por los civilistas en un supremo esfuerzo para ubicarlo dentro de sus límites.

2.1.1. Teoría del arrendamiento. Según su principal exponente, Marcel Plantel, para quien la expresión contrato de trabajo, tiene simplemente un valor económico y no jurídico, no comporte categorías de este tipo y no resulta posible por lo tanto, desprender de ella consecuencias que den cuenta de la naturaleza del contrato; lo adecuado será denominarlo contrato de arrendamiento; que así lo llamaban desde la época romana -arrendamiento de sevicios- y en la misma forma lo denomina

el Código de Napoleón.

Contrato de arrendamiento, porque lo que se da en arriendo es la fuerza de trabajo humano, por un determinado tiempo, bajo una remuneración o salario proporcional al tiempo.

2.1.2. Teoría de la compra-venta. Sostenida por Francisco Carnelutti, a partir de la analogía que establece entre la prestación de servicios personales y el suministro de energía eléctrica según el autor; en la doctrina se llamaba el último contrato de arrendamiento; siendo que confundían la fuente de energía con la energía misma; el objeto del contrato es la energía que como tal no se puede devolver, siendo desde todo punto de vista imposible ceder bajo arrendamiento, solo mediante compra-venta.

Si se compara el contrato de trabajo, con él, encontraremos una situación semejante; el hombre como tal, no puede ser objeto de contrato, solo su energía, que como tampoco puede ser instituída al arrendador, como es obligación de esta parte en el contrato respectivo, sin que es consumida totalmente, no puede afirmarse que se trate de un contrato de arrendamiento, sino de una compra-venta, siendo el precio, el salario respectivo.

2.1.3. Teoría de la sociedad. Sostenida por Chatelain y Valverde, para quienes la naturaleza del contrato existente entre patrono y trabajador, era de sociedad, pues existe la colaboración encaminada a un fin.

La tesis estriba sobre el concepto de empresa, entendida como una conjunción de intereses de capital y de trabajo.

Esta teoría del contrato de sociedad, ha sido útil al derecho del trabajo, por cuanto abrió campo a la moderna teoría de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ello con todo, no quita nada a la imposibilidad práctica y jurídica de la similitud buscada, ni alcanza a justificar su acepción en el terreno social.

2.1.4. Teoría del mandato. Fue de bastante acogida esta doctrina, pero se fue descartando en la medida en que se ha entendido y definido legislativamente, que el mandato se configura para la ejecución de actos jurídicos. Esta circunstancia, analizada detenidamente por los tratadistas del Derecho Laboral, llevaron a su convicción, la imposibilidad jurídica de identificar el contrato de trabajo con el de mandato.

Las anteriores teorías, insertadas todas dentro de una concepción civilista, partiendo de la base de la naturaleza contractual de la prestación de servicio.

Dentro del sector doctrinario contractualista, es preciso encuadrar las más recientes elaboraciones acerca del contrato de trabajo; y digo recientes, pues, solo surgieron con la autonomía obtenida por el Derecho del Trabajo, a partir de su independencia con respecto al derecho civil.

Las diferentes teorías han sufrido morigeraciones: quienes solo admitían el trabajo como el hecho que puede surgir únicamente de un contrato de trabajo, habiéndose visto obligados sus pensadores a atenuar el concepto y a admitir otras circunstancias.

Su más clara exposición al respecto, consiste en la afirmación de la imposibilidad de que surjan consecuencias de tipo jurídico, que se produzcan obligaciones sin que medie la máxima figura representativa de la libertad de obligarse, cual es el contrato. Aunque el patrono, por ejemplo, no exprese su consentimiento de modo manifiesto, tácitamente lo hace, al admitir al trabajador y tolerar la labor y su permanencia.

Además, el hecho de que han de adherirse a las mínimas condiciones fijadas por la ley, el reglamento o la convención, no es óbice para que se de el consentimiento, que consiste en la voluntad de entrar a regirse por esas condiciones. Y se trata, según los sostenedores, de esta teoría, de un contrato por cuanto implica un concierto de voluntades, seguido de recíprocos derechos y deberes, que tienen vigencia en la medida en que existe ese concierto de voluntades.

En realidad este sector que anteriormente defendió con ahínco el contrato, por encima de cualquier cuestionamiento, puede afirmarse que está actualmente en decadencia, ya que los autores se han dirigido hacia una posición por lo demás ampliamente respaldada en la legislación y que consideraremos más adelante.

Estos teóricos plantean la ejecución (entre los cuales puede citarse a Pérez Botija), contrato de trabajo, esto es que se generan obligaciones para patronos y trabajadores, única y exclusivamente en razón de la existencia de un contrato de trabajo, contrato que como se acomodaba a la tipología de ser de tracto-sucesivo, no se agotaban sus efectos con un acto de ejecución instantánea, sino que por el contrario requerían de actos periódicos y sucesivos, consentidos minuto a minuto

y mantenidos por la libre voluntad de los extremos; el problema en especial no consiste en plantear si lo inicial es un contrato o no.

Podemos pensar en mantener de este modo el hilo de la exposición involucrando a los sostenedores de la teoría del contrato de trabajo, dentro de los llamados contractualistas, quienes en toda situación han de ver el contrato; unidos a ellos hay quienes sostienen igual teoría; fundamentándose en principios cristianos y de consideración a la persona humana; como creación divina; a más de la realización de ideales pregonados por la iglesia de llegar a que los problemas generados por una colaboración armónica entre el capital y el trabajo, en el cual cada una de las partes reivindica sus derechos y acepta deberes correlativos. En este sentido se expresa Carlos Vela Monsalve, en su obra Derecho Ecuatoriano del Trabajo.

Sin embargo, es necesario precisar, si bien la doctrina contractualista ha presentado diferentes matices, actualmente se halla remplazada por la más moderada a que aludimos anteriormente, y también se abre paso la de la relación de trabajo en toda su integridad, bien a nivel doctrinal, como jurisprudencial y legal.

## 2.2. LA RELACION DE TRABAJO O TEORIA DEL CONTRATO REALIDAD

Viene a ocupar lugar muy importante dentro de la doctrina laboral y es el autor Mario de la Cueva, quien más ha indagado sobre ella, siendo seguido por varios autores, especialmente entre los brasileros y significando el desarrollo de ésta, amplia polémica acerca de los asuntos, tales como la naturaleza misma del derecho del trabajo.

La teoría del contrato realidad puede exponerse a partir de su definición, la cual anteriormente enunciamos como el conjunto de derechos y obligaciones que surgen para patronos y trabajadores del hecho de la presunción del servicio. Pero, cabe preguntar, qué es lo que ha determinado el tránsito de la teoría del contrato a la de la relación.

En primer término, si se analiza la situación mediante una analogía entre el hecho mismo del trabajo y los elementos legales del contrato, es imposible equiparlos. Por lo demás, todo contrato una vez perfeccionado genera obligaciones, así no se haya ejecutado. En tanto las obligaciones consignadas por las leyes laborales respectivamente para patrono y trabajador, como son, el pago

del salario y la subordinación, solo se hacen exigibles con la efectiva prestación del servicio y citando -Mario de la Cueva- a Erchmolitor como quien empezó a hablar de la relación, dice: "la subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que solo se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono".<sup>5</sup>

Se quiere significar, pues, que el derecho del trabajo cobra vigencia es a partir de la relación de trabajo.

Si el contrato es un acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo, es el conjunto de derechos y obligaciones que surgen de la prestación de un servicio personal, qué papel desempeña la voluntad?

Según el autor y seguidores de la teoría, es diferente de acuerdo, a las varias situaciones planteadas. El acuerdo del trabajador será siempre necesario, por cuanto

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ibid. p. 317.

se respeta la libertad individual. En cuanto al patrono cabe diferenciar, existe si se trata de trabajadores del servicio doméstico y pequeña industria; la supone la ley en la gran industria y no concurre en los casos de cláusula de exclusión de ingreso.

Según Mario de la Cueva, el error de los críticos de la doctrina de la relación de trabajo, consiste en no juzgar el problema en su integridad; porque, "no sostenemos que la relación nunca tiene origen contractual, pues a la inversa, hemos afirmado que, en distintas oportunidades, la relación de trabajo proviene de un acuerdo de entre el trabajador y el patrono; nuestra afirmación esencial es que, entre las hipótesis y, particularmente en la gran industria, la relación de trabajo no proviene de un acuerdo de voluntades. En estas condiciones, cobra fuerza la idea de Molitor: El ingreso del trabajador en la empresa, cualquiera sea su causa, de terminarla aplicación del derecho del trabajo a la relación jurídica creada; este ingreso puede expresarse en los términos, enrolamiento o enganche, que no pretenden hacer referencia a un origen determinado de la relación de trabajo; o bien, la prestación de un servicio personal con vínculo de subordinación, cualquiera se su origen, determina la aplicación del derecho del trabajo".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>DE LA CUEVA, Mario. Ibid. p. 320.

De lo expuesto por él, como por quienes se pueden considerar que son sus antecesores, lo que desde unos años problematizaron el concepto de contrato de trabajo indagaron acerca de la naturaleza del contenido de lo que se producía con ella.

Se concluye que el contenido de la relación de trabajo no está dado por lo que las partes libremente conviene; como sucede en todo contrato, limita la voluntad de las partes no solo por las prohibiciones legales; en este caso no, la ley impone el contenido, el mínimo de salario, las jornadas de trabajo, restringe el trabajo de las mujeres a ciertas actividades, normas todas que imprimen un contenido obligatorio a lo que ha de ser el pacto a su ejecución. Además, cambiando las condiciones legales, cambian los contenidos de las diferentes relaciones que con anterioridad se daban; como en el caso de cambiar la estipulación del salario mínimo, varía el de todos los trabajadores que hasta entonces devengaban ese mínimo legal más alto; lo cual no ocurre, como situación normal en el derecho civil.

Significa un avance para la doctrina, el hecho de que la mayoría de los autores, aunque no de manera total, adhieran en alguna forma a ella, siendo por lo demás, acogida por algunas legislaciones, como única forma

de proteger los derechos de los trabajadores, y evitar enriquecimientos sin causa de patronos deshonestos, los cuales, tolerando el hecho del trabajo, sin pactarlo, burlarían a personas que, ignorando las disposiciones legales al respecto, y con el ánimo de proveer por su subsistencia, decidieron vincularse a alguna actividad productiva.

Se anota como al respecto, la posición de los alemanes es bastante adelantada; Arthur Nikisch, declara que la relación de trabajo no es necesariamente de origen contractual y que aún en los casos que tiene como origen un contrato, no adquiere sustantividad sino con la recepción del trabajador en la empresa, Messineo, se refiere tangencialmente al problema, cuando asevera que hay relaciones jurídicas que nacen independientemente de un contrato, tal es el caso de la relación de trabajo.

El hecho de mantener el concepto de contrato de trabajo, no tiene para ellos otro trasfondo que el respeto por el concepto liberal de la libre empresa en la cual, el patrono regula a su arbitrio las relaciones de trabajo, en tanto que la teoría de la relación, en si misma considerada, corresponde a la afirmación de que el trabajo humano no puede ni debe quedar sujeto al derecho de las obligaciones y de los contratos, que es un derecho

para las cosas, a diferencia del derecho del trabajo que es un derecho<sup>o</sup> para los hombres, concluye afirmando en la obra de Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva.

Podríamos decir, en términos generales, que es esta la teoría de la relación de trabajo expuesta por el autor mexicano; y que es seguida por quienes adhieren a ella. Otros criterios desarrollados serán dilucidados a la par que este trabajo.

### 2.3. TEORIAS INTERMEDIAS

Han sido aquellas que se han expuesto a partir de las anteriores, como la teoría del contrato de trabajo, y la de la relación de trabajo, pues constituyen el punto de partida para elaborar la construcción doctrinal y legislativa que ha denominado de este modo y que impera en le mundo del Derecho Social.

Se puede decir que los autores más conocidos entre nosotros como laboristas que se acogen a ella, están Cabanellas, De Ferrari, Campos Rivera, González Charris.

Es la teoría más comúnmente aceptada entre los tratadistas; la expondremos a grandes rasgos, siendo su principal

elemento la aceptación del contrato que le da origen a la relación como básico, de tal modo donde ésta no haya sido precedida del convenio expreso, se presume el contrato; es imposible plantear la existencia de una relación, en la cual, no haya existido el acuerdo con todos sus elementos integrantes.

Para González Charris, por ejemplo, aunque cabe diferenciar el contrato netamente civil el contrato de trabajo, en el sentido en que si bien el primero mantiene toda su vigencia a partir del convenio, así no hayan cumplido todas sus prestaciones, en el contrato de trabajo, solo el cumplimiento de las obligaciones propias del contrato suponen la existencia del mismo. Sin embargo, existen entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, la respectiva dependencia; una vinculación clara y estrecha, por cuanto desde el momento en el cual las partes se ponen de acuerdo en el objeto de la prestación, la remuneración, surge la obligación para el trabajador de ponerse a órdenes del patrono y para éste de permitir que el trabajador lo haga. Mientras esto no ocurra puede decirse que hay contrato de trabajo, más no relación de trabajo.

Donde los partidarios de las teorías anteriores veían una oposición franca, una diferente conceptualización

con implicaciones diferentes desde el punto de vista tanto legislativo, social, como ideológico, éstos ven una falsa contradicción, por cuanto es imposible desligar los dos conceptos; es preciso entenderlos como una unidad, que determina la aplicación de un principio de favorabilidad al trabajador.

Y es que desde cualquier punto de vista es imposible prescindir de las voluntades cristalizadas en la figura contractual; otra situación sería atentatoria de la libertad y dignidad humana; si el conjunto de derechos y obligaciones a las cuales accede una persona, surge de un convenio o de la ley, y estando prohibido el trabajo esclavo, de dónde va a surgir una situación obligacional que implica para una parte poner su trabajo al servicio de otra persona bajo la subordinación y para la otra retribuirle dicho trabajo y correr con el conjunto prestacional, sino es porque por una convención libremente consentida, dichas partes se ponen de acuerdo en ejercitar sus derechos y deberes?

Es esta la pregunta fundamental que se plantean quienes indagan acerca del tema del contrato de trabajo. Reconocen la existencia de un concepto más amplio, cuál es la relación de trabajo; relación que implica el surgimiento de derechos y obligaciones recíprocas y que dan

origen a la aplicación del derecho del trabajo, sin embargo, se hace necesario un acto que ponga frente a frente, que una al patrono y al trabajador y esto tiene que ser necesariamente por medio de un contrato.

Por lo tanto, la fuente de la relación de trabajo es un contrato, puede decirse que constituye el primer paso dentro del proceso genético. A la objeción hecha en el sentido de que, siendo dinámica la relación, no siendo su contenido libremente convenido por las partes, sino impuesto por la ley, es imposible hablar de un contrato, responden diciendo que para todos los contratos la ley exige requisitos y formalidades mínimos que las partes han de acatar para poder entrar en una relación obligacional; ya que la libertad contractual no es absoluta; lo que sucede es que la voluntad ha de vaciarse en moldes legales para que pueda producir efectos jurídicos.

Para Rouast y Durand, quienes postulan que el ingreso del trabajador en la empresa implica la sujeción a sus normas; para el obrero la ley de trabajo en la que regula la sociedad. Se reconoce, por lo tanto, la teoría de la relación de trabajo. Sin embargo, no descartan el contrato de trabajo, armonizando ambas ideas, y lo expresan así:

1. No basta comprobar la adhesión de la institución; es preciso investigar la causa y ésta se encuentra normalmente en un acuerdo de voluntades sin que exista razón para negar el nombre contrato a esta convención que es acreedora de obligaciones. La idea de contrato tiene, además, un valor psicológico, expresa el compromiso de dos voluntades, libre para ligarse y organizarse, aún cuando sea en una proporción limitada. La idea de un contrato señala, además, al respecto para los derechos de la persona y la repugnancia para las medidas autoritarias de mano de obra.

2. El contrato permite determinar el contenido de las relaciones de trabajo, de reconocer a ejemplo, una indemnización de despido por largos servicios. Y aún en una legislación imperativa permite instituir, en beneficios de los trabajadores, un régimen más favorable que el consignado en el derecho común".<sup>7</sup>

Hasta aquí las teorías de los diferentes autores, expuestas en apretadas síntesis, se podría intentar, a manera de conclusiones, para poder seguir adelante, una evaluación de la hipótesis lanzada anteriormente en cuanto

---

<sup>7</sup> ROUAST y DURAND. Citado por Mario Ortiz de la Roche. Derecho Laboral Colombiano. 1ª parte, El Contrato de Trabajo, 1955. p. 52 y 53.

a que la relación de trabajo es el hecho jurídico lícito, capaz de producir consecuencias jurídicas, de acuerdo con las diferentes concepciones.

Es claro que para la teoría contractualista, lo relevante es el convenio, que no es el hecho del trabajo; por medio del contrato entra en contacto con el trabajo del hombre y atrae sobre él la aplicación de la legislación laboral; por lo tanto su teoría encuadra dentro de la del negocio jurídico, con sus requisitos de existencia y validez y todo lo demás que se exige.

Debe haber un consentimiento, un objeto, una causa y unas formalidades; además la persona ha de ser capaz, otorgar ese consentimiento sin vicios, ser lícito el objetivo, asimismo, como la causa; es enfocado, pues, como un negocio cualquiera, como si se tratara de contratación civil en su formación y perfeccionamiento, pero con diversos contenidos por tratarse del trabajo humano.

Y corresponde a un acto jurídico creador de obligaciones que son en cada caso, la subordinación y el trabajo personal y la remuneración por parte del patrono.

Para los otros dos sectores, en cambio, hay algo de mayor importancia, cual es el hecho mismo; el acto jurí-

dico en sí no produce ningún efecto en cuanto a la legislación laboral, claro está se precisa el elemento trabajo como el hecho escueto y simple que da lugar al surgimiento de derechos y obligaciones de cada parte comprometida por él. Aunque para la intermedia se de importancia al contrato, es claro que entienden que los efectos solo se producen por el hecho anotado.

Por estas razones el problema de la validez y de la existencia, para estos habrá que plantearlo en otros términos; no como requisitos para que el acto jurídico exista y sea válido y por lo tanto pueda darse aplicación al derecho, sino como ciertas reglas que la ley consagra para la protección de la clase trabajadora, de sus derechos; de este mínimo de derechos y garantías que la ley dice amparar y consagrar como ser humano, sino más bien para la protección de la fuerza y de la capacidad del trabajador, el cual es necesitado por el sistema de producción capitalista, para su reproducción constante.

Es más, por ejemplo el elemento de capacidad, aunque consagrado de manera general y por vía exceptiva la incapacidad, contempla modalidades muy diferentes; y aún para el caso de no existir, es capaz, una situación de hecho generada por un menor de producir consecuencias

jurídicas para el patrono.

Son, por lo tanto, requisitos de orden diferente, no de existencia y validez; las consecuencias jurídicas precisan solamente el hecho material del trabajo, la subordinación del trabajador y la disponibilidad de éste a las órdenes del patrono.

Teniendo en cuenta lo anterior y las teorías expuestas, puede pensarse en mantener la hipótesis, por lo menos a nivel lógico, ya que al examinar la legislación colombiana veremos cómo es posible pensarla así, pues las normas legales al respecto han estipulado la presunción del contrato en los casos en los cuales, este no existe o no puede existir, pero dando verdadero realce a la relación de trabajo.

### 3. EL PROBLEMA LOGICO EN LA RELACION DE TRABAJO

La primera objeción que se podría hacer a este tema, sería la teoría no responde a interrogantes de otro tipo, cabe decir, no nos encontramos de entrada con problemas más de principios, en cuanto a la naturaleza misma del derecho social?

No resulta más adecuado plantear y explicar a qué se debió el cambio teórico en este campo, ya que, hay asuntos de tipo político en él inmiscuídos de los cuales se podría dar cuenta?

Y estaríamos de acuerdo con esta objeción?

La teoría se formuló desde inicios del siglo como una clara crítica contra las doctrinas privatistas que vieron en el hecho del trabajo subordinado una muestra más de la libertad; como un objeto de libre enajenación y tránsito jurídico; se dió, por lo tanto, toda una reacción tendiente a la dignificación y respeto al tra-

bajo humano. Y no solo a esto, sino también a la reivindicación de los derechos de la clase obrera que estaba siendo burlada en cuanto a elementales prestaciones, en tanto se le aplicaba el régimen del derecho civil, bajo el supuesto contrato cobijados por los principios de aquel derecho.

Pues, por lo tanto, la lucha librada por la clase trabajadora la que produjo la independencia del derecho, materia ligada en la constitución de la República de Weimar, conduciendo aquella a la consolidación del contrato de trabajo, el que más tarde sería insuficiente para proteger los derechos de los trabajadores y sería escudo de múltiples vilaciones y abusos por parte de los patrones ante la parte más débil, la cual se hallaba en variadas ocasiones ante la imposibilidad de probar hechos que le trajeran como consecuencia la indemnización por parte del patrono, que dando corto el concepto, surge entonces la teoría de la relación de trabajo tratando de subsanar a esas deficiencias y en apoyo del trabajador, aunque no conduzca esto a aseverar que obtuvieron la panacea de todos sus males, si tiene consecuencias prácticas importantes para ellos en varios aspectos, en especial para la prueba.

Sin embargo, aceptar la objeción es caer en lugares

comunes; se hace interminable la polémica acerca de quienes dan más realce a la persona; quienes denigran en mayor grado del trabajo de esclavo.

Desarrollar un trabajo a partir de este punto sería repetir lo ya dicho; tomar partido por algo sobre la cual ya se ha decidido; la protección de los individuales de los trabajadores, todas las legislaciones dicen hacerlo.

Si de considerar la validez que puede cobrar el que nos interroguemos acerca de la consistencia teórica de las expresiones doctrinales, legales y jurisprudenciales; y no es que considere que el presente trabajo es la manera correcta de mirar el asunto; mi único interés consiste en tratar de discurrir con alguna lógica, de tal manera que la experiencia lo sea en verdad, mecanismo aproximador al enfrentamiento de un problema, para el caso, jurídico, que serán básicamente los que tendremos que enfrentar en la práctica, sea la que sea la que hayamos escogido.

Y valga anotar que el tema tratado es uno de esos que se ha denominado impropriamente tratado; la teorización y los pronunciamientos no son muy claros al respecto, se incurre en errores de análisis de situaciones concre-

tas, en general en desmedro de los trabajadores.

Trataremos de hacer una indagación en cada uno de los campos aludidos, así, la doctrina nacional extranjera, la legislación sustantiva y procesal y la jurisprudencia nacional, cada uno en su orden.

### 3.1. EN LA DOCTRINA

No se trata en ningún momento de confrontar el pensamiento de autor por autor; sería tarea interminable. Creo que es válido el método seguido en la primera parte, esto es, verificando a partir de las elaboraciones de cada sector doctrinarlo, y a grandes rasgos.

### 3.2. LA DOCTRINA NACIONAL

En cuanto a la doctrina nacional, es ostensible que adhiere sin reservas a la teoría intermedia, entendiendo los conceptos como complementarios, siendo, además, pobre el aporte que realizan para el entendimiento del problema que nos ocupa.

Los más representativos son Domingo Campos Rivera y Guillermo González Charris. En este caso analizaremos lo que cada uno postula.

Para el primero vale estudiar el contrato de trabajo, en tanto él origina la relación de trabajo; el hecho del trabajo fue primero, históricamente, asunto que ya nadie por lo demás pone en duda y ella ha sido la que ha dado origen al contrato, más como toda decisión de este tipo implica un convenio, se daba el contrato, aún ignorándolo la persona que lo llevaba a efecto.

"La materia propia del derecho del trabajo es la relación de trabajo. Esta es pública, cuando el trabajador se haya vinculado a la administración pública y es privada cuando tiene ocurrencia entre particulares. Concretamente es esta última la que regula el Código Sustantivo del Trabajo y puede revestir la formalidad contractual, cuando configura contrato de trabajo, es simple relación de trabajo cuando excluye dicha forma".<sup>8</sup>

Admite por lo tanto, la existencia de situaciones en las cuales lo que existe es un contrato y otras en las cuales es la relación.

O sea, que se pueden diferenciar de la siguiente manera: En los casos en que se da el acuerdo previo, él produce

---

<sup>8</sup>CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis, 1976.

todos los efectos y pone en acción la aplicación de la ley laboral, para los casos en las cuales no exista o no pueda existir se configura la relación. Y aunque se considere adicto a la doctrina del contrato realidad, en la práctica no lo es, ya que según vimos para aquellas cosas son diferentes; nunca la relación será de tipo contractual; así su condición haya requerido un convenio predecedor; se materializa como tal, por el hecho en tanto que para Campos Rivera, reviste la forma contractual.

La inconsistencia anotada si es vista por González Charris, quien al analizar el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, dice que no son elementos del contrato de trabajo, sino de la relación de trabajo.

Plantea a groso modo, el problema de la relación adhiriendo a la teoría por la cual, se habla de que los más importantes efectos nacen a la vida jurídica solo por el hecho del trabajo, no por el llamado contrato, pero advirtiéndole que, si dado el contrato, se presenta el hecho del trabajo, solo este hecho da vigencia al primero, el cual empieza a producir sus efectos y lo explica de la siguiente manera:

"Por una paradoja, que sin embargo encuentra fácil expli-

cación en la naturaleza de las relaciones laborales se tiene que, mientras en el derecho civil por regla general, el acto jurídico constituido del contrato supone necesariamente obligaciones para los contratantes y aquel mantiene toda su integridad, aunque estas no lleguen a cumplirse, en el derecho del trabajo y también por regla general, solo el cumplimiento de las obligaciones propias del contrato supone la existencia del mismo".<sup>9</sup>

Es una población que ubicada dentro del sector intermedio es más coherente, y juzgo yo más acorde y de una interpretación más acertada de la legislación colombiana al respecto y de mayor extendimiento del verdadero problema que este tópico plantea, ya que no es realidad el contrato lo que genera obligaciones y derechos, sino el trabajo mismo, revistiendo el contrato una mera condición para que las más importantes consecuencias se produzcan, deslindando las dos situaciones y ubicando cada uno de los elementos: los que son de la relación y lo que son del contrato. Es pues, el aporte más valioso que se ha hecho al examen del problema en Colombia.

---

<sup>9</sup>GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Op. Cit. p. 120.

### 3.3. LA DOCTRINA EXTRANJERA

El grupo más notorio es el de los autores que optan por la teoría intermedia, la cual, como ya vimos, le da realce a la relación de trabajo como hecho que atrae y da lugar a la aplicación del derecho del trabajo, pero originada por un contrato de trabajo. Es preciso hacer una compaginación de los dos conceptos, por cuanto son interdependientes.

Entre los principales autores que proclaman dicha teoría están: Cabanellas, De Ferrari, Ramírez Gronda, Deveali, Rouast y Durand.

La relación de trabajo es lo principal; es un concepto avanzado, configura con mayor estabilidad los derechos de los trabajadores; pero es imposible desde todo punto de vista renunciar al contrato; no puede darse ninguna situación en este campo que no sea producida por la voluntad de las partes plasmadas en un contrato de trabajo.

Por eso cuando el contrato no existe, hay que presumirlo, y aquí es el lugar en el cual su inconsistencia entra a revelarse con toda nitidez: si critican la teoría del contrato parcial, pues, por qué si la relación

de trabajo puede tener autonomía y producir efectos, hay que recurrir al contrato de trabajo, bajo una presunción?

Si el trabajo es un hecho protegido por las leyes, en el momento de este darse consentimiento por el trabajador y tolerado por el patrono, y evidenciándose los demás elementos estructurales del hecho en si, por qué se recurre al contrato?

Pues, es posible que se den hechos consentidos, sin que lo configurativo sea un contrato, sino una situación jurídica que produzca efectos jurídicos, obligaciones para los extremos de esa situación y que se hayan planteados.

Casi podríamos afirmar que como teoría intermediaria, tratando de reconciliar los dos conceptos, no existe pues, adhiera más bien a la teoría contractualista, lo cual implica una inconsistencia analítica y lógica, al trabajador lo conduce a soluciones favorables, ellas adolecerán, como toda solución ecléctica, de falta de uniformidad y lo que es más grave de un estancamiento teórico, ya que, es imposible progresar en el análisis sino se es riguroso en el manejo de las diferentes categorías. Y estas consecuencias lógicas conducen a adoptar el punto

de vista del dogma, aferrado a un esquema, el cual, es imposible abandonar.

Es por esto, por lo que es imprescindible el contrato de trabajo, no puede darse situación alguna sin éste; si él realmente no existió, hay que presumirlo.

En cuanto a la relación de trabajo, en su manifestación, más conocida, cual es la del profesor Mario de la Cueva, considero es la más importante y significativa muchos puntos de avance tanto en el terreno de la teoría como en el de la práctica judicial.

Analicemos: Se plantea que lo verdaderamente importante es la relación de trabajo. Ella implica o mejor significa ese conjunto de derechos y obligaciones a que están sometidos por el hecho del trabajo, patrones y trabajadores. ¿Qué significa esta posición?

Ni más ni menos, que frente a un hecho como el trabajo, claro está, el trabajo bajo determinadas circunstancias, se ubica la persona en el Derecho Social, impuesto por la constitución, las leyes, las contrataciones colectivas; el trabajador que ingresa a una empresa no puede escoger, solo tiene voluntad para decidir acerca de poner su fuerza de trabajo a disposición de otro.

### 3.4. EL PROBLEMA VISTO DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL, EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Es preciso para el caso presente examinar varios artículos de la Ley Sustantiva, para luego tratar de hacer una equipación con los de la parte procesal, pues a mi modo de ver, es importante, para poder ubicar la tendencia seguida por la legislación. Se pueden examinar los artículos: 7, 11, 13, 14, 16, 22 y 23; los cuales transcribiré para hacer más fácil su examen:

Artículo 7º. Obligatoriedad del trabajo. "El trabajo es socialmente obligatorio".

Artículo 11º. Derecho al trabajo. "Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión y oficio, dentro de las normas prescritas por la constitución y la Ley".

Artículo 13º. Mínimo de derechos y garantías. "Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

Artículo 14º. Caracter de orden público, irrenunciabili-

dad."Las disposiciones que regulan el trabajo humano son de orden público y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

Artículo 16º. Efecto. "Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores". - "Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el patrono, se pagará la más favorable al trabajador".

Artículo 22º. Definición. "Contrato de trabajo es aquel, por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración". - "Quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono y la remuneración cualquiera que sea su forma, salario".

Artículo 23º. Elementos esenciales. "Para que haya con-

trato de trabajo, se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

1. La actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo.

2. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual, deben mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y

3. Un salario como retribución del servicio.

- Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Este artículo fue modificado en el literal b por la ley 50/90 art 1º.

Artículo 24º. Presunción. "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo".

Este artículo fue adicionado por la ley 50/90 art 2º.

Artículo 43º. Cláusulas ineficaces. "En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren las situaciones del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente".

Artículo 55º. Ejecución de buena fé. "El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fé, y por consiguiente, obliga no sólo en lo que en él se expresa, sino todas las cosas que emanan de la naturaleza jurídica o que por ley pertenecen a ella".

Artículo 109º. Cláusulas ineficaces. "No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales; pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales constituyen las disposiciones del reglamento, en cuanto fueron

más favorables al trabajador".

Estamos pues, así frente a una serie de normas, las cuales directa o indirectamente consagran la importancia conferida al hecho del trabajo, por encima de lo que el convenio realizado entre las partes pueda decir.

En términos generales, la legislación Colombiana consagra la teoría intermedia acerca de la relación de trabajo, como podemos ver de la transcripción de los artículos anteriores, en especial del 24, el cual, entiende que toda relación está regida por un Contrato, o se presume tal cosa; artículo que deviene en una ampliación del contenido del 23, por cuanto éste denota los elementos que configuran la relación a saber: el trabajo personal, la subordinación y el salario; y establece que en presencia de estos tres elementos se configura el contrato de trabajo, aunque no se le de ningún nombre o se trate de dar otro diferente. Ahí en esa disposición se encuentra, la consagración del contrato presunto, que el 24 explica para efectos de que la situación del trabajador sea más firme.

Los artículos 22 y 23 entrelazan los conceptos de contrato y relación entendiéndoles como sinónimos, esto es, que es una y la misma cosa hablar de contrato y rela-

ción, planteando aquel no tanto como el contrato clásico, sino como un desarrollo, su ejecución, y es así como debe entenderse el artículo 23.

Y es necesario hacerlo así, ya que los demás artículos que consagran el contenido, la forma, el mínimo de derechos y garantías, el cumplimiento, imponen al raciocinio la obligatoriedad de dar realce a la relación de trabajo, al hecho generador de consecuencias jurídicas.

Piénsese nada más en el artículo 7º transcrito y haciendo abstracción de lo que en la realidad exista, o sea, el desempeño agudo y no se trata de hacer abstracción por ignorarlo, sino que se trata de explicar las normas el cual consagra la obligatoriedad del trabajo teniendo en cuenta que él es necesario para la manutención de las personas, de sus familias, es imposible pensar en una constitución que al mismo tiempo que obligatoria, adaptable a lo que técnicamente se entiende por contrato, esto es la ligazón que se establece libremente entre dos personas, de manera que se regulen hacia el futuro sus relaciones y que disponen la forma en lo cual, las pretensiones han de cumplirse; cosa que no podemos pensar en la relación de trabajo, ya que sí es obligatorio el trabajo, norma de la cual se desprende el carácter de orden público de las demás disposiciones, no se puede

afirmar lógicamente que las partes regulan sus relaciones, sin que decidirán acogerse a la legislación, mediante vinculación más o menos, sin que se pueda hablar de contrato en el sentido clásico.

Son por lo tanto, situaciones normativas impuestas por la ley, quienes se hallen en relación de trabajo, no pueden escoger la forma, el modo, las condiciones en las cuales, aquellas se desarrollarán, pues han de partir del mínimo que la ley impone sin que todo pueda sufrir variación y sin que el trabajador pueda renunciar a los beneficios o el patrono obligarlo a ello.

Se dice que la condición de protección al trabajador la constituye la presunción que establece el artículo 24, en el sentido de que toda relación está regida por un contrato de trabajo, el cual, daría lugar a la aplicación del Derecho Laboral.

Sin embargo, de la confrontación de todas las demás normas, resulta que no es el contrato el que establece la condición de garantía, es el trabajo mismo, pues hasta con que tomen cuerpo los tres elementos estructurantes de la relación -los del artículo 23- para que emerja el conjunto de normas laborales, protectoras del trabajador, y del trabajo, como actividad en toda

su vigencia.

El artículo 31 en concordancia con el 24 el cual, se establece que, entrando sin autorización un menor en relación de trabajo, el presunto patrono está obligado al cumplimiento de las normas inherentes al contrato; más no es el contrato, ya que el convenio primitivo no tiene ninguna validez y por lo tanto él no da origen al pago de ninguna prestación, es el hecho de haberse configurado el trabajo, a través de sus elementos.

### 3.5. EN LA JURISPRUDENCIA

La siguiente jurisprudencia es representativa del criterio expuesto: -

En un principio se dijo que para juzgar sobre las situaciones exceptivas a que se refiere la norma transcrita, artículo 4, Documento 2127/45, bastaba considerar la trascendencia del Estado a la órbita particular y la locación o no del trabajador en ella. Esto es, que era suficiente con establecer si el establecimiento público respectivo quedaba o no comprendido dentro de las excepciones previstas en el artículo 4, y en caso afirmativo determinar si el trabajador servía o no en dicho establecimiento. Al darse estos dos elementos se reputaba

que la relación o vínculo del trabajador con el establecimiento público se reglaba por el derecho social. Pero con el transcurso del tiempo y a medida que el Estado desborda sus propios linderos para adentrarse en los que antes fueron de exclusividad particular, lo que ocurre por el afán de lograr el bienestar y el progreso social en sus propósitos de sobrepasar los límites del subdesarrollo que ha creado la nueva política de cambio, y al incorporar en su actividad administrativa otras que anteriormente fueron cumplidas por el sector privado y crear agencias semejantes a aquellas que tuvieron origen en la iniciativa particular, la jurisprudencia se ha visto en la necesidad de acomodarse a las nuevas realidades buscando por tal razón, un criterio que se ajuste mejor a las nuevas situaciones creadas por las razones expuestas y que avenga con mayor holgura a la situación adecuada.

Es así como adentrándose en el campo de las excepciones que la norma a que viene haciéndose referencia, consagra, se haya dicho es preciso, para determinar la relación o vínculo que al trabajador lo une con las empresas a que la disposición exceptiva se refiere, atender a la función que aquel, específicamente que si es de imperio o esencial en el servicio, solo puede cumplirse en condición pública.

Así pues, conforme a jurisprudencia reciente, a más de determinarse si el establecimiento se encuentra comprendido dentro de las excepciones que el artículo 4 del Decreto 2127/45 establece, la índole de la labor adscrita al servidor oficial constituye un factor de importancia que por lo mismo no puede abandonarse, para distinguir cuando hay contrato de trabajo que es la situación exceptiva de acuerdo con lo atrás expresado y cuando hay una relación de derecho público.

Es examen detenido de los fallos que directa o indirectamente se vieran enfrentados al problema que nos ocupa en este trabajo nos indica que aún bajo palabras diferentes la protección obtenida, es a la relación de trabajo, en todas sus manifestaciones, ya como privadas, ya como públicas; la denominación de contrato de trabajo.

El máximo reconocimiento se da por el hecho del trabajo; aunque en ocasiones se le denomine contrato, no es tal. Y era necesario que se reconociera que la naturaleza específica del derecho del trabajo impone situaciones de consideración sustancialmente diferentes, y se diera relevancia al hecho jurídico.

#### 4. LA RELACION DE TRABAJO A LA LUZ DEL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO

1. La relación considerada como independiente. Partiendo del principio de que la ley laboral regula el trabajo subordinado o bajo dependencia de un patrono, y teniendo en cuenta la misma denominación de trabajo y significado del trabajo independiente o autónomo, este está por fuera del derecho del trabajo; en cuanto se relaciona un sujeto con una actividad productora; por lo tanto, por no tratarse de materia del derecho social no nos ocuparemos de él.

2. Con relación de trabajo subordinado. Es especialmente esta la materia del Derecho Laboral, por cuanto el mismo artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo lo dice: "Objeto" la finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y al hablar de relaciones entre patronos y trabajadores está haciendo

referencia necesaria a la subordinación que existe de unos con respecto a otros.

Es por lo tanto este el objeto básico de aplicación de las normas sobre trabajo.

#### 4.1. LOS TRABAJADORES PARTICULARES

Es la relación que se configura en los trabajadores pertenecientes a la industria privada, o asimiladas a esta, cuales son las sociedades de economía mixta en las cuales el aporte privado o sea del 90% o más del capital. Esto quiere decir, que el trabajo que se da en este tipo de empresa, se hallará regido por el Código Sustantivo del Trabajo, independientemente de la existencia o no de un contrato de trabajo y según el artículo 24, si el hecho del trabajo se presenta, el contrato se presume y se dan todas las garantías del régimen en cuanto a salarios, prestaciones, beneficios, etcétera.

Es pues, un hecho jurídico, esto es, la prestación del servicio en forma directa, personal y subordinada.

Es una verdadera situación objetiva a partir de la cual se plantea una relación entre trabajador y patrono,

sin que tenga relevancia para el hecho de las obligaciones recíprocas, el acto jurídico previo, aunque en ocasiones pueda éste presentarse.

Es a partir de esta prestación de servicios, asalariada y subordinada como se aplican las normas laborales, no importando la causalidad jurídica, siendo la reglamentación la que imponga la ley o la convención, no el acuerdo de voluntades.

Del examen de la legislación al respecto que atrás expusimos, extraemos la conclusión de la poca o ninguna relevancia que se da al contrato, siendo meramente la disposición acerca de si se subordina o no la fuerza de trabajo, más no la decisión acerca de las prestaciones y su regulación.

#### 4.2. LOS SERVIDORES OFICIALES

En cuanto se refiere a los servidores oficiales es preciso distinguir si se trata de trabajadores oficiales y empleados públicos.

Con los primeros es entendido que su régimen es de tipo contractual, razón por la cual, el conocimiento de sus litigios es de competencia de la justicia laboral aun-

que, con aplicación de normas especiales; son trabajadores oficiales:

- Quienes prestan servicios en cualquiera entidad estatal, en la construcción y sostenimiento de obras públicas con excepción del personal directivo y de confianza.
- Los que laboran al servicio de las empresas industriales y comerciales del Estado que no han sido calificados como empleados públicos.
- Quienes sirvan en las sociedades de economía mixta.
- Quienes en los estatutos de los establecimientos públicos han sido catalogados como trabajadores oficiales.

Los decretos que reglamentan estas situaciones, aunque destinados a los empleados de orden nacional, son aplicados por reiterada jurisprudencia a los del orden departamental, municipal, intendencial y comisarial.

El criterio de calificación, además, es el de la actividad de la entidad, aunada a la del trabajador.

Con los empleados públicos, la situación es diferente, pues se entienden vinculados a la administración por una relación legal y reglamentaria.

En cuanto a los empleados públicos se refiere, jurisprudencialmente, se ha definido su relación de trabajo con la administración, como de tipo público, adoptándose la teoría estatutaria o de las situaciones legales o reglamentarias.

El decreto 3135 de 1968, definió quienes eran empleados públicos, siendo las personas que prestan servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, y los estatutos de éstos últimos dirán quienes son trabajadores oficiales.

Se entiende pues a un criterio orgánico el de la labor desarrollada por la entidad, y siendo un complemento la definición estatutaria.

El conocimiento de los litigios planteados por este personal, y que se desprenden de la relación de trabajo con la administración, la cual solo surge por medio de la mecánica del nombramiento está encomendado a la justicia contenciosa administrativa, según lo vimos

por el decreto 528 de 1964, y se rige por leyes especiales dictadas para cada sector en particular y en general por los decretos 3130/68; 3135/68 y 1050/68.

El artículo 6º del decreto 1848/69 estableció que el régimen de los trabajadores ligados bajo contrato de trabajo con una entidad, establecimiento público o empresa oficial sería el del Código Sustantivo del Trabajo, este artículo fue declarado nulo por el Consejo de Estado el 27 de Julio de 1971, por considerarse que al interpretar este decreto el 3135, lo había excedido, reviviéndose así el régimen consagrado por la Ley 6ª de 1943 para estos trabajadores.

Esto es lo que genéricamente se consagra para los servidores del Estado, sin que ninguna de las normas al respecto nos indique la real existencia de un contrato de trabajo con alguno de los trabajadores, menos con los que la ley entiende bajo tal régimen; la diferencia terminológica que antes habíamos examinado someramente, corresponde a distribución de competencias y a garantías un poco más amplias para los trabajadores oficiales.

#### 4.3. LA RELACION DE TRABAJO ORIGINADA EN UN CONTRATO QUE NO EXISTE PORQUE TIENE UN VICIO DE EXISTENCIA O VALIDEZ

Nos encontramos aquí frente a un problema de mucha importancia con relación al tópico que tratamos, pues se consagra por la ley de protección al trabajo cuando él se da dentro de ciertas circunstancias, esto es, que no pueda existir porque carezca de algún requisito de existencia o validez. Tenemos que, según la teoría del negocio jurídico, los requisitos son:

##### EXISTENCIA:

- Consentimiento
- Objeto
- Causa
- Formalidades

##### VALIDEZ:

- Capacidad
- Consentimientos sin vicios
- Objeto lícito
- Causa lícita.

Qué efectos sobre la relación produce la ausencia de alguno de ellos o su presencia en situación normal?

Y esta pregunta es válida hacerla, por cuanto no son los mismos que se dan en relación con el derecho civil, debido a la naturaleza y objeto del derecho laboral, cual es la protección del trabajo, y de la fuerza de trabajo de los trabajadores.

Desde este ángulo según el Código Sustantivo del Trabajo, tenemos que:

- En cuanto al consentimiento se refiere, este ha de existir siempre por parte del trabajador, expreso, manifiesto, ya que está abolido el trabajo esclavo; en cuanto al patrono se refiere, se da en la pequeña empresa y en el servicio doméstico en los cuales, hay la posibilidad del encuentro trabajador-patrono; es un requisito que es obvio que ha de existir para que se presente la relación. Para la gran industria se presenta el enganche.

- El objeto es evidente, que ha de adquirir cuerpo, ya que es indispensable un trabajo sin objeto, el cual, ha de ser el trabajo mismo, no la materialidad sobre la cual éste recae.

= La causa, entendida como el móvil íntimo hacia el cual se dirige el cumplimiento de la obligación será para el trabajador el brindarse su manutención y la de su familia y para el patrono el beneficio que del trabajo humano obtenga; también existen siempre que se da trabajo; es impensable trabajo humano sin causa.

- Las formalidades, no son requisitos necesarios, sino en ciertos casos en el régimen laboral, como en el contrato a término fijo, el período de prueba, el contrato de aprendizaje, el contrato sindical, la convención colectiva que deben celebrarse por escrito. Si en los primeros no se llena este requisito, se entiende que el trabajador ha sido contratado a término indefinido, con la garantía que de él se deriva; en el último es esencial también este requisito, por razón del trámite posterior a su firma en el Ministerio de Trabajo. Por lo tanto es diferente el régimen al del derecho civil para la cual se genera la nulidad del acto que no llenando las formalidades *adsustanciam actus* que la ley exige, se da en realidad, habiendo caos en los cuales, es como si no existiese, v. gr. las compraventas de inmuebles sin registro posterior.

De los requisitos de validez tenemos:

- Son capaces para celebrar el contrato de trabajo, los mayores de 18 años, los mayores de 14 años y los menores de 18 necesitan la autorización de su representante legal, o en su ausencia del inspector del trabajo de la localidad o la primera autoridad política; esto de acuerdo con los artículos 29. Si se da una relación de trabajo con un menor sin autorización, el presente patrono debe pagar los salarios y prestaciones correspondientes, pero el inspector del trabajo puede ordenar la cesación de la relación y condenar al patrono al pago de multas.

En cuanto a los demás incapaces que trae la ley civil, en el artículo 1504 cual es: Absolutos. los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito, aún cuando la ley laboral no trae nada al respecto, al tenor del mentado artículo 1504, se entiende que no producen ni siquiera obligaciones naturales, por lo tanto no pueden contratarse laboralmente, pero en el caso de entrar en relación, y aplicando analógicamente la favorabilidad del artículo 31 de la legislación social, debe retribuírsele lo trabajado, para que no se generen enriquecimientos injustos, para patronos.

De los incapaces relativos ya hablamos, pues hay un

régimen diferente; en cuanto a los disipadores, por la naturaleza misma de los actos que ellos pueden celebrar y del derecho del trabajo, considero están en capacidad de hacerlo, mediante la autorización judicial.

- Consentimiento sin vicios. Los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolor.

El error para la ley laboral, constituye justa causa para la determinación del contrato por parte del trabajador o del patrono, según quien lo haya sufrido, error consistente en la presentación de certificados falsos por parte del trabajador, con el fin de obtener un provecho indebido, y del engaño al trabajador realizado por el patrono con respecto a las condiciones de trabajo. Esto según el artículo 6º del Decreto 3351/65.

En cuanto a la fuerza o violencia y el dolo no encuentran aplicación directa en la ley laboral, por lo cual, se aplicará para el caso, el régimen del derecho civil, generando una nulidad, que sin embargo, ha de obligar al pago de los salarios y prestaciones.

- Objeto lícito. Debe tratarse de una actividad no prohibida por la ley para que el contrato pueda tener validez; si tratándose de una actividad ilícita e ignorándolo

el trabajador, como en el caso del chofer que transporta mercancía en la creencia de que ella está legalizada no estándolo, sino que se trata de un contrabando, la ilicitud no lo afecta; está obligado al pago de los salarios y prestaciones. Si por el contrario el trabajador no lo ignora, sino que lo conoce, pierde todos sus derechos pues estaría reclamando en base a su propia ilicitud lo cual está prohibido.

- La causa lícita. En el Derecho laboral, se entiende que la causa tiene una relevancia especial tratándose de los contratos a términos indefinidos, lo que se entienden pactados en esta forma mientras subsiste la causa que les dio origen; ese sustrato, por lo tanto ha de ser lícito. Pero si por ejemplo, para el caso del patrono la causa para contratar un trabajador es la necesidad que de él se tiene, supongamos para atender a la producción, no encuentro la situación en la cual esa causa puede adolecer de ilicitud.

## 5. SISTEMA PROBATORIO

Es importante tratar este punto, pues si en algún momento interesa el problema de la relación de trabajo, es aquel en la cual se discute un caso concreto, y se van a evaluar las aportaciones que cada una de las partes han hecho al proceso, para emitir un fallo acerca del cual el mayor interés es que sea ajustado a la legalidad y que no se vulneren los derechos de cada uno.

Puede decirse, que en cuanto al sistema probatorio laboral, tiene en común con los demás de otras ramas su adherencia a la teoría general de la prueba, que se consolida cada día, en torno a principios generales que gobiernen la admisión, producción, asunción y valoración de los diferentes medios allegados al proceso y que el juez utiliza para lograr la convicción requerida para fallar.

Participa pues, esta materia de dichos principios generales, pero posee, además, unos específicos los cuales

podrían enumerarse de la siguiente forma:

- El principio de la libre formación del convencimiento; aunque consagrado, también en el Código de Procedimiento Civil, el de Procedimiento Laboral consagra una modalidad especial al decir en el artículo 31 que el juez atenderá para la formación del convencimiento a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes; conducta que consiste especialmente en que la no asistencia a las audiencias de conciliación se entiende como un indicio en contra de la parte contumaz. Lo mismo la no asistencia a los interrogatorios libremente formulados por el juez; si se trata de interrogatorio de parte con el fin de provocar la confesión y la parte no concurre o contesta con evasivas se consideran admitidos los hechos susceptibles de confesión, lo mismo sucede con la parte renuente a la práctica de una inspección judicial.

- El principio inquisitivo; consagrado en el sentido de que el juez puede decretar de oficio las pruebas que considere pertinentes y conducentes para formar su convencimiento; igual que en el procedimiento civil, pero con la diferencia que en éste, los gastos son de cargo de las partes y en el laboral el juez puede decidir si son a cargo de una de las partes, de ambas o

de la beneficiada. Puede el juez, además ordenar interrogatorios de las partes, y careos entre ellas, con el fin de apreciar todas las circunstancias.

- En el Procedimiento Civil el número de testigos es ilimitado, para el proceso laboral se haya limitado a cuatro testigos por cada hecho.

Según el artículo 52 del Código Penal Laboral, se consagra el principio de la inmediación, con una variante cual es la práctica de pruebas en las que el juez del conocimiento no pueda estar presente en razón del lugar, y que haya por lo tanto que comisionar a otro; éste le practicará más, manifestará al juez el concepto que le merezcan y si se trata de prueba testimonial, el que le merezcan los deponentes y las circunstancias de mayor • menor credibilidad.

La inspección judicial y el dictamen pericial solo se practican cuando el juez lo considere conveniente, así las hayan pedido las partes.

Se aplica pues, todo este sistema a la definición de los casos concretos; para el que nos ocupa, o sea, el caso en el cual se encuentre un trabajador que laboró al servicio de un patrono sin que se encuentre un escri-

to que haya determinado el enganche de él en la empresa o establecimiento del patrono; habrá lugar a la petición y al decreto de una serie de pruebas que evidencien la situación y que establezcan la subordinación y el trabajo personal, elemento fundamental, según la jurisprudencia, para determinar la relación de trabajo.

Según el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo, "Prueba de Contrato".

La existencia y condiciones del Contrato de Trabajo, pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios, el cual, se da en concordancia con el 51 del Código Penal Laboral, "Medios de Prueba"

Son admisibles todos los medios de pruebas establecidos por la ley...."Por lo tanto, cualquiera de las pruebas consagradas por esta legislación son aptas para la verificación de los hechos, con las limitaciones establecidas por la pertinencia de la prueba; la primera en cuanto a los hechos que han de probarse constituyen objeto de prueba y la segunda en cuanto a que el medio elegido se encamine a probar un hecho determinado.

En los procesos en los cuales se ventilan cuestiones del tipo de la relación de trabajo; para tratar de esta-

blecerla, y así quedar amparado el trabajador por la presunción del artículo 24 de manera que le sean aplicadas las garantías de la legislación laboral, el trámite es el del proceso ordinario laboral, el cual, será de única instancia o de dos, de acuerdo al Código Laboral, artículo 70 y subsiguientes 144 y 145.

En cuanto a la carga de la prueba en relación con las partes, esto es la conducta procesal que deben asumir éstas, con el fin de sacar adelante sus pretensiones, o sea, como norma de conducta subjetiva, en un juicio, ventilando una cuestión de este tipo, y dando aplicación al artículo 145 que dice: "A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las norma análogas de este decreto y, en su defecto, las del Código de Procedimiento Civil; nos remitimos por lo tanto al artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, el cual regula la carga de la prueba así: "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren pruebas".

Además, el artículo 176 del Código de Procedimiento Civil, establece que cuando una parte pretenda alegar en su favor una presunción legal, debe probar los hechos

en los cuales se fundamenta.

De acuerdo con este último artículo, y haciendo uso de la presunción del artículo 24, al demandante le corresponderá probar el hecho de la prestación del servicio, la duración de éste y el salario devengado; no es necesario probar como ha dicho la Corte la subordinación, pues esto equivaldría a echar por tierra la presunción de favorabilidad al trabajador.

"Si para configurarse la existencia de un contrato de trabajo fuera indispensable la demostración plena de los tres elementos señalados por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, ello significaría que la norma del 24 sería inoperante e inócua. Por lo contrario, con la demostración del servicio, se presume el contrato de trabajo, sin que sea necesario en general producir la prueba de la subordinación".<sup>10</sup>

"La presunción legal a que se refiere el artículo 24 no define necesariamente la contienda, con la imposición de derecho; su virtud consiste en relevar al trabajador

---

<sup>10</sup>Gaceta Judicial. Sentencia de Diciembre 16 de 1959. p. 708.

de toda otra actividad probatoria, en torno a la existencia del vínculo contractual; pero si la única que está obligada a desplegar conlleva la negación, mal puede lograrse el reconocimiento de un contrato de trabajo. Todavía más: si la presunción resulta desvirtuada por cualquier otra probanza, así provenga ella del propio trabajador, el resultado desestimatorio será el mismo, pues una cosa es la ventaja probatoria que implica la presunción legal y otra muy distinta la definición de la litis por el perito de las pruebas".<sup>11</sup>

En cuanto a la carga de la prueba, para el juez, o sea en su sentido objetivo como regla de juicio, el cual le indica en el caso de ser insuficiente la prueba cómo se debe fallar, si debe decidir de fondo hacia ese punto se dirige la carga de la prueba por este aspecto, lograr que no se dicten sentencias inhibitorias en contra de las partes o parte que estando obligada por la distribución de la carga de la prueba a aportarla, no lo hizo.

De esta manera, si el demandante no logra probar el servicio personal, debe absolverse al demandado; y si este es quien no logra probar otro hecho que desvirtúe

---

<sup>11</sup>Casación, Abril 9 de 1965, Revista de Derecho del Trabajo, números 244-246. p. 163.

el del demandante, será condenado a los beneficios que se deriven del hecho de la relación de trabajo.

#### 5.1. CLASE DE PRESUNCION

El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una presunción de carácter legal *Juris tantum* o presunción legal relativa, lo que significa que admite prueba en contrario, a diferencia de la presunción legal de derecho (*Juris et de jure*) o presunción legal absoluta, que no admite prueba en contrario.

#### 5.2. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE

Es abundante la jurisprudencia de la Corte sobre la presunción al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y al respecto nos permitimos transcribir algunas doctrinas de ella:

Presunción legal desvirtuable. La presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo es simplemente legal y puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario al presumido. O sea que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual laboral, pues quien lo ejecutó no lo hizo con el ánimo de que le fuera retribuido. O en cumplimiento de una

obligación que le pusiera dependencia o subordinación. En el sublite- ya que se expresó al estudiarse el cargo exterior- el Tribunal encontró demostrado que la actora prestó servicios al demandado, pero al mismo tiempo tuvo como establecido que esos servicios se prestaron dentro de una relación familiar y en razón de esta, sin intención de recibir en cambio, como contraprestación un salario. (Casación, Abril 8 de 1970 G.J. 2327, página 429).

Prestación del servicio. "No se crea que quien se presente a alegar judicialmente el contrato laboral como fuente de derechos o causa de obligaciones a su favor, nada tiene que probar y le basta afirmar la prestación de un servicio para que se le considere amparado por la presunción de que trata el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo. Esta presunción, como las demás de su estirpe, parten de la base de la existencia de un hecho cierto, indicador, sin el cual no se podría llegar al presumido o indicado. Este hecho es la relación de trabajo personal de que habla el mismo texto y que consiste como es sabido, en la prestación o ejecución de un servicio personal, material o inmaterial continuado, dependiente y remunerado". (Casación, Mayo 31 de 1955. Rev. D. del T. número 127, página 90).

Colaboración de terceros. "La colaboración, que al trabajador presten terceros o personas de su familia no tiene el mérito de destruir la presunción del artículo 24 si al lado de esa colaboración se mantiene el servicio personal del empleado. De otro lado, si la colaboración extraña no es desautorizada por el patrono sino aceptada expresa o tácitamente, puede dar lugar, según las circunstancias del caso, a relaciones de trabajo entre el empleador y los terceros, no a contratos de trabajo entre estos y quien recibe la colaboración, salvo prueba en contrario". (Casación, Enero 19 de 1962, G.J. 2266, página 530).

Ventaja probatoria. "La presunción legal a que se refiere el artículo 24 no define necesariamente la contienda con imposición de derecho. Su virtud consiste en relevar al trabajador de toda otra actividad probatoria, en torno a la existencia del vínculo contractual; pero si la única que está obligado a desplegar conlleva la negación de la subordinación, mal puede lograrse el reconocimiento de un contrato de trabajo. Todavía más, si la presunción resulta desvirtuada por cualquier otra probanza, así provenga ella del propio trabajador, el resultado desestimatorio será el mismo, pues una cosa es la ventaja probatoria que implica la presunción legal y otra muy distinta la definición de la litis por el

mérito de las pruebas". (Casación, Abril 9 de 1965. Rev. número 1 del T., número 244-46, página 163).

### 5.3. TRASLADO DEL TRABAJADOR DE LA CARGA DE LA PRUEBA CON LA VIGENCIA DE LA LEY 50/90

Antes de la ley 50/90 para desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez que el trabajador demostraba la prestación del servicio personal, la carga de la prueba en un (100%) de la casuística de los juicios laborales sobre esta materia, correspondía al empleador; ya que este tenía que desvirtuar con pruebas la existencia de un contacto distinto al de carácter laboral para que se pudiera predicar en sentencia que no tenía obligación de pagar prestaciones e indemnizaciones laborales.

Pero con la vigencia de la ley 50/90, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sufre un revés como conquista laboral de la clase trabajadora. En efecto dicho artículo que adicionado con el artículo 2º de la ley citada y quedó de la siguiente manera:

"Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados

en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretende alegar carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica que la previste en el literal 5 del artículo 1º de ésta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada".

Si analizamos el artículo en el aspecto práctico judicial la presunción como institución a favor del trabajador se desvirtúa en un (60%), ya que la casuística de la simulación de los contratos laborales se debe con profesionales como médicos, abogados; en virtud de su independencia, con trabajadores que les hacían constituir sociedades comerciales con sus esposas o un contrato de carácter civil, para burlar el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones.

Ahora con la adición del artículo 2º de la ley 50/90 se traslada al trabajador la carga de la prueba en estos casos anotados anteriormente de profesionales liberales o de trabajadores que les hacen firmar contratos civiles o comerciales.

Con lo anterior se desvirtúa lo que quiso el legislador con la institución del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, a manera de aplicar en parte el principio

proteccionista del Estado.

#### 5.4. EL PRINCIPIO PROTECCIONISTA DEL ESTADO DE DESVITUAR CON EL ARTICULO 2º DE LA LEY 50/90

El principio proteccionista del Estado lo encontramos tanto en el Código Sustantivo del Trabajo, como en el Código de Procedimiento de Trabajo, dispersas en norma protectoras al trabajador y en efecto, una de ellas es la del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo que al adicionarse como se hizo en el artículo 2º de la ley 50/90, trasladando la carga de la prueba del empleador al trabajador, desprotegió a este último, quien ahora corresponde probar que la subordinación jurídica que le previste para el contrato laboral y no la de la actividad contratada.

## CONCLUSION

A conclusiones de muy diferentes tipos nos obliga el presente trabajo, y conclusiones que se abren en diferentes perspectivas, pero, que pueden unirse en una sola:

Es lento el avance de la legislación laboral, pero de todos modos la acción de los mismos trabajadores ha hecho conquistas valiosas en defensa de sus intereses y derechos.

Es muy claro que el régimen de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, es más favorable a los derechos de los trabajadores; más fácil el sistema probatorio, lo cual es lógico tratándose de las personas de escasos recursos y de dificultades en ocasiones para la consecución de los medios de prueba que le permiten obtener legalmente sus pretensiones.

En cuanto al trabajo en sí, creemos que constituye no el estudio de un tema novedoso, pero sí un tema de impor-

tancia y por lo demás de actualidad; es a diario que se discute en nuestros juzgados y tribunales este tema, ya que es costumbre patronal y en especial para ciertos oficios tolerar el hecho del trabajo, de tal modo que la prueba dificulte para el trabajador y éste le tema a un juicio en el cual, pueda obtener lo que le corresponda legalmente; y es además por estas razones, por las cuales la jurisprudencia y la doctrina deben ser más inflexibles en la conceptualización, pues son los vacíos de que la ley adolece de los cuales se aprovechan estas personas para hacer que sean ilusorias las pretensiones de los asalariados y que la ley sea letra muerta.

Desafortunadamente la reforma que introdujo el artículo 2º de la ley 50/90, constituye su retroceso del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto ha trasladado la carga de la prueba al trabajador profesional liberal y aquellas personas trabajadoras que les imponen formas de contrato civil o comercial para burlar sus prestaciones sociales, a quienes corresponde ahora probar la subordinación jurídica, lo que constituye quitar efectividad en la práctica judicial, a la presunción en comento.

*conveniente*

## BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. El contrato de trabajo. Parte General. Editorial Bibliográfica OMEGA, Buenos Aires, 1963.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis, Bogotá, 1976.

CARDOZO ISAZA, Jorge. Pruebas Judiciales. Editorial Temis, Bogotá, 1980.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo 1, 1963.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Editorial de Palma, Buenos Aires, 1972 Tomo I.

ESTATUTO DEL EMPLEADO OFICIAL Y SUS PRESTACIONES SOCIALES

GACETA JUDICIAL. Tomo CXXXVIII, de Octubre a Diciembre de 1971.

GACETA JUDICIAL. Tomo XVCII, de Octubre a Diciembre de 1961.

GACETA DEL TRABAJO. Tomo v, de Enero a Abril de 1950.

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, 1976.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Editorial Temis, Bogotá, 1980.

JURISPRUDENCIA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Dev. Ediciones Lex II 1980.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Ortega Torres.

REFORMA LABORAL COLOMBIANA. Ley 50 de 1990.

## TABLA DE CONTENIDO

|                                  | pág. |
|----------------------------------|------|
| INTRODUCCION                     | 4    |
| 1. FORMULACION DEL PROBLEMA      | 6    |
| 2. OBJETIVOS                     | 9    |
| 2.1. OBJETIVOS GENERALES         | 9    |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS       | 9    |
| 3. JUSTIFICACION TORICA-PRACTICA | 10   |
| 3.1. TEORICA                     | 10   |
| 3.2. PRACTICA                    | 10   |
| 4. DELIMITACION                  | 11   |
| 4.1. CONTENIDO                   | 11   |
| 4.2. ESPACIO                     | 11   |
| 4.3. TIEMPO                      | 11   |
| 5. MARCO TEORICO                 | 12   |
| 6. METODOLOGIA                   | 17   |
| 6.1. METODO                      | 17   |
| 7. HIPOTESIS                     | 17   |
| 7.1. HIPOTESIS GENERAL           | 17   |
| 7.2. HIPOTESIS ESPECIFICA        | 18   |

PLAN DE TRABAJO

19

BIBLIOGRAFIA

21

## INTRODUCCION

Con el presente trabajo que denominados " la relación del trabajo y la reforma del artículo 24 del código sustantivo del trabajo según la ley 50 de 1990 queremos señalar a manera de crítica constructiva los efectos negativos de la reforma de la ley 50 de 1990, en lo que respecta a la presunción que consagra el artículo 24 del código sustantivo del trabajo que a la letra establecía: " Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Para poder comprender la importancia del tema que se investiga, se requiere conocer la definición de lo que es la relación de trabajo, la definición de contrato de trabajo, y sus elementos esenciales, las distintas teorías contractualistas y además la institución de la relación de trabajo en la doctrina tanto nacional como extranjera, en especial el problema visto desde el punto de vista legal en el Código Sustantivo del Trabajo a la ley de nuestra jurisprudencia nacional;

para concluir con el aspecto probatorio que es el gran problema que plantea la reforma de la ley 50 de 1990, al hacer una reforma de adición al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 1. FORMULACION DEL PROBLEMA

Consultando la mayoría de los autores dedicados a la rama específica del Derecho laboral y tratando de realizar un análisis sobre lo que el concepto mismo puede significar, podemos decir, muy genéricamente, que él hace énfasis al hecho mismo de la prestación de un servicio personal, esto es, un hecho que vincula jurídicamente a los sujetos interesados en ellas, empleadores o patronos y trabajadores. Y es que, inclusive en su aceptación etimológica, el término quiere significar "entrar en contacto algo o alguien", en este caso, en el trabajo, o sea, que la relación de trabajo sería eso, el que una persona determinada entre en contacto con el hecho del trabajo, el cual no pudiéndose dar en extracto? de todas maneras nos obliga a pensar en el otro extremo de la relación, a saber del patrono.

Para el autor mejicano Mario de la Cueva, la relación de trabajo es "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple

hecho de la prestación del servicio".<sup>1</sup>

Para Domingo Campo Rivera, la relación de trabajo es: la prestación de servicios personales, o sea, el hecho que vincula jurídicamente y económicamente a los extremos de la actividad productora, a saber: los trabajadores y patronos o empleadores. De ello, se infiere que es la fuente de donde emanan los derechos y las obligaciones a que da lugar la prestación de un servicio.<sup>2</sup>

En cuanto a Guillermo González Charris, afirma que: "la relación de trabajo es la que se encuentra sencillamente en toda prestación personal de servicio, sin distinción de las personas o entidades a quien se presta sin reparar a la naturaleza del vínculo que lo determina".<sup>3</sup>

La doctrina en general, tanto acerca del problema de la definición de la relación de trabajo, como de los demás problemas que en referencia ella surge, no ha sido unánime, siempre que ha debatido en inmensas contra-

<sup>1</sup>DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México Editorial Corrua S.A. 1963. ps. 4, 5, 7.

<sup>2</sup>CAMPO RIVERA, Domingo, Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá, 1978. p. 123.

<sup>3</sup>GONZALEZ CHARRIS, Guillermo, Derecho del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, 1976. p. 119.

dicciones, aún en los países en los cuales se consagra legislativamente la teoría de la relación de trabajo.

Para el momento y para efectos metodológicos, lo tomaremos como "el hecho jurídico lícito capaz de producir consecuencias jurídicas en el campo laboral".

Antes de la vigencia de la ley 50 de 1990 el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, establecía lo siguiente: se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

La ley 50 de 1990, en su artículo segundo le adicionó a lo anterior lo que a la letra dice: "... no obstante quien habitualmente presta sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o consensual pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b del artículo 1º de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada".

Con esta reforma adicional se puede predicar que se acaba con la presunción mucha importancia establecida en el Código Sustantivo del Trabajo ya que en su aspecto trata de trasladar la carga de la prueba al trabajador

que puede ser un profesional o no, y esta materia es bien sabido está regida por el principio proteccionista del Estado.

Las presunciones deben ser generales y no discriminatoria porque se traslada la carga de la prueba a la parte que tiene la posición del trabajador, cuando siempre la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo estaba instituída a su favor. Con la reforma se quiso acabar con la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVOS GENERALES

Hacer un estudio de la institución presunción que establece el Art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo partiendo de las distintas teorías que hay sobre oposición entre contrato de trabajo y relación de trabajo hasta llegar a los aspectos legal y jurisprudencial nuestro.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la naturaleza jurídica de la presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Determinar porque la reforma de la Ley 50 de 1990, acabó en la práctica con la presunción del Artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo.
- Criticar la reforma en mención al trasladar la carga de la prueba a la parte más débil que es el trabajador.

### 3 JUSTIFICACION TEORICA PRACTICA

#### 3.1. TEORICA

La información teórica que nos proporciona el estudio de los antecedentes legales de la presunción del Artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo con todas sus características, términos y principios que la siguen, constituyen un aporte importante para descubrir las fallas en los mecanismos de aplicación en los estrados judiciales.

#### 3.2. PRACTICA

A lo anterior se debe añadir razones de nulidad práctica que se derivan de dicha presunción en el campo judicial, que con la reforma hecha por la ley 50 de 1990, se desvirtúa dicha utilidad y puede ser el camino para el fraude laboral por parte de los empleadores.

#### 4. DELIMITACION

##### 4.1. CONTENIDO

Nos limitaremos en nuestro trabajo a analizar todo lo concerniente a la institución de la presunción que establece el Artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo y su incidencia en el campo laboral y más concretamente su aplicación en los estrados judiciales en Colombia, con la reforma de la Ley 50 de 1990.

##### 4.2. ESPACIO

El espacio geográfico en el cual desarrollaremos esta investigación es en la legislación laboral colombiana.

##### 4.3. TIEMPO

Nuestro estudio lo haremos dentro del periodo correspondiente a la promulgación del Decreto 2663 y 3743 de 1950, que corresponde al actual Código Sustantivo del Trabajo hasta la promulgación de la Ley 50 de 1990.

## 5. MARCO TEORICO

Expuestas las nociones de lo que significa relación de trabajo como son los del autor Mejicano Mario de la Cueva: "es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio".<sup>4</sup>

Por otra parte Domingo Campo Rivera conceptúa que la relación de trabajo "es la prestación de servicios personales, o sea, el hecho que vincula jurídicamente y económicamente a los extremos de la actividad productora".<sup>5</sup>

A su vez sostiene el autor Guillermo González Charris que la relación de trabajo "es la que se encuentra sencillamente en toda prestación personal de servicios, sin distingo de las personas o entidades a quienes se presta y sin separar en la naturaleza del vínculo que la determina".<sup>6</sup>

Viene a ocupar lugar muy importante dentro de la doctrina laboral y es el autor Mario de la Cueva, quien más ha indagado sobre ella, siendo seguido por varios

---

<sup>4</sup>DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 457.

<sup>5</sup>CAMPO RIVERA, Domingo. Op. cit. p. 123.

<sup>6</sup>GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Op. cit. p. 119.

autores, especialmente entre los brasileros y significando el desarrollo de ésta, amplia polémica acerca de asuntos, tales como la naturaleza misma del derecho del trabajo.

La teoría del Contrato realidad puede exponerse a partir de su definición, la cual anteriormente enunciamos como el conjunto de derechos y obligaciones que surgen para patronos y trabajadores del hecho de la presunción del servicio. Pero cabe preguntar, que es lo que ha determinado el tránsito de la teoría del contrato a la de la relación.

En primer término si se analiza la situación mediante una analogía entre el hecho mismo del trabajo y los elementos legales del contrato, es imposible equipararlos. Por lo demás, todo contrato una vez perfeccionado genera obligaciones, así no se haya ejecutado. En tanto las obligaciones consignadas por las leyes laborales respectivamente para patronos y trabajador, como son, el pago del salario y la subordinación, sólo se hacen exigibles con la efectiva prestación del servicio. Mario de la Cueva a Erchmolitor como quien empezó a hablar de la relación, dice: "la subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga

no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que solo se realiza, esto es, existe a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono".<sup>7</sup>

Se quiere significar pues, que el Derecho del trabajo cobra vigencia es a partir de la relación de trabajo.

Si el Contrato es un acuerdo, de voluntades, es tanto que la relación de trabajo, es el conjunto de Derechos y obligaciones que surgen de la prestación de un servicio personal, qué papel desempeña la voluntad?

Si el autor y los seguidores de la teoría, es diferente de acuerdo, a las varias situaciones planteadas. El acuerdo del trabajador será siempre necesario, por cuanto se respeta la libertad individual. En cuanto al patrono cabe diferenciar, existe si se trata de trabajadores del servicio doméstico y pequeña industria, la supone la ley en la gran industria y no concurre en los casos de cláusula de exclusión de ingreso.

Según Mario de la Cueva, el error de los críticos de

---

<sup>7</sup>DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 317.

la doctrina de la relación de trabajo, consiste en no juzgar el problema en su integridad; por que "no sostenemos que la relación nunca tiene origen contractual, pues a la inversa, hemos afirmado que, en distintas oportunidades, la relación de trabajo proviene de un acuerdo entre el trabajador y el patrono, nuestra afirmación esencial es que, es una hipótesis particularmente en la gran industria, la relación de trabajo no proviene de un acuerdo de voluntades. En estas condiciones, cobra fuerza la idea de Monitor.<sup>8</sup> El ingreso el trabajador en la empresa, cualquiera que sea su causa, determina la aplicación del derecho de trabajo a la relación jurídica creada, este ingreso puede expresarse en los términos, enrolamiento o enganche, que no pretenden hacer referencia a un origen determinado de la relación de trabajo, o bien, la prestación de un servicio personal con vínculo de subordinación, cualquiera sea su origen, determina la aplicación del derecho de trabajo".<sup>8</sup>

De lo expuesto por él, como por quienes se pueden considerar que son sus antecesores, lo que desde unos años problematizaron el concepto de contrato de trabajo e indagaron acerca de la naturaleza del contenido de lo que se producía con ella.

---

<sup>8</sup>Ibid. p. 320.

Se concluye que el contenido de la relación de trabajo no será dado por lo que las partes libremente convienen; como sucede en todo contrato, limita la voluntad de las partes sólo por las prohibiciones legales, en este caso no, la ley<sup>o</sup> impone el contenido, el mínimo de salario, las jornadas de trabajo, restringe el trabajo de las mujeres a ciertas actividades etcétera, normas todas que imprimen un contenido obligatorio a lo que ha de ser el pacto, a su ejecución. Además, cambian los contenidos de las diferentes relaciones que con anterioridad se daban; como en el caso de cambiar la estipulación del salario mínimo, varía el de todos los trabajadores que hasta entonces devengan ese mínimo legal más alto; lo cual no ocurre, como situación normal en el derecho civil.

Significa un avance para la doctrina, el hecho de que la mayoría de los autores, aunque no de manera total, adhieran en alguna forma a ella, siendo por lo demás, acogida por algunas legislaciones, como única forma de proteger los derechos de los trabajadores y evitar enriquecimientos sin causa de patronos deshonestos, los cuales, tolerando el hecho del trabajo, sin pactarlo, burlarían a personas que, ignorando las disposiciones legales al respecto, y con ánimo de proveer por su subsistencia, decidieron vincularse a alguna actividad

productiva.

## 6. METODOLOGIA

Metodología es el conjunto de pasos ordenados en un proyecto seguido por parte del investigador para conocer un objeto determinado.

De acuerdo a este criterio se establece que mediante la metodología es posible organizar el proceso a seguir y llegar a la observación y descripción del objeto de estudio, partiendo ante todo de la realidad y sustentándola en la consulta bibliográfica.

### 6.1. METODO

Nuestro estudio será analítico y crítico, utilizaremos el método deductivo, teniendo como fundamento jurisprudencia y doctrinas aplicables en nuestra legislación colombiana.

## 7. HIPOTESIS

### 7.1. HIPOTESIS GENERAL

La casuística laboral judicial se sustenta en parte

en la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que se puede presentar como institución vertebral en el ámbito laboral en Colombia.

## 7.2. HIPOTESIS ESPECIFICA

La presunción no debió sufrir ni reforma, ni adición, ni modificación alguna, por ser de mucha utilidad práctica para evitar fraudes en contra de la clase trabajadora.

## 8. PLAN DE TRABAJO

### INTRODUCCION

#### 1. DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO

#### 2. OPOSICION ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

##### 2.1. TEORIA CONTRACTUALISTAS

##### 2.1.1. Teoría del arrendamiento

##### 2.1.2. Teoría de la compraventa

##### 2.1.3. Teoría de la sociedad

##### 2.1.4. Teoría del mandato

##### 2.2. LA RELACION DE TRABAJO O TEORIA DEL CONTRATO - REALIDAD

##### 2.3. TEORIAS INTERMEDIAS

#### 3. EL PROBLEMA LOGICO EN LA RELACION DE TRABAJO

##### 3.1. EN LA DOCTRINA

##### 3.2. EN LA DOCTRINA NACIONAL

##### 3.3. EN LA DOCTRINA EXTRANJERA

##### 3.4. EL PROBLEMA VISTO DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL, EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

##### 3.5. EN LA JURISPRUDENCIA

#### 4. LA RELACION DE TRABAJO A LA LEY DEL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO

#### 4.1. LOS TRABAJADORES PARTICULARES

#### 4.2. LOS SERVIDORES OFICIALES

#### 4.3. LA RELACION DE TRABAJO ORIGINADA EN UN CONCEPTO QUE NO EXISTE PORQUE TIENE UN VICIO DE EXISTENCIA O VALIDEZ

### 5. SISTEMA PROBATORIO

#### 5.1. CLASE DE PRESUNCION

#### 5.2. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE

#### 5.3. TRASLADO AL TRABAJADOR DE LA CARGA DE LA PRUEBA CON LA VIGENCIA DE LA LEY 50 DE 1990

#### 5.4. EL PRINCIPIO PROTECCIONISTA DEL ESTADO\*DE DESVIRTUA CON LA ADICION QUE SE LE HACE AL ART. 24 C. S. T.

### CONCLUSIONES

### BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. El contrato de trabajo. Parte general. Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires, 1963.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano. Editorial Temis. Bogotá, 1978.

CARDOZO ISAZA, Jorge. Pruebas judiciales. Editorial Temis, Bogotá, 1980.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa. S.A. Tomo I, 1963.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Editorial de palma. Buenos Aires, 1972, Tomo I.

ESTATUTO DEL EMPLEADO OFICIAL Y SUS PRESTACIONES SOCIALES

GACETA JUDICIAL. Tomo CXXXVIII, de Octubre a Diciembre de 1971.

GACETA JUDICIAL . Tomo XVCII. de octubre a diciembre de 1961.

GACETA DEL TRABAJO. Tomo V. Enero a Abril de 1950.

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Derecho del trabajo. Editorial Temis, Bogotá, 1976.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho  
laboral. Editorial Temis. Bogotá, 1980.

JURISPRUDENCIA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,  
Ediciones Lex II, 1980.

ORTEGA TORRES, Jorge. Régimen laboral colombia. Editorial  
Temis, 1990.