

Principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales entre personas naturales en el sector comercial, caso Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto entre los años 2018 y 2020.

**Deisy Lorena Vargas Montenegro
Everth Camilo Estupiñan Hidalgo**

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2022**

Principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales entre personas naturales en el sector comercial, caso centro comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto entre los años 2018 y 2020.

**Deisy Lorena Vargas Montenegro
Everth Camilo Estupiñan Hidalgo**

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Abogado**

**Asesor
Adriana Lagos Mora
Magister**

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2022**

**Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en este proyecto de trabajo de grado son
responsabilidad única y exclusiva de los estudiantes**

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, (Noviembre) de 2022

Agradecimientos

Los autores, Deisy Lorena Vargas Montenegro y Everth Camilo Estupiñán Hidalgo y expresan sus más sinceros agradecimientos a:

A Dios por permitirnos alcanzar esta meta.

A nuestros padres, hermanos y demás familiares por habernos brindado su respaldo y apoyo siempre que lo hemos necesitado.

La Universidad Cesmag, la cual dispuso todas las herramientas necesarias para hacer de nosotros unos profesionales dispuestos a trabajar por la comunidad, fundamentados en los principios y valores franciscanos.

A la Doctora Adriana Lagos, quien brindó todo su conocimiento y experiencia para el desarrollo de la presente investigación.

Y a todos los docentes que intervinieron en nuestro proceso formativo para crear en nosotros un pensamiento crítico frente a la labor que vamos a desempeñar ante la sociedad.

Contenido

Introducción	10
1. Problema de investigación.....	144
1.2. Descripción del problema de investigación	144
1.3. Formulación del problema de investigación	155
1.3.1. Espacial	155
1.3.2. Temporal	155
2. Justificación.....	155
3. Objetivos.....	156
3.2. Objetivo general	166
3.3. Objetivos específicos	166
6. Metodología.....	167
6.1. Paradigma.....	177
6.2. Enfoque	177
6.3. Método	188
6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	188
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	20
Capítulo 1. Principio de la realidad sobre la forma como garantía de los derechos en las relaciones laborales.....	20
1.1. Principios que rigen las relaciones laborales	20
1.2 Conceptualización principio primacía de la realidad.....	22
1.2.1. Regulación normativa del principio de la primacía	24
1.3 Conceptualización de las relaciones laborales	29
Capítulo 2. El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales.....	33
2.1. Derechos y Garantías en las relaciones laborales	33
2.1.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores en las relaciones laborales.....	34
2.1.2. Derechos y obligaciones de los empleadores en las relaciones laborales.....	36
2.2 Legitimación y vulneración del principio de Primacía de la realidad y su impacto en las relaciones laborales.....	38

2.3	El principio de Primacía de la realidad y su aplicabilidad en las relaciones laborales estudio a partir de la realidad del Centro Comercial San Andresito del Municipio de Pasto.....	41
2.4	Implicaciones del desconocimiento del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales.....	44
Capítulo 3. Realidad de las relaciones laborales en el Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto, a través del reonomiento de los derechos laborales		47
3.1.	Centro Comercial San Andresito propiedad horizontal	47
3.1.1.	Análisis de Resultados	48
3.2	Las personas naturales como empleadores en el Centro Comercial San Andresito	62
Conclusiones		65
Recomendaciones		67
Errores cometidos y aprendizaje logrado en el desarrollo de la investigación		69
Referencias.....		70
Anexos		73

Lista de Tablas

Tabla 1: Calculo tamaño de la muestra.....	19
Tabla 2: Convenios Fundamentales y de Gobernanza.....	25
Tabla 2: Genero Encuestados.....	49
Tabla 3: Edad de los Encuestados.....	50
Tabla 4: Nivel Educativo	51
Tabla 5: Tiempo como empleador	52
Tabla 6: Empleados Actuales.....	53
Tabla 7: Tipos de Contratación.....	54
Tabla 8: Garantías Laborales	55
Tabla 9: Situación Actual de los Empleados	56
Tabla 10: Conocimiento del Principio de la primacía	57
Tabla 11: Beneficios pago de seguridad social.....	58
Tabla 12: Tipos de Contratación.....	59
Tabla 13: Consecuencias del desconocimiento del principio	60

Lista de Figuras

Figura 1: Genero Encuestados	49
Figura 2: Edad de los Encuestados	50
Figura 3: Nivel educativo.....	51
Figura 4: Tipo de empleador.....	52
Figura 5: Empleados Actuales	53
Figura 6: Tipos de Contratación	54
Figura 7: Garantías Laborales.....	55
Figura 8: Situación Actual de los Empleados	56
Figura 9: Conocimiento del Principio de la primacía	57
Figura 10: Beneficios pago de seguridad social	58
Figura 11: Tipos de Contratación	59
Figura 12: Consecuencias del desconocimiento del principio	60

Introducción

En Colombia, desde hace varios años se ha incrementado el trabajo de tipo informal como resultado de la baja oferta laboral en condiciones formales acorde con la normatividad laboral vigente, este fenómeno contribuye considerablemente en el incremento en los problemas sociales y en el detrimento de la calidad de vida de las personas.

El trabajo bajo escenarios contrarios a las establecidas por la norma o bajo modelos contractuales que ocultan la realidad, es una situación que enfrentan muchos de los trabajadores de la región, lo cual vulnera sus derechos laborales mínimos, de ahí nace la importancia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, para que de esta manera los vínculos laborales creados entre empleadores y trabajadores cuenten con el cumplimiento de las garantías mínimas que permitan que los empleados vean materializado su derecho al trabajo y a su vez cumplan con los deberes que se les asigna en el desempeño de su contrato laboral. (Avendaño Murillo, 2014)

El presente estudio tiene como propósito abordar el tema de las relaciones laborales entre personas naturales en el Centro Comercial San Andresito, así como el análisis de las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y si existen las garantías mínimas para su ejecución, lo anterior a fin de resaltar la importancia de la protección efectiva del derecho al trabajo como derecho fundamental de todas las personas, el cual sin ningún tipo de distinción, debe incluir a todos los trabajadores en protección de los principios y normas que emana la Constitución Política, los derechos humanos y los convenios internacionales, los cuales tienen plenos efectos vinculantes para el Estado colombiano.

De manera tal que cuando en el desarrollo de una profesión, actividad u oficio, la persona designada a la ejecución de labores propias de un trabajador, es vinculada bajo un contrato de prestación de servicios, sin embargo, es sometido a órdenes directas bajo la continua subordinación de un superior o directamente del empleador, recibe una remuneración periódica y está sujeto al cumplimiento de un horario, las circunstancias del contrato cambian, y entra en escena el principio de la Primacía de la Realidad.

Por el tipo de características mencionadas es que la jurisprudencia nacional en la ejecución de sus competencias lo ha acogido, dando paso a su desarrollo y ampliando el rango de

protección del mismo cuando sea necesario, más aún porque su finalidad es proteger al empleado que ha sido vulnerado en sus derechos al ocultar la verdadera relación laboral favoreciendo a su vez a la parte más fuerte en la relación contractual.

Este principio se constituye como un principio general y mínimo fundamental en materia laboral, frente a esto Cortés Morales (2018), establece que “la realidad de la labor empírica desempeñada por el trabajador, vale más que la forma de vinculación que se pretenda en el contrato”, por lo tanto, los hechos son más importante que las formas que se pretendan adecuar a los mismos, y no a la inversa.

Por esta razón, la aplicación de este principio, se configura como uno de los logros más importantes en el proceso del reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, puesto que permite la materialización de derechos subjetivos alcanzados implícitamente por el trabajador, exista o no contrato laboral que lo respalde, lo cual permite resaltar la importancia de este principio como elemento clave en la protección de los derechos creados en el vínculo laboral, independiente de la forma o la denominación que esta adopte.

La posibilidad de establecer contratos de prestación de servicios cuando las condiciones reales se ajustan a las de un contrato laboral agudiza la informalidad y la inestabilidad laboral, pues se está utilizando este tipo de contratación para el desarrollo de labores permanentes evadiendo la carga prestacional, y desconociendo los derechos laborales, dejando a los trabajadores en condiciones desfavorables en cuanto al acceso a seguridad social y garantías prestacionales se trata.

Por tanto, esta investigación está encaminada a resaltar la necesidad y la importancia de la aplicación y protección de este principio, toda vez que a través de su materialización se garantiza el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, al evitar que estos se vean vulnerados de forma arbitraria y reiterada por parte de los empleadores.

En concordancia con lo anterior, se ha seleccionado el Centro Comercial San Andresito para la presente investigación puesto que es un lugar donde se propicia un movimiento comercial importante, por la diversidad de actividades que se desarrollan en el mismo, siendo también un sitio donde se generan varias oportunidades de empleo directo, que en la mayoría de los casos no se ajusta con las disposiciones laborales descritas por la ley, pero que debido a la falta de fuentes de empleo en la ciudad, se constituye como una oportunidad para generar algún tipo de ingreso.

Es importante señalar que el presente estudio presentó una interrupción de cuatro meses correspondientes al aislamiento preventivo obligatorio establecido por el Gobierno Nacional producto de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19, periodo en el cual varios locales comerciales se vieron obligados a terminar el ejercicio de sus actividades, propiciando la terminación de contratos y vínculos laborales existentes antes de la pandemia. - ampliar

Y pese a que posterior a la apertura del Centro comercial se establecieron actividades encaminadas a la reactivación económica, estas no fueron suficientes, puesto que el efecto de la pandemia propició importantes problemas económicos en los propietarios de los establecimientos comerciales que se ven reflejados en la disminución de puestos de trabajo y en nuevas contrataciones laborales sin el cumplimiento de los requisitos legales.

Por lo tanto, con esta investigación se busca que los empleadores del Centro Comercial San Andresito reconozcan la relevancia del principio en mención, el cual busca proteger y salvaguardar las garantías laborales, sin que eso implique desfavorecer a los empleadores, toda vez que, la correcta aplicación del mismo se ve reflejado en condiciones de vida dignas y que garantiza no solo al trabajador si no a su grupo familiar el acceso a salud, educación, y el cubrimiento de necesidades básicas, contribuyendo así con el desarrollo económico local y nacional

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)

La normativa laboral colombiana consagra el derecho al trabajo como fundamental, con el propósito de que este se materialice de manera integral, en el entendido que no solo brinda protección a los dos extremos contractuales de la relación laboral, si no también es un elemento fundamental en el desarrollo económico, atendiendo así mismo con lo señalado por los diferentes organismos internacionales los cuales instan a que el desarrollo de este derecho sea de manera integral y con respeto de los derechos humanos fundamentales que garanticen el desarrollo personal económico y social de cada trabajador; brindando especial relevancia a la realidad que a las formas contractuales dispuestas para encubrir la relación laboral y las responsabilidades y obligaciones que esta representa.

Palabras clave: Primacía de la realidad, relación laboral, deslaboarización, legitimación.

1. Problema de investigación

1.2. Descripción del problema de investigación

En Colombia, a partir de la promulgación de la Constitución de 1991 se ha buscado darle una protección especial a los trabajadores, por tal razón y de acuerdo a lo estipulado por el artículo 53 de la misma se consagra uno de los principios básicos de las relaciones laborales que consiste en la primacía de la realidad sobre las formas con lo cual se busca subsanar cualquier diferencia existente entre los hechos y los documentos contractuales donde siempre se les dará mayor relevancia a los hechos.

En la actualidad, es posible evidenciar cómo en muchos casos la realidad contractual se encubre bajo otro tipo de contrataciones, usualmente mediante la utilización de la contratación por orden de prestación de servicios, donde los contratistas cumplen todas las características y asumen todas las funciones de un empleado con un vínculo de contrato laboral, sin embargo, por el tipo de contratación se les desconoce muchos de los derechos y prestaciones que por ley les corresponde.

Esta situación se evidencia tanto en los contratos con entidades públicas como privadas, sin embargo, a mayor informalidad en las entidades, existe mayor posibilidad que este tipo de situaciones se presente, es así como existe una mayor prevalencia de vínculo laboral sin el cumplimiento de los requisitos y condiciones de ley en las personas naturales, las cuales carecen de un ente que verifique la realidad contractual de sus colaboradores.

Este tema usualmente se ha abordado desde los vínculos contractuales con las entidades públicas frente a lo cual la Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado en varias oportunidades dando relevancia al principio en mención y brindando herramientas a los trabajadores para la protección de sus derechos.

Frente a las constantes vulneraciones a este principio y a la falta de entes de control que regulen la realidad de los vínculos laborales se suman situaciones que agudizan el entorno desfavorable de los empleados, como los hechos suscitados a raíz de la pandemia Covid-19, la cual afectó directamente a los trabajadores, muchos de los cuales quedaron sin una fuente de ingresos para cubrir sus necesidades básicas y quienes posterior a ello, se han visto en la

obligación de generar nuevos emprendimientos o vincularse laboralmente bajo contratos que transgreden sus derechos como trabajadores de manera constante.

1.3. Formulación del problema de investigación

¿Como se garantiza el principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales entre personas naturales en el sector comercial, caso Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto entre los años 2018 y 2020?

Delimitación

1.3.1. Espacial

La presente investigación se desarrollará en el Centro Comercial San Andresito de la ciudad de San Juan de Pasto.

1.3.2. Temporal

La presente investigación se llevará a cabo desde el año 2018 hasta el año 2020.

2. Justificación

En la actualidad en Colombia se observa la generación de vínculos contractuales para la prestación de servicios personales que no se ajustan a la realidad de los hechos, donde dichos servicios son prestados bajo condiciones de subordinación y continua dependencia, sin embargo, no se reconocen los derechos que por ley tienen los trabajadores puesto que por configurarse un contrato diferente al laboral los empleadores desconocen dichos pagos, dejando de lado y sin aplicación el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades. (Diazgranado Quimbaya, Valecilla Baena, Diazgranados Quimbaya, & Almanza Junco, 2018)

Lo anterior obedece a la permisividad que las mismas normas generan y especialmente a las condiciones sociales en las cuales se desempeñan las personas, donde se ven obligadas a emplearse de cualquier manera a fin de conseguir un ingreso que permita suplir las necesidades propias y de sus grupos familiares.

Esta realidad no es ajena a regiones como Nariño, donde las principales fuentes de empleo se centran en el sector primario en la producción de bienes básicos, siendo este uno de

los sectores donde mayor informalidad existe en referencia a la generación de vínculos laborales de acuerdo a lo establecido por las normas, y donde los mismos empleados prefieren mantenerse en la informalidad a fin de no perder ciertos beneficios otorgados por el Estado como son el acceso a SISBEN o los apoyos de familias en acción, entre otros.

Y es precisamente este grupo de trabajadores quienes presentaron la mayor afectación por la pandemia Covid – 19, ya que, al no contar con una vinculación laboral legal, fueron despedidos sin el reconocimiento de las acreencias que por derecho les corresponde, omitiendo de igual manera las consideraciones expuestas por el Gobierno Nacional frente a las alternativas aplicables para salvaguardar los empleos.

De manera tal que, la inobservancia de las leyes laborales tanto a nivel local como nacional es la causante de la reiterada vulneración de los derechos de los trabajadores, especialmente de los más desprotegidos, toda vez que, es este grupo poblacional en el cual se presenta en mayor volumen de informalidad en el trabajo.

3. Objetivos

3.2. Objetivo general

Determinar la garantía del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales entre personas naturales en el sector comercial, Caso Centro Comercial san Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto entre los años 2018 y 2020

3.3. Objetivos específicos

- Describir el marco normativo y jurisprudencial del principio de Primacía de la Realidad en Colombia
- Establecer el impacto generado por la legitimación o vulneración del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales.
- Identificar la realidad de las relaciones laborales en el Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto, a través del reconocimiento de los derechos laborales.

6. Metodología

6.1. Paradigma

Naturalista: Se trata de una investigación cualitativa de tipo social, según este paradigma el mundo social debe ser estudiado en su estado natural partiendo de los hechos que en éste se desarrolla, en la medida que las acciones humanas están basadas en significados sociales; tales como intenciones, motivos, actitudes y esencia, entre otros.

Desde este paradigma se debe tener en cuenta el respeto y aprecio por los sujetos investigados, teniendo en cuenta la realidad de su situación y sus condiciones, por otra parte, también plantea que la investigación debe apegarse estrictamente al fenómeno estudiado, así que es necesario delimitar la investigación de manera temporal y espacial, a fin de evitar desviarse a otro tipo de eventos resultantes de este ejercicio investigativo.

Por lo anterior se puede decir que, el paradigma naturalista se basa en el estudio de fenómenos o situaciones del comportamiento humano, las cuales se llevan a cabo en un entorno o contexto específico. (Alcaraz, 2015).

Este es ideal para la presente investigación por cuanto al tratarse de un grupo social naturalmente cambiante, durante el proceso investigativo pueden presentarse situaciones que modifiquen el curso de la misma y este paradigma hace posible replantear las preguntas orientadoras y objetivos iniciales según los hallazgos encontrados.

6.2. Enfoque

Histórico Hermenéutico: Se ha seleccionado este enfoque investigativo ya que se busca interpretar y comprender un fenómeno social observable desde un entorno histórico y la transformación del mismo a través del tiempo, permitiendo a su vez que dichos cambios se puedan verificar, analizar y comprender.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo puesto que busca estudiar un grupo específico del cual se pretende obtener un conocimiento frente a un hecho social, que permita a su vez realizar una interpretación de los acontecimientos analizados para emitir un concepto del mismo frente al individuo y al grupo social al cual pertenece.

A través de este enfoque se busca entender e interpretar el fenómeno social del trabajo en un contexto específico, tomando como base que los integrantes del grupo a investigar no se podrán estudiar de forma separada, toda vez que se busca comprender el contexto en el cual se desenvuelven y el efecto que la situación estudiada genera en su entorno social.

6.3. Método

El método que se utilizará es el Análisis Documental, el cual mediante la selección y el análisis de datos busca conocer un fenómeno social y cultural con apoyo de textos escritos. La presente investigación se efectuará mediante un estudio de Caso, tomando como base que la investigación se va a realizar en un grupo específico con el objetivo de obtener información de un hecho social en concreto.

Este estudio de caso se aplica en un grupo de personas naturales que poseen relaciones laborales, sobre las cuales se busca analizar el principio de la primacía de la realidad.

6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas Principales

- Revisión documental que servirá como base de investigación frente a otros precedentes normativos encaminados a dar relevancia al principio de primacía de la forma, además de ser una fuente de confrontación con la información obtenida por otros medios antes mencionados.

Técnicas Secundarias

- Aplicación de Rubricas como estrategia para ponderar los aspectos objeto de la investigación.
- Talleres donde se obtenga información directa del grupo estudiado a fin de obtener algunas respuestas de los interrogantes planteados dentro de esta investigación.

Instrumentos

Para la ejecución del presente trabajo se hará uso de cuestionarios, jurisprudencia, archivos históricos frente al derecho laboral. y páginas web.

En el análisis de la información recolectada se procederá a la categorización y tabulación de la misma, con el objetivo de encontrar y determinar unos patrones comunes entre las técnicas utilizadas y que a su vez permitirán obtener de forma directa o por análisis cruzado unas conclusiones y recomendaciones del tema de interés. (Luna & Rodriguez, 2011).

En esta investigación se cuenta con una población base de estudio compuesta por: los propietarios de los establecimientos de comercio, los empleadores y el administrador del Centro Comercial San Andresito, que continuaron en la ejecución de la actividad comercial después de la emergencia Sanitaria.

Para ello se requiere analizar una muestra aleatoria adecuada, que conserva las mismas características de la población, a fin de que no se obtenga una muestra con información sesgada que afecte el análisis y los resultados de la investigación. La población está determinada de la siguiente manera: 160 copropietarios, 80 empleadores y Administrador Centro Comercial San Andresito – Fabian Delgado

Tabla 1: *Calculo tamaño de la muestra*

$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$	
ERROR	5,0%
TAMAÑO POBLACIÓN	80
NIVEL DE CONFIANZA	95%
TAMAÑO DE LA MUESTRA =	60

Observado la fórmula del cálculo del tamaño de la muestra se percibe que el margen de error es de un 5%, obtenemos que el tamaño de la población son los 80 empleadores del centro comercial objeto de estudio; mientras que el nivel de confianza es de 95% se obtiene que el tamaño de la muestra para el estudio del presente trabajo es de 60 personas a las cuales se debe aplicar las técnicas de recolección de información en este caso las encuestas.

Técnicas de recolección de Información

Para el proceso de recolección de la información se llevará a cabo una encuestas o cuestionarios diseñados para legitimar el comportamiento y la confianza de los encuestados, se encuentran estructuradas con preguntas de escala de calificación a fin de simplificar y cuantificar la actitud o el comportamiento de los encuestados.

Estas encuestas se aplicarán a los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto, a los cuales se visitará y se procederá hacer el registro

De igual manera, se llevarán a cabo entrevistas con el fin de conocer las problemáticas reales de los empleadores como también el comportamiento de los ya mencionados. Estas entrevistas se aplicarán a los administradores del Centro comercial.

Así pues, del desarrollo y ejecución de estos medios de recolección de la información dependerá el éxito de esta investigación.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Capítulo 1. Marco normativo y jurisprudencial del principio de Primacía de la Realidad en Colombia

1.1. Principios que rigen las relaciones laborales

Dentro del desarrollo de las ramas del derecho en Colombia, es posible establecer que uno de los derechos que cuenta con más garantías es el derecho laboral por lo cual, la aplicación de los principios que lo componen cobra una especial relevancia, ya que al tratarse de un derecho versátil y en constante cambio por su contenido social y por la aparición de fenómenos como la migración, el desplazamiento, la temporalidad en los contratos y vinculo laborales, el surgimiento de nuevas condiciones laborales como el teletrabajo entre otras, incide de manera directa en el desarrollo económico y social de la población colombiana.

Por ello se hace necesario garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, fortalecer la interpretación de los principios vigentes y de ser necesario formular o adecuar unos nuevos principios aplicables a condiciones diferentes o especiales que se presenten por las

nuevas dinámicas del mercado laboral, cabe precisar que jurisprudencialmente en Colombia la protección al derecho al trabajo es extensiva tanto para trabajadores dependientes como independientes ya sea del sector público como privado, tal como lo manifiesta la Corte Constitucional de Colombia en Sentencia T - 475 de 1992, donde se establece que no solo la actividad laboral subordinada goza de la protección del Estado, sino que incluye a todas las modalidades laborales, toda vez que se busca proteger al trabajador y a su dignidad.

Los principios del derecho laboral se encuentran establecidos en el artículo 53 constitucional, es importante señalar que en la actualidad varios han sido modificados por vía jurisprudencial, a fin de brindar mejores garantías a los trabajadores y en cumplimiento a los preceptos del derecho al trabajo, de igual manera, se tiene que el Código Sustantivo de Trabajo en varios de sus artículos menciona principios básicos de este derecho; entre estos principios encontramos:

Principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores y de no discriminación, con este principio se busca que, sin tener en cuenta las condiciones de sexo, raza, ideología, orientación sexual, o cualquier condición diferente a la capacidad laboral del trabajador este debe ser contratado y remunerado de igual manera que los demás según las labores desempeñadas.

En concordancia con los tratados internacionales respecto de la igualdad de remuneración y el convenio sobre la discriminación la Corte Constitucional de Colombia también ha realizado pronunciamientos frente a la protección de este principio, garantizando con ello la igualdad de oportunidades en los trabajadores con diversidad funcional y la igualdad de oportunidades de la permanencia en el empleo de los trabajadores sindicalizados o la igualdad en el trato, evitando así la desestimación del derecho de asociación sindical

Se tiene igualmente el principio de remuneración mínima vital y móvil, la cual hace referencia a la posibilidad que debe tener el trabajador de mantener su capacidad adquisitiva a través del tiempo para que su calidad de vida y la de su grupo familiar no se vea afectada, entendiendo además que el mínimo vital móvil incluye aspectos como alimentación, salud, vivienda, vestuario y demás necesarios para el desarrollo de una vida digna, razón por la cual este mínimo se reajustará de manera anual con base en el incremento del IPC y como garantía de este principio ningún trabajador podrá devengar un salario menor al mínimo.

Por otra parte, se tiene el principio de estabilidad en el empleo; el cual está estrechamente ligado con el de remuneración mínima, porque a través de este se busca que los trabajadores vivan en condiciones justas y dignas, brindando seguridad frente a la continuidad en el desarrollo de las funciones establecidas en el contrato laboral, este principio cobra relevancia en los casos en los cuales el trabajador necesita que se le cubra con estabilidad reforzada porque presenta limitaciones físicas, psíquicas, o se encuentran en condiciones diferentes como es el caso de las mujeres embarazadas o el personal sindicalizado.

Se establece también el principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales; donde se hace referencia a que no es posible que el trabajador de forma voluntaria o bajo exigencia del empleador renuncie a derechos como el salario, prestaciones laborales, afiliación a seguridad social, esto con el fin de resguardar al trabajador, que es la parte débil del vínculo laboral, y en el entendido que el derecho laboral es de orden público, este principio trata de proteger al colectivo, y como lo ha mencionado la Corte Constitucional de Colombia este principio propende por el mejoramiento continuo de la calidad de vida y la dignidad de los trabajadores.

En el entendido que las dinámicas sociales y económicas de la actualidad imponen nuevas condiciones frente a la optimización de los derechos y principios laborales, la Corte Constitucional de Colombia ha realizado un trabajo importante en la aplicación y adopción de los mismos, dando paso a una mejor interpretación y ampliación del ámbito de protección que estos otorgan, evitando de esta manera que se sacrifiquen derechos básicos de los trabajadores como la dignidad y la igualdad.

De igual manera, estos principios están estructurados de manera tal que exista un equilibrio entre las partes evitando así que el empleador quede en estado de indefensión frente a las solicitudes del trabajador cuando así lo amerite, toda vez que, estos no son absolutos y cuentan con unos límites que protegen a los dos extremos contractuales.

1.1.1. Conceptualización principio primacía de la realidad

El trabajo como actividad esencial en el desarrollo del ser humano, goza de una relevancia e importancia tal, que ha permitido que sea considerado como un derecho fundamental, de acuerdo a lo consagrado por la Constitución el trabajo será libre, voluntario y en condiciones dignas y

equitativas, por tal razón, se hace necesario que exista una protección real para garantizar estas condiciones.

Así pues, es preciso la existencia de unos principios mínimos que respalden esa protección que el Estado debe darles, entre estos se encuentra específico el principio de la primacía de la realidad sobre la forma, que no es más que la imposibilidad normativa de darle prevalencia a las formalidades y no a la realidad, lo que genera un desconocimiento de los beneficios reales que todo trabajador posee en virtud de lo dispuesto por el derecho al trabajo

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecida en el artículo 53 de la Constitución colombiana, opera plenamente en aquellos casos en los cuales se ha celebrado contratos de prestación de servicios o de cualquier otro tipo a fin de encubrir una relación laboral; en estos casos legalmente la protección del derecho al trabajo y las garantías laborales debe ejercerse plenamente a favor del trabajador.

De manera tal que bajo este principio se busca hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por las partes del contrato laboral, develando la realidad oculta tras las formas; a nivel jurisprudencial el desarrollo de este principio ha permitido establecer la figura del contrato realidad, toda vez que sea posible determinar la existencia de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración y estos no estarán sujetos a la denominación que se le otorgue.

La importancia de la aplicación de este principio está dada, en el sentido que aplica para todos los casos en los cuales concurra un vínculo laboral, por tanto, no es fundamental la existencia de un contrato de trabajo o de cualquier otro tipo firmado por las partes, ya que en tanto sea posible demostrar la existencia de los elementos esenciales establecidos por el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, y en virtud de la presunción de legalidad que le asiste a toda relación de trabajo se puede afirmar que existe un contrato de trabajo, el cual estará protegido por toda la normatividad vigente para tales efectos.

De igual manera este principio busca la protección de la parte débil y en desventaja en las relaciones laborales, por ende, se constituye como una manera de protección lo que implica que debe prevalecer la información ofrecida por la realidad sobre aquellos datos que figuren de

manera formal en un contrato, de tal forma que este principio atienda a los hechos prácticos más que a la formalidad que los constituye.

Es evidente que este principio tiene un amplio campo de aplicación, puesto que aparte de permitir el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, es una herramienta básica en la protección de las garantías laborales para los casos en los cuales existen conflictos generados por diferencias entre empleador y empleado por conceptos como pagos de salarios, indemnizaciones, liquidación de prestaciones sociales y muchos más que puedan surgir producto del ocultamiento o la distorsión de la realidad del vínculo contractual. (Morales, 2018)

1.1.2. Regulación normativa del principio de la primacía

La protección de las garantías laborales no es un tema que concierne únicamente a la legislación colombiana es por tal razón, que en el sistema universal de protección existen varias Declaraciones y Convenios que protegen la primacía de la realidad. Inicialmente encontramos la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que establece el derecho al trabajo, el cual se elegirá de manera libre por parte de quien lo presta y deberá ser bajo condiciones justas y equitativas y con la debida protección frente el desempleo.

Esto tiene estrecha relación con lo dispuesto por la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de la ONU, que en su artículo 6 manifiesta que en el desarrollo social de los Estados participan todos los integrantes de la sociedad, a través de un trabajo digno y productivo que respete los derechos humanos, minimizando cualquier forma de explotación que menoscabe el derecho a la igualdad que todos tienen. (Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, 1969)

En virtud de la ratificación y adopción de acuerdos y convenios con la Organización Internacional del Trabajo, se incorpora en el ordenamiento jurídico colombiano la Conferencia No 86 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo mediante la cual se enmarca que todo integrante de esta entidad está en la obligación de crear estrategias tendientes al logro de los objetivos, manteniendo como eje fundamental la promoción y respeto de los principios laborales, como la libertad sindical y de asociación, la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier forma de discriminación en materia de empleo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], C86 de 1998)

Por otra parte, y mediante la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo la misma entidad determina que la existencia de una relación de trabajo estará sujeta a la determinación de la ejecución de los hechos, es decir que, de existir una relación fundamentada en un acuerdo contrario a la norma y a la realidad, los Estados miembros tienen la obligación de crear estrategias que permitan determinar la existencia de la relación laboral cuando se presenten situaciones de subordinación laboral, cumplimiento de horarios, el pago de remuneración de forma periódica, la entrega de insumos y herramientas fundamentales para el desempeño de la labor encomendada, entre otros más que son exclusivos del contrato de trabajo y que por la existencia de una figura diferente pretende evitar las responsabilidades laborales vulnerando a su vez los derechos laborales. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], R198 de 2006)

De manera tal que la adopción de convenios internacionales por parte de Colombia consagra obligaciones y estándares exigibles al Estado, con el objetivo de beneficiar a particulares que lo necesiten y que tengan los elementos requeridos para exigir su cumplimiento conforme a la adecuación con la normatividad interna, así que serán aplicados por las autoridades competentes asegurando que las leyes nacionales sean interpretadas acorde con la con tales Convenios.

Para la presente investigación se destacan los convenios de carácter fundamentales y de gobernanza (prioritarios), relacionados a continuación.

Tabla 2: *Convenios Fundamentales y de Gobernanza*

Fundamentales

Convenio	Fecha	Estatus
<i>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</i>	4-mar-69	En vigor
<i>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</i>	16-nov-76	En vigor
<i>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</i>	16-nov-76	En vigor
<i>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</i>	7-jun-63	En vigor
<i>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</i>	7-jun-63	En vigor
<i>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</i>	4-mar-69	En vigor
<i>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.</i>	2-feb-01	En vigor

C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	28-ene-05	En vigor
--	-----------	----------

De gobernanza (prioritarios)

Convenio	Fecha	Estatus
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Excluyendo la parte II.	13-nov-67	En vigor
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16-nov-76	En vigor
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	9-nov-99	En vigor

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo. [OIT], 2022)

Por lo anterior, en la actualidad la Corte Constitucional hace uso del bloque de constitucionalidad para la toma de decisiones de manera más frecuente, en el entendido que este abarca disposiciones con mayor relevancia constitucional, puesto que muchas de estas normas no se encuentran dentro de la constitución, pero su importancia está dada en la protección integral que ofrece en la salvaguarda de los derechos humanos. (Ostau de Lafont, 2017)

La Constitución Política de 1991 instauro a través de su artículo 25 al trabajo como un deber y un derecho que en todos los casos deberá prestarse bajo condiciones dignas y justas, y de igual manera bajo su artículo 53 ordena bajo criterios mínimos el desarrollo y la creación de un estatuto laboral que salvaguarde todas estas disposiciones para que así se logre su absoluto cumplimiento. (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, Art 25)

En concordancia con lo anterior, para poder referirnos a la existencia del principio de la Primacía de la realidad es fundamental conocer la evolución que el Derecho Laboral ha tenido en Colombia, ya que a pesar que la relación obrero – patronal ha coexistido desde la época colonial, es solo apenas a principios del siglo pasado que se reconoce este tipo de derecho, como producto de la necesidad de la intervención del Estado en la regulación del trabajo humano.

Esto debido a que, hasta la época en mención, era el derecho civil el encargado de reglamentar cualquier acuerdo contractual en el que mediara la actividad humana, muestra de lo anterior es lo reglamentado por el Código Civil en su Capítulo VII donde se regula lo concerniente al arrendamiento de criados domésticos.

Sin embargo, es a través de la Constitución de 1853 donde por primera vez se reconoce la libertad de industria y trabajo pero con limitaciones, y es solo con el establecimiento de la

Constitución de los Estados Unidos de Colombia en 1863 donde se da un paso más en el desarrollo normativo en materia laboral, ya que en esta se adopta como principio la libertad de industria y trabajo, siendo reforzado con la Constitución de 1886 donde se une la necesidad del trabajo con el reconocimiento de la ciudadanía para los mayores de 21 años. . (Ostau de Lafont, 2017)

Por lo anteriormente señalado, y pese a que constitucionalmente se hacen algunos aportes a favor de este sector, es evidente que la legislación laboral no contaba con un despliegue normativo suficiente para la protección de los derechos de los trabajadores, por lo tanto, y frente a lo imperativo de la regulación normativa en este aspecto se expide la Ley 10 de 1934, reglamentada por el decreto 632 de 1935, en la cual se menciona por primera vez el contrato laboral, además de algunos derechos de los empleados tales como las vacaciones remuneradas, cesantía por despido injusto, auxilio de enfermedad y el régimen aplicable a los empleados del sector particular entre otros, dando continuidad a la regulación laboral, bajo la Ley 6 de 1945 se regula lo referente al contrato de trabajo y se hace alusión a los tres preceptos básicos del mismo, los cuales se mantienen vigentes a la fecha.

Posterior a esto y bajo la Ley 141 de 1961 se expidió y adoptó el Código Sustantivo de trabajo por lo cual se estableció mediante los lineamientos de la Constitución de 1886, donde, pese a que no se hace una alusión directa de la primacía de la realidad, en varios de los artículos de esta ley se esboza los fundamentos de este principio, puesto que manifiesta que no tendrá validez cualquier disposición que afecte los aspectos mínimos laborales y que el contrato laboral existe sin tener en cuenta la denominación que se le dé al mismo o si se le adicionan otro tipo de condiciones, ya que siempre que confluyan los elementos básicos de la relación laboral existirá contrato de trabajo. (Vargas, 2012)

Por tal razón, y de acuerdo a la evolución de los requerimientos laborales, con la promulgación de la Constitución de 1991, se le reconoce al derecho laboral una categoría superior por la importancia que el trabajo tiene frente al desarrollo social y económico de la Nación, modificando y adecuando este código a nuevos estándares acordes con las necesidades de los trabajadores.

De manera tal que, se eleva a categoría constitucional muchas de las garantías mínimas abordadas en normatividad laboral anterior, dentro de estas disposiciones encontramos que bajo el numeral 2 del artículo 23 del mismo se da protección al principio de la primacía de la realidad toda vez que enmarca que sin importar la denominación, la forma jurídica o las condiciones que se le adicione al vínculo laboral en tanto confluyan los tres elementos esenciales, se entenderá que se está ejecutando un contrato laboral. (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 1961, Art 23)

Así también, en el artículo 53 de la Constitución se regula el principio de la primacía de la realidad sobre las formas como fundamento indispensable en la salvaguarda de los derechos laborales, siendo una característica especial del mismo que se podrá exigir tanto en la contratación con entidades privadas como públicas a fin de desestimar cualquier evento que busque encubrir la existencia del contrato laboral afectando los derechos laborales de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, Art 53)

Bajo este principio se concreta la protección del derecho al trabajo y todas las garantías laborales que emanan del mismo, dejando de lado la denominación que se le haya querido dar al con el objetivo de ocultar o desvirtuar el vínculo desde el punto de vista formal.

Cabe agregar que dicho principio no solo aplica para los casos en los cuales se busque encubrir el vínculo laboral mediante otras formas de contratos amparados por la ley, sino también para aquellos casos en los cuales el empleador mediante la creación de contratos de obra o de carácter sucesivo busque ocultar la existencia de un contrato a término indefinido.

1.1.3. La Jurisprudencia en el principio de la primacía de realidad

Los referentes jurisprudenciales que sustentan el objeto de estudio de la presente investigación se relacionan a la misma por la importancia que los pronunciamientos consignados en estas sentencias representan para el desarrollo y la protección de los derechos laborales, estos pronunciamientos se contextualizan con la salvaguarda de los principios y las garantías del vínculo laboral, porque dicha jurisprudencia ha marcado un precedente frente a la adopción de mecanismos de defensa en las relaciones laborales tanto a nivel estatal como privado.

El principio de la primacía de la realidad se constituye como un instrumento legal, cuyo objetivo está encaminado al reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre trabajadores y empleadores, dicho reconocimiento servirá para acreditar la relación laboral real existente entre las partes aunque entre estas medie un contrato diferente al de trabajo, de manera tal que este principio permitirá también la reivindicación de las prestaciones sociales y demás derechos laborales que todo trabajador tiene conforme a lo dispuesto por la ley.

De igual manera, se tiene que en diferentes pronunciamientos la manifiesta que, en virtud a este principio lo formal no puede dejar sin efecto lo real, es así que en sentencia C-023/94 se establece que no es posible que las formalidades instituidas obstruyan los derechos y beneficios reales de los trabajadores, afectando de manera simultánea el derecho al trabajo en condiciones dignas y de igualdad. (Corte Constitucional, Sala Plena. C-023/94, 1994).

Es así que cada vez que se configuren los tres elementos fundamentales de la relación laboral, es decir, la actividad personal del trabajador realizada bajo subordinación continua y dependencia respecto al cumplimiento de órdenes durante el periodo de tiempo que perdure el contrato, así como el obtener un salario como retribución del servicio se dice que existe un contrato de trabajo por lo tanto y de acuerdo a lo señalado por la Sentencia T-255 de 2004, al trabajador le opera la presunción legal de contrato de trabajo, para lo cual será el empleador el encargado de desvirtuar dicha situación y acreditar la relación realmente existente. (Corte Constitucional, Sala Novena T-255/04. 2004)

En concordancia con lo anterior, es claro que la realidad se antepondrá sobre cualquier forma de encubrimiento de la misma, esto es ratificado en Sentencia C-056/93 donde se determina que, en caso de existir abuso de las formas jurídicas mediante la interposición de contratos de prestación de servicios en los cuales se busque encubrir la materialidad del contrato de trabajo, a la persona le corresponderá ser cobijada por las normas laborales más favorables, garantizando así los derechos laborales de los trabajadores, evitando a su vez que los mismos se vean vulnerados de forma injusta y reiterada por el empleador ya sea este particular o el Estado mismo. (Corte Constitucional, Sala Plena. C-056/93, 1993)

1.2. Conceptualización de las relaciones laborales

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

Durante gran parte de la primera mitad del siglo pasado, los seguidores de la Teoría de la Relación Laboral libraron una lucha doctrinaria contra aquellos que no veían deseable que el trabajo se desprendiera de los postulados propios del Derecho Privado. No obstante, tanto en el ámbito teórico como en el práctico triunfo la idea de la relación de trabajo, dando paso a la autonomía y crecimiento del Derecho del Trabajo. Es por esta razón que se considera que la Teoría de Relación Laboral es la piedra angular sobre la cual se ha desarrollado el Derecho Laboral como rama autónoma del Derecho

Ya para 1980 y 1990 surge una nueva corriente que trata de deslaboralizar las relaciones de trabajo. Desconociendo los principios básicos del Derecho Laboral, pretende dejar que el precio del trabajo quede en manos de la oferta y la demanda, trayendo como consecuencia, en el prosperar de esta tendencia, el empobrecimiento de la clase trabajadora, sin embargo, en el caso de Colombia, con el establecimiento de una nueva constitución se busca proteger el trabajo instituyéndolo como un derecho fundamental e indispensable en el desarrollo de la persona y de la sociedad en general.

Como expresa Antonio Baylos (2017) “Sobre la base de necesidades organizativas más flexibles de la estructura empresarial, ésta entiende más eficaz la aportación de trabajo mediante ‘colaboradores externos’ no laborales, a los que el empresario paga sus servicios y controla sus resultados, pero sin que por tanto incorpore en la plantilla laboral a quienes le suministran la prestación de trabajo ni tenga que afiliarse, dar de alta y cotizar por los mismos al sistema público de seguridad social”. (párr.5).

Lo anterior, produce como resultado una desprotección al trabajador, puesto que su estabilidad y calidad de vida se ven reducidas, y aunque con este tipo de contratación los índices de desempleo mejoran, lo niveles de informalidad laboral incrementa a través de la subcontratación, situación que para los trabajadores no es favorable, pero que a los empleadores

les genera una importante reducción en sus costos de mano de obra, lo que los lleva a preferir este tipo de contratos antes que entablar un vínculo laboral más formal.

Y como manifiesta Cañate (2020)

Referirse a la deslaborización en el mundo fáctico es indicar que el ordenamiento jurídico ha involucionado, con fundamento en la reducción y supresión de las garantías mínimas laborales de los trabajadores, desconociendo así, las luchas sociales en las cuales se logró la dignificación del trabajo, pues, ha sido el mismo ordenamiento quien ha creado figuras jurídicas que hoy son utilizadas para desconocer al trabajador sus derechos. (Pag 51)

Lo que se presenta como una contradicción, ya que la Constitución Nacional consagra el trabajo como un derecho de carácter fundamental y tutelable, lo que dice es que el trabajo es una actividad libre, que no puede ser prohibida ni impedida a quienes quieran ejercerla y que el Estado tiene la obligación de proteger ese derecho. El trabajo es, por antonomasia, la actividad que permite el acceso a los medios de subsistencia y, por tanto, está íntimamente relacionado con la posibilidad de llevar una vida digna.

Lo que nos permite concluir que, con las diversas formas de contratación se ha quebrantado la esencia del derecho al trabajo, toda vez que, existe una amplia inaplicación del mismo, donde aparte de ser un fenómeno de carácter jurídico se ha convertido en un conflicto de carácter social por las afectaciones a nivel económico, de estabilidad y calidad de vida del trabajador. (Cañate, 2020)

Desconociendo que, en un tejido económico y productivo el trabajo se constituye como creador esencial de riqueza, dando a las relaciones laborales una importancia tal que, a través de los años generado en un importante campo de estudio económico y jurídico, clave a la hora de regular el entorno legal y administrativo en materia de empleo.

De manera tal, que dichas relaciones laborales deben fundamentarse bajo una serie de condiciones existentes y que han ido apareciendo a medida que el papel de empleado y empleador han evolucionado hasta la actualidad, configurando un marco legal y jurídico que señale y proteja los derechos y deberes tanto del empleado como del empleador en forma de

contrato de trabajo, regulando unas remuneraciones mínimas relativas al contrato laboral, a fin de contribuir con el desarrollo de una vida digna para todos. De igual manera, permitir la creación de organizaciones como sindicatos que propendan a la protección de los intereses de las partes y determinando las atribuciones correspondientes al Estado.

Se puede definir entonces que una relación laboral es aquella relación contractual entre una persona natural como jurídica llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración, y la cual desde una perspectiva económica, es aquella que se da dentro del proceso productivo y que sujeta al trabajo y al capital, por tal razón el derecho al trabajo está íntimamente ligado con el desarrollo económico y social.

En todo este marco se tienen en cuenta detalles como desarrollarse en un buen ambiente de trabajo, tener derecho a vacaciones, días de asuntos propios, así como disfrutar de la confianza del empleador. Para ello, existen departamentos enteros en grandes empresas, con el objetivo de que el nexo que une a los empleados y empleadores sea más estrecho. No obstante, no siempre es así y dependerá de la evolución social que las relaciones sean cada vez más fructíferas en los diferentes campos.

Para el caso de la legislación colombiana no se define expresamente la relación de trabajo, sin embargo, hace alusión a ella en varias de sus normas. Como lo que se pueden extraer de las nociones del concepto del Estatuto Laboral, complementando el artículo 5, define expresamente, en su artículo 22, que el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 1961, Art 22)

Esto quiere decir, en principio, que las relaciones laborales que puedan ser subsumidas en esta definición harán parte del ámbito de aplicación del Código Sustantivo de Trabajo, sin embargo, no son las únicas, puesto que esta definición no es uniforme, y muestra de eso es el avance a nivel jurisprudencial donde algunas de sus decisiones más reiteradas y principales han ido ampliando y profundizando las garantías laborales, con base en los principios de igualdad,

solidaridad y dignidad humana como lo es el desarrollo del principio de la estabilidad laboral reforzada de diversa clase de trabajadores y de las personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, así como otra clase de fueros laborales.

Capítulo 2.

El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales

2.1. Derechos y Garantías en las relaciones laborales

Toda persona que se desempeñe laboralmente en Colombia tiene un mínimo de derechos y garantías establecidas, a fin de proteger y salvaguardar la ejecución de su labor bajo condiciones dignas y justas como lo establece la Constitución. Para que esas condiciones básicas se materialicen es necesario que a los empleos se les garanticen al menos la obtención de unos ingresos mínimos, que permitan alcanzar un nivel de vida digno y el desarrollo personal de los trabajadores, aportando a su vez con en el desarrollo social y económico del país.

Por lo anterior, y en protección de este derecho fundamental se deberá exigir y garantizar todos los beneficios que enmarca la norma laboral de los trabajadores en general y en particular de aquellos menos favorecidos, por lo que se crearán estrategias tendientes a la abolición del trabajo infantil y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, las cuales menoscaban el libre desarrollo de la persona, la libre escogencia del trabajo, restringe el derecho a la educación entre otras, causando afectaciones a la condición física y mental de los trabajadores.

La legislación laboral colombiana debe propender por garantizar la protección social de los trabajadores, brindando condiciones seguras en el trabajo, y normas adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses, mediante la creación de puestos de trabajo y modos de vida estables y sostenibles.

Por lo anterior, es de carácter fundamental el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho humano toda vez que al garantizar el primero se logra que las personas alcancen con mayor facilidad su desarrollo personal y económico, lo cual se ve reflejado en condiciones de vida dignas y que garantiza no solo al trabajador si no a su grupo familiar el acceso a salud, educación, y el cubrimiento de necesidades básicas, lo cual a su vez contribuye con el desarrollo económico local y nacional. De ahí surge la importancia que los vínculos laborales creados entre

empleadores y trabajadores cuenten con el cumplimiento de las garantías mínimas que permitan que los empleados vean materializado su derecho al trabajo y a su vez cumplan con los deberes que se les asigna en el desempeño de su contrato laboral. (Avendaño Murillo, 2014)

El principio de la primacía de la realidad se constituye como un instrumento legal, cuyo objetivo está encaminado al reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre trabajadores y empleadores, dicho reconocimiento servirá para acreditar la relación laboral real existente entre las partes aunque entre estas medie un contrato diferente al de trabajo, de manera tal que este principio permitirá también la reivindicación de las prestaciones sociales y demás derechos laborales que todo trabajador tiene conforme a lo dispuesto por la ley.

2.1.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores en las relaciones laborales

Los derechos laborales fundamentales están integrados por una serie de facultades que inciden directamente en relaciones laborales a nivel de un país, de una empresa, o entre personas que cumplen las características de empleador – trabajador, ya que buscan garantizar igualdad de oportunidades para los trabajadores, gozando con estabilidad en el empleo ejercido, el cual debe tener una remuneración mínima, seguridad social, capacitación, descanso, protección a los trabajadores con condiciones especiales de protección, facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, entre otros que son propios del vínculo laboral que a su vez permiten que el trabajador se desenvuelvan en condiciones de dignidad y justicia, conforme a los parámetros constitucionales del Estado Colombiano y a los convenios adoptados por bloque de constitucionalidad

Respecto a lo anterior, encontramos que para dar reconocimiento al vínculo laboral se debe demostrar que se han reunido los presupuestos propios de la relación de trabajo, para lo cual el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ha otorgado a favor del trabajador la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, dando prevalencia a la parte débil del vínculo laboral, por lo tanto, dicha presunción solo podrá desvirtuar el empleador.

Así pues, bajo la existencia de un contrato laboral, todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo digno, y tal como lo especifica la Constitución, este trabajo debe darse en condiciones

justas que propendan al buen desempeño laboral de los trabajadores en un ambiente laboral adecuado.

Prestaciones sociales, se constituye como el reconocimiento que realiza el empleador a su empleado, a través del pago de las cesantías, intereses a las cesantías prima y las vacaciones como prestaciones obligatorias definidas por la ley, en tanto que, los beneficios extralegales deben pactarse en el contrato laboral.

Pensión, el empleador debe asegurarse que las cotizaciones del trabajador se realicen, de modo que cuando cumpla con la edad reglamentaria alcance el pago de pensión.

Ajustes de sueldo, conforme a los incrementos obligatorios del salario mínimo fijados anualmente por el gobierno colombiano a fin de proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Beneficios para las mujeres embarazadas, bajo el esquema de estabilidad laboral, la ley colombiana protege a las empleadas en condición de embarazo o lactancia evitando que puedan ser despedidas de su trabajo mientras en este periodo de tiempo en concordancia con lo establecido por los artículos 237 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este mismo sentido, y de acuerdo a lo pactado en acuerdos internacionales también deberá garantizarse la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la libertad de asociación y libertad sindical, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Dentro de las otras contraprestaciones se tiene también la oportunidad de acceder a permisos producto de enfermedad o incapacidad médica de origen común y laboral, el empleador permitirá que, el trabajador se tome unos días de descanso. Siendo obligación del trabajador notificarse y presentar los documentos que permitan certificar su condición, es decir, que la incapacidad expedida por la entidad prestadora del servicio en salud al cual el trabajador se encuentra afiliado es el documento que sirve para formalizar la ausencia al trabajo por temas de salud.

Por concepto de vacaciones, de existir un contrato laboral, el trabajador podrá tomarse un descanso remunerado correspondiente a 15 días hábiles y consecutivos por cada año de trabajo, de acuerdo con las normas empresariales específicas del contrato laboral.

Todos los hombres y mujeres del territorio colombiano deben tener acceso a un trabajo decoroso que les permita obtener unos ingresos suficientes que permitan cubrir todo lo que requiera, donde además no existe la figura de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales establecidos por la normatividad legal vigente.

En concordancia a los derechos que el vínculo laboral le otorga al trabajador, este también tiene obligaciones por cumplir entre las cuales encontramos:

Ponerse a disposición del empleador para la prestación del trabajo en las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo a fin de realizar el trabajo de forma diligente, por tanto, este se debe prestar de forma personal e indelegable, para lo cual el trabajador deberá cumplir el horario laboral, acatar las instrucciones del empleador, abstenerse de realizar actividades de competencia con el empleador, guardar el secreto profesional y empresarial, velar por los intereses del empleador y en todos los casos la prestación del trabajo se deberá efectuar con responsabilidad, respeto, eficacia, eficiencia.

2.1.2. Derechos y obligaciones del empleador en las relaciones laborales

Según las normas laborales vigentes, cuando se firma un contrato de trabajo el empleador no solo queda obligado a realizar el pago de salarios y auxilio de transporte cuando corresponda, sino que también se encuentra en la obligación de efectuar el reconocimiento y pago de la seguridad social en las proporciones que corresponde, prestaciones sociales, y demás beneficios que se originan de este tipo de relaciones contractuales.

Por lo anterior, se tiene como obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores las siguientes:

Seguridad social, el empleador debe afiliar a sus trabajadores en el sistema de seguridad social integral y realizar los pagos correspondientes, sin importar la forma de remuneración, además de establecer un sistema de seguridad en el trabajo para prevención de los trabajadores

Pensiones. El empleador vinculara al trabajador al régimen que este haya seleccionado entre el sistema de prima media con prestación definida y el de ahorro individual, brindando de esta manera una protección ante las contingencias de riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. Para esta prestación el empleador aporta el 12% y el trabajador el 4%.

Riesgos laborales, con esta vinculación el empleador cubre a sus trabajadores ante accidentes y enfermedades generadas en ocasión o a causa del trabajo, de manera tal que no quedará desprotegido en casos de enfermedades profesionales, o pensiones de invalidez y muerte generados por un accidente o enfermedad profesional.

Vacaciones, se le otorgara al trabajador un descanso remunerado que cancela el empleador y equivale a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

Prestaciones sociales, consiste en un pago que el empleador genera a sus trabajadores adicional al salario y auxilio de transporte, que se cancelara de acuerdo a lo establecido por la ley

Primas de servicios. Equivalente a un salario al año, se cancelará medio salario por semestre o proporcional al tiempo laborado.

Auxilio de cesantías. Su objetivo es brindar al trabajador un medio de subsistencia al terminar el contrato de trabajo, se cancelará o consignará al fondo de cesantías seleccionado la suma de un salario o el equivalente al tiempo trabajado

Intereses de cesantía. Se cancelan en enero de cada año, el empleador debe pagar al trabajador intereses sobre cesantías a tasa del 12% anual sobre las cesantías del último año.

Dotación de calzado y ropa de labor, todo trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos debe recibir una dotación cada cuatro meses, la cual consiste en un par de zapatos y ropa de trabajo.

Subsidio familiar, todo empleador debe inscribirse en las cajas de compensación familiar, de manera tal que otorgara a los trabajadores el derecho a subsidios familiares en efectivo para hijos menores de edad, subsidio para adquisición de vivienda, además de servicios de capacitación, y recreación para el afiliado y su grupo familiar.

Licencia de maternidad y paternidad, consiste en una licencia remunerada que preserva la tranquilidad de la madre brindando un descanso adecuado los días previos al parto y posterior al mismo, para el caso de los padres la licencia remunerada es de 8 días hábiles.

La existencia de dichas obligaciones por parte de los empleadores, le permite al trabajador contar con una garantía de protección que, aparte de mejorar sus condiciones laborales, genera mayor confianza en el momento de la ejecución de las labores y actividades encomendadas.

La intención de incluir estas obligaciones de los empleadores en el contrato de trabajo es proteger al trabajador de los riesgos relacionados con su labor y garantizar sus derechos a la salud, la integridad y la vida digna.

Frente a todas las obligaciones legalmente instituidas es muy común la mención de los derechos los derechos laborales, solo se acentúan las obligaciones del empleador, sin embargo, es importante precisar que las empresas, sociedades y personas naturales que cumplen la función de empleadores también posee una serie de derechos que le son innegables y fundamentales para la correcta gestión y productividad de las organizaciones.

Los derechos que tiene el empleador no son aspectos desconocidos, sin embargo, frente a los derechos de los trabajadores su importancia sí tiende a verse disminuida, desconociendo que tanto los derechos como las obligaciones de relación empleado empleador, son fundamentales, como lo señala la legislación nacional.

Dentro de los principales derechos con las que cuentan los empleadores, es que este tiene la potestad y facultad de organización, dirección y control de la organización, así como establecer el orden a través de la creación, y promulgación de reglamentos para el correcto funcionamiento, de igual manera y como contraprestación del salario cancelado tendrá la potestad de sacar beneficio de la productividad del trabajo de los trabajadores, y terminar el contrato dentro de las limitaciones establecidas por la ley.

2.2 Legitimación y vulneración del principio de Primacía de la realidad y su impacto en las relaciones laborales

La Constitución Política de Colombia en su preámbulo asegura el trabajo como base de un orden político, económico y social, y por ser un Estado Social de Derecho, está fundamentado en el respeto de la dignidad humana, y la solidaridad de las personas que la integran en pro de la prevalencia del interés general, puesto que, el hecho de proporcionar a una persona un trabajo digno y con el mínimo de garantías que surjan de una relación laboral, es concordante con lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que consagra el derecho al trabajo como fundamental en el desarrollo de las Naciones

Según lo anterior y de acuerdo a lo mencionado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, celebrado entre una personas naturales o jurídicas para el caso del empleador, donde el trabajador presta determinados servicios personales, bajo continuada subordinación del empleador, a cambio de un pago o remuneración por sus servicios, de manera tal que una vez reunidos estos elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo, así las partes acuerden denominarlo de una manera diferente o se le adicione condiciones especiales que no son propias de esta figura contractual..

En este sentido, y según la presunción consagra el artículo 24 el Código Sustantivo del Trabajo la ley ampara al trabajador, puesto que, se asume que la relación de trabajo personal está regida por un contrato laboral, así pues, tanto trabajador como empleado gozaran de unos beneficios, y ostentaran derechos y obligaciones que surgen de dicho vinculo.

El empleador estará en la obligación de garantizar al trabajador una remuneración acorde a las labores asignadas, afiliación al sistema de seguridad social, el pago de prestaciones sociales y demás que establezca la ley, en condiciones de igualdad, en contraprestación a esto el trabajador debe cumplir con algunas disposiciones como realizar todas las labores que le sean asignadas conforme a su competencia; respeto por el empleador y sus compañeros de trabajo, puntualidad en los horarios establecidos, acatar los reglamentos establecidos por la empresa; lealtad al empleador no difamando ni divulgando secretos empresariales o exclusivos de la entidad a favor del interés colectivo de la empresa; eficiencia y diligencia en la ejecución las actividades asignadas, capacitándose de forma permanente para mejorar el desempeño de su funciones y poniendo a disposición del empleador todos los conocimientos y experiencia de la cual disponga, contribuyendo al crecimiento económico de la empresa.

El vínculo laboral efectivo garantiza que las partes contractuales se beneficien de manera recíproca dando como resultado estabilidad y mejores condiciones de vida al trabajador y la posibilidad que el empleador mantenga su actividad en el tiempo y pueda seguir aportando con el desarrollo económico de la región y de la nación en general.

Sin embargo, cuando se vulnera o se desconoce el principio de la primacía de la realidad sobre la forma, y se acude a diferentes modalidades de contratación para ocultar el vínculo laboral se generan consecuencias negativas para el trabajador en el sentido que las expectativas de estabilidad, continuidad y bienestar laboral se ven claramente disminuidas, toda vez, que en este tipo de contratos el empleador únicamente paga el valor acordado por el servicio, evitando el reconocimiento de beneficios como primas, cesantías, vacaciones y demás, adicionalmente cabe resaltar que sobre el contratista recae la responsabilidad de afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social y el pago de retención en la fuente equivalente al 10% de los ingresos mensuales.

Estas condiciones develan una considerable desventaja con respecto a las personas que gozan de un contrato de trabajo lo que en consecuencia van en contravía de los conceptos de trabajo digno que ha promulgado la OIT y que por vía de bloque de constitucionalidad Colombia ha adoptado. En tal sentido, se puede afirmar que el ocultar la verdadera relación laboral atenta directamente contra los preceptos constitucionales del derecho al trabajo digno, afectando de manera directa la calidad de vida del trabajador y su familia.

El establecimiento de estas alternativas de contratación se crea como un mecanismo de solución a las necesidades del sector productivo y estatal basado en la flexibilidad laboral y en la optimización de recursos, debido a son útiles para reducir costos y gastos de mano de obra para el empleador a costa de la clase trabajadora de manera tal que no se garantizan ni siquiera los derechos mínimos del trabajador, y aunque el empleado percibe unos ingresos por la labor desempeñada, esto se hace en condiciones menos favorables y con menores garantías que una persona que cuenta con los beneficios que otorgan las leyes laborales en Colombia.

La aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre los diferentes tipos de contratación que encubren el vínculo real, faculta al trabajador para acudir a instancias judiciales a fin de obtener el reconocimiento de su relación laboral de acuerdo al trabajo desempeñado, lo

cual a su vez, le permite obtener el pago de todo lo adeudado por la ejecución de la labor para la cual fue contratado; para ello se tomará como base de liquidación el monto cancelado de manera mensual, que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente, de igual forma, se tomara este salario base para el reconocimiento de las respectivas indemnizaciones cuando la terminación del vínculo laboral se dé sin justa causa.

Cabe señalar que laboral de acuerdo a lo expuesto en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo para la reclamación de estas acreencias se cuenta con un tiempo de 3 años a partir de la fecha en la cual el hecho se haga exigible, momento a partir del cual se dará lugar a la prescripción de dicho reconocimiento.

2.3 El principio de Primacía de la realidad y su aplicabilidad en las relaciones laborales estudio a partir de la realidad del Centro Comercial San Andresito del Municipio de Pasto

La presente investigación toma como referente el Centro Comercial San Andresito de la ciudad de San Juan de Pasto puesto que, en la ciudad este tipo de establecimientos en su gran mayoría se encuentran constituidos por personas naturales, y pese a que están legalmente constituidas y se consideran una fuente importante de empleo, ofrecen trabajos que no hacen el debido reconocimiento de las obligaciones laborales que corresponden, y realizan contrataciones que vulneran los derechos laborales de sus colaboradores, toda vez que, no se efectúan los pagos conforme lo establece la normatividad vigente.

Este tipo de fenómenos se presentan como resultado de la falta de observancia, vigilancia y control por parte de las autoridades a cargo, y demuestra a su vez, que la falta de oportunidades laborales se constituye en una causal fundamental para que los empleados permitan que el ejercicio de sus labores sea ejecutada sin ningún tipo de garantías laborales.

Los empleadores a la luz de la libertad de empresa que la normatividad les confiere, tienen la posibilidad de suscribir cualquier modelo contractual para la ejecución de las actividades y procesos de su empresa de acuerdo a las necesidades de cada organización; y en concordancia con lo estipulado por la Constitución, siempre que dichas necesidades requieran la creación de un vínculo laboral el empleador deberá efectuar el respectivo reconocimiento de los derechos laborales que emanan del mismo.

Sin embargo, el surgimiento de nuevas circunstancias en el entorno laboral ha fomentado la deslaboralización, dando como resultado que exista un abuso ante el uso de figuras como como la flexibilización laboral o el uso de contratos de prestación de servicios, lo que conlleva al desconocimiento de aspectos esenciales del derecho laboral, como lo es, la estabilidad el derecho irrenunciable a la seguridad social a las prestaciones sociales, y demás, atentando así contra la dignidad de los trabajadores y en consecuencia de ello los derechos y garantías laborales de los trabajadores se vean disminuidos.

De manera tal que el tipo de vínculos existentes en este tipo de establecimientos de comercio aportan a la precarización de los derechos laborales producto de la informalidad y pese a que se ejecutan actividades de manera personal y es evidente la existencia de la relación laboral, por la realidad económica del país, esta se constituye como la única opción para la generación de recursos, las cuales se ven obligadas a desarrollar labores que desconocen las leyes laborales mínimas que amparan a cada trabajador, esto aunado al desconocimiento que poseen los empleados acerca de sus derechos laborales dan paso a una vulneración permanente de los mismos.

En la mayoría de los casos del Centro Comercial San Andresito se constituyen relaciones laborales de carácter prestacional donde se desconocen claramente las garantías constitucionales y los derechos laborales que por vínculo laboral real sí tienen los contratos, ante dicha situación y por el entorno económico regional se puede concluir que la contratación realizada obedece a la situación económica, toda vez que, los ingresos que se percibe en este tipo de establecimientos no es el suficiente para garantizar un ingreso mayor a los trabajadores, ni una vinculación que se ajuste a la realidad normativa, transgrediendo así los fundamentos de los elementos objetivos que determinan el principio de realidad sobre la formalidad.

La mala utilización de otros modelos contractuales agrava la situación social de la clase trabajadora, toda vez que se genera un entorno de inestabilidad en el ámbito no solo laboral, sino también personal y social, toda vez que disminuye su capacidad para desenvolverse dentro de la sociedad como una persona con un ingreso económico estable, que limita su posibilidad de proyectarse para adquirir una vivienda, mejorar sus condiciones personales y profesionales tanto propias como familiares, brindando mejor educación a sus hijos, generando oportunidades de recreación y bienestar entre otras. Este tipo de situaciones se suscitan por la necesidad de

subsistir en un país donde las oportunidades laborales son escasas y con condiciones poco acordes a la actualidad económica.

Por lo anterior, resulta relevante la estructuración de un ordenamiento jurídico respecto a este tipo de labores donde se determine si esta modalidad de trabajo se puede ajustar a una de las previamente establecidas, o sí, por el contrario, requiere que se regule una nueva forma de contratación o vínculo. (Martínez, Cortés Mateus, F. J., & Amaya, 2020)

Para ello se debe tener en cuenta que la creación de estas estrategias se ajuste a la realidad social y económica actual, ya que si se implementan opciones que desconocen este contexto se tornan en herramientas que como en el caso de los beneficios económicos periódicos (BEPS), en la actualidad no tienen mucha cobertura ni aplicabilidad.

En concordancia con lo anterior es menester que exista una protección real sobre los derechos laborales existentes, toda vez que estos le permiten a los trabajadores la prestación de sus funciones bajo los lineamientos constitucionales de dignidad e igualdad, así como también existe la necesidad de regular de manera permanente disposiciones tendientes a salvaguardar las garantías laborales en las nuevas figuras contractuales a fin de propiciar entornos laborales equitativos y respetuosos de todos los trabajadores.

2.4 Implicaciones del desconocimiento del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales.

Los contratos de trabajo surgen de la existencia y reconocimiento del nexo creado entre las partes involucradas, los cuales están regulados por la normatividad implícita del derecho laboral nacional e internacional, entre los cuales se encuentra el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, como un principio constitucional.

Este permite determinar que con el simple hecho de que una persona natural efectúe labores mediante cumplimiento de condiciones, como subordinación, prestación personal del servicio y remuneración, se da por entendido la existencia de un vínculo laboral, sin importar la denominación que este tenga, dando la oportunidad al trabajador o contratista a recurrir al aparato judicial para reclamar sus derechos esenciales y básicos cuando estos sean vulnerados, toda vez que estos son indispensables para garantizar salud y bienestar de su vida en general.

El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales logrará alegarse contra la administración pública, pero también es aplicable a las entidades privadas y personas naturales en calidad de empleadores, donde este principio responde como garantía esencial de los derechos que le deben respetar a todos los trabajadores, ya que de no ser así, el principio actúa y determina la existencia de un contrato real, lo que a su vez exige el reconocimiento de los derechos que le han sido negados al trabajador.

Las circunstancias que generan diferencias entre lo convenido por el trabajador y el empleador nacen de la inadecuada o mal intencionada interpretación de alguna de las partes para provocar una distorsión en la realidad del contrato de trabajo. Las circunstancias que dan pie a esa interpretación errónea casi siempre proceden o recaen en el empleador que es la persona que origina el contrato, puesto que es quien contrata los servicios, ejerce subordinación y paga el salario convenido.

Frente a lo cual, Villegas (2016) afirma:

Si se logra desvirtuar otra forma de contratación y se acepta la existencia de una auténtica relación laboral es evidente que se produzcan efectos, donde el tiempo laborado sea útil durante el reconocimiento de la pensión de jubilación y seguridad social. (p. 214).

Esto hace referencia que, al momento establecer la relación contractual, y de haber existido una figura contractual diferente, el trabajador obtiene el pago total de las prestaciones fundado en los honorarios acordados en el contrato, por tanto, las prestaciones podrán ser exigibles reconociendo al trabajador lo que efectivamente le corresponde.

Es importante mencionar que cuando una empresa pública o privada contrata a una persona para desarrollar una actividad, y se constituye un contrato laboral ésta debe asumir costos diferentes al salario, como son las cargas prestacionales, los parafiscales y los aportes a la seguridad social. entre ellos se resalta los siguientes:

- Afiliación al sistema de seguridad social en salud, en pensiones y en riesgos profesionales, la cual debe hacerse simultáneamente con la suscripción del contrato de trabajo.
- Pago de salario en las condiciones pactadas.

- Auxilio de transporte, cuando el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente y requiera de un medio de transporte para desplazarse hasta el lugar de trabajo.
- Dotación consistente en calzado y vestido de labor, cuando el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.
- Subsidio familiar.
- Prima de servicios
- Vacaciones otorgadas y liquidadas
- Auxilio de cesantía
- Intereses sobre el auxilio de cesantía
- Indemnización en caso de terminación unilateral o injusta del contrato por parte del empleador.
- Pago de la sanción que se aplica al empleador cuando este no consigna el auxilio de la cesantía del trabajador en un fondo administrador de dicha prestación social.
- Pensión de vejez, a cargo de la seguridad social, o del empleador, si éste no afilió al trabajador a ningún sistema de seguridad social.
- Protección a la maternidad, a cargo de la seguridad social, o del empleador que no afilió a la trabajadora a un sistema de seguridad social.

Es evidente que el contrato laboral genera obligaciones a las que se hacen merecedores las partes en especial una de ellas (el empleador), las cuales generalmente versan en un tema económico razón por la cual; muchos empleadores evitan asumir, disfrazando un contrato laboral con otras modalidades de contratación no reguladas por el derecho laboral, permitiendo así reducir sus gastos de nómina y responsabilidades patronales.

Es oportuno cuestionarse sobre las implicaciones que al día de hoy tiene un empleador al momento de contratar a un trabajador, ya que es evidente la carga financiera que este tiene, y si bien es cierto que los entes gubernamentales han construido una serie de beneficios para que los empleadores puedan sufragar los gastos de nómina estos se han vuelto un martirio y a la vez una carga; más aún si se tiene en cuenta que en Colombia la gran mayoría de empleadores son microempresarios o personas naturales que desarrollan actividades económicas que no generan mayores ganancias.

Por lo tanto, en muchos de los casos el tener una nómina con todas las condiciones que la norma expresa afecta el modelo de negocio que poseen y los obliga a disminuir las utilidades del mismo, se puede decir entonces que existe un desequilibrio importante entre los pagos que efectúa un empleador y lo que paga el trabajador, y que muchas de las estrategias establecidas para el fomento del empleo formal terminan siendo insuficientes al momento de garantizar que los extremos contractuales tengan beneficios.

Lo anteriormente planteado, aunado al desconocimiento de la totalidad de obligaciones y que la mayoría de las obligaciones que se contraen mediante el contrato de trabajo, son de carácter pecuniario ha llevado a que se busquen maneras o adecuen figuras contractuales que disfrazan el contrato laboral, para no sufragar los gastos reales que este implica, ignorando que el no reconocimiento de derechos adquiridos por el trabajador acarrea sanciones laborales y ante los entes de control de los aportes parafiscales.

Sí bien es cierto, la situación que tienen hoy en día los empleadores no es una justificación para violar derechos adquiridos por sus trabajadores es importante dar a conocer que los trabajadores están facultados para acudir a instancias judiciales para obtener el reconocimiento de su relación laboral de acuerdo a la manera en la que desempeña su trabajo, y que normativamente tienen derecho

Por lo anterior, y a fin de contrarrestar este tipo de prácticas en la actualidad se cuenta con jurisprudencia y doctrina enfocada en que los derechos del trabajador cuenten con una protección eficaz e inmediata, generando para el empleador graves consecuencias, de llegarse a demostrar que de una manera ventajosa y tal vez por qué no decirlo dolosa, vulnere derechos fundamentales del trabajador derivados de su actividad.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que de no solicitar el pago de lo adeudado se presenta una vulneración a una remuneración justa, toda vez que judicialmente se aplica la regla de la prescripción de las acreencias en materia laboral de acuerdo a lo expuesto en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo que reza:

Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los

casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto. (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 1961, Art 22)

Con la aplicación de la norma expuesta y en virtud del reconocimiento de la relación laboral por parte de los jueces, también se concede el reconocimiento de los intereses moratorios por el no pago de los derechos exigibles, tanto para el trabajador vinculado mediante contrato laboral, como para aquel que se vinculó bajo un modelo diferente a este, pese a que la existencia de un contrato realidad.

Capítulo 3.

Realidad de las relaciones laborales en el Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto, a través del reconocimiento de los derechos laborales.

3.1. Centro Comercial San Andresito Propiedad Horizontal

El Centro Comercial San Andresito identificado con NIT 814.001.889 - 8 se encuentra constituido mediante escritura pública bajo la figura de propiedad horizontal con uso comercial, ubicado en la Calle 15 No 22 – 50, en el centro de la ciudad de Pasto, donde en la actualidad existen 256 locales destinados al comercio de calzado, ropa, productos electrónicos, electrodomésticos, celulares, restaurantes, cafetería, bodegas y un salón de eventos.

De acuerdo al artículo 669 del Código Civil la propiedad es el derecho de dominio que a todo propietario ejerce sobre un bien inmueble, por lo tanto, cuando este inmueble se encuentra edificado en un entorno común se constituye la propiedad horizontal como figura jurídica para la administración de los espacios comunes, los cuales están conformados por pasillos, hall, entradas, salones comunales y demás que le corresponde de manera proporcional a todos los copropietarios.

Para el cumplimiento efectivo de las condiciones propias de esta figura, se debe tener un reglamento de propiedad horizontal, el cual se protocoliza en la oficina de registro de instrumentos Públicos mediante escritura pública, en este documento se establecerán condiciones específicas respecto del manejo de la misma, las disposiciones de la administración, lo referente a la dirección y control, funcionamiento y organización del centro comercial. (Ley 675 de 2001, art. 3)

Cabe agregar que este tipo de personas jurídicas pertenece a las entidades sin ánimo de lucro siempre y cuando sus actividades sean específicamente las de administración, manejo de recursos y preservación de los mismos, por el contrario, perderán esta clasificación aquellas que realicen la explotación de las áreas comunes del bien inmueble.

En el caso puntual del Centro Comercial San Andresito de la Ciudad de Pasto, se tiene que es una propiedad de uso comercial, puesto que como lo menciona la Ley 65 de 2021 en su artículo 3 pertenece a este tipo de propiedad horizontal todo bien que se use para la ejecución y desarrollo de actividades mercantiles que no transgredan la normatividad urbanística de la región.

Por lo anterior, la responsabilidad del Centro Comercial frente a los copropietarios se basa en la administración del inmueble, el manejo de los recursos y el efectivo y eficaz cumplimiento de lo establecido en el reglamento y los estatutos, lo cual limita su competencia frente a la exigencia que se pueden efectuar a los copropietario o arrendatarios a de los locales comerciales frente a las responsabilidades de tipo laboral respecto de los trabajadores, o la existencia de documentos de constitución y registro ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN y ante Cámara de Comercio, de manera tal que frente a cualquier solicitud o necesidad de estas entidades el centro comercial presta la información y colaboración requerida, sin que ello implique responsabilidad u obligación por su parte.

Cabe agregar que el Centro Comercial San Andresito como persona jurídica en la actualidad cuenta con cuatro empleados, los cuales desempeñan funciones necesarias para el desarrollo del objeto social de la propiedad horizontal, con este personal se tiene suscrito contrato laboral a término fijo, por lo cual se da cabal cumplimiento a las disposiciones normativas vigentes y cuentan con todos los beneficios que la ley contempla.

Adicionalmente, en el área administrativa se cuenta con 3 profesionales que prestan sus servicios mediante una contratación de prestación de servicios.

3.1.1. Análisis de Resultados

Dentro de la verificación de la información y para analizar la situación real del vínculo entre empleados y empleadores dentro del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto se realiza una encuesta a un total de 60 personas para conocer la posición de los empleadores en

calidad de persona natural y su conocimiento con respecto al principio de la primacía de la realidad sobre la forma, frente a lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

1. Bajo que genero se identifica

Tabla 3: *Genero Encuestados*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Hombre</i>	41
<i>Mujer</i>	19
<i>Otro, ¿Cuál?</i>	0

Fuente: Autoría Propia

Figura 1: *Genero Encuestados*

Hombre
Mujer

Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el género predominante en los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto es del género masculino con un porcentaje de 68 % lo cual es un claro indicativo que las personas empleadoras son hombres, sin dejar de un lado que el género femenino, el cual posee un porcentaje del 32%

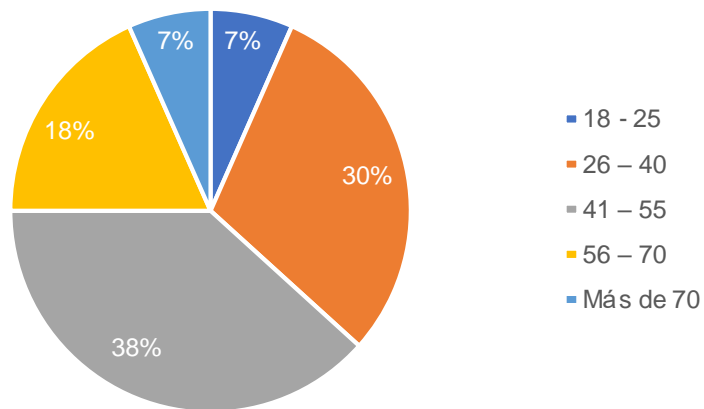
2. En que rango de Edad se encuentra

Tabla 4: *Edad de los Encuestados*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
18 - 25	4
26 - 40	18
41 - 55	23
56 - 70	11
Más de 70	4

Fuente: Autoría Propia

Figura 2: *Edad de los Encuestados*



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, la edad con mayor promedio es la que corresponde al rango entre 41 y 55 años, que representa a un 38% de los empleadores del Centro Comercial San Andresito

de la ciudad de Pasto. Cabe destacar que el 30 % de los empleadores también se ubican en la edad comprendida entre los 26 a 40 años.

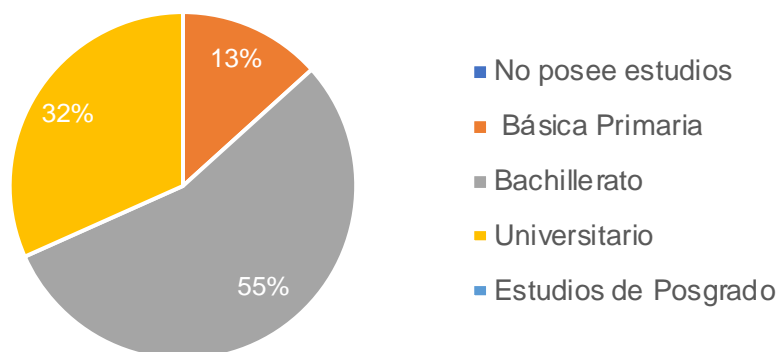
3. Cuál es su nivel educativo

Tabla 5: Nivel Educativo

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>No posee estudios</i>	0
<i>Básica Primaria</i>	8
<i>Bachillerato</i>	33
<i>Universitario</i>	19
<i>Estudios de Posgrado</i>	0

Fuente: Autoría Propia

Figura 3: Nivel educativo



Fuente: Autoría Propia

Los resultados obtenidos demuestran que el nivel de estudio de la mayoría de los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto corresponde a la secundaria con un porcentaje del 56% seguido de un nivel educativo de profesionales tiene un porcentaje representativo del 32%, con lo que se puede concluir que el nivel de estudio de la mayoría de los

empleadores corresponde a secundaria y profesionales, este resultado obtenido es importante para determinar el grado de escolaridad que tiene los empleadores y así mismo determinar el nivel de conocimiento frente a la contratación laboral.

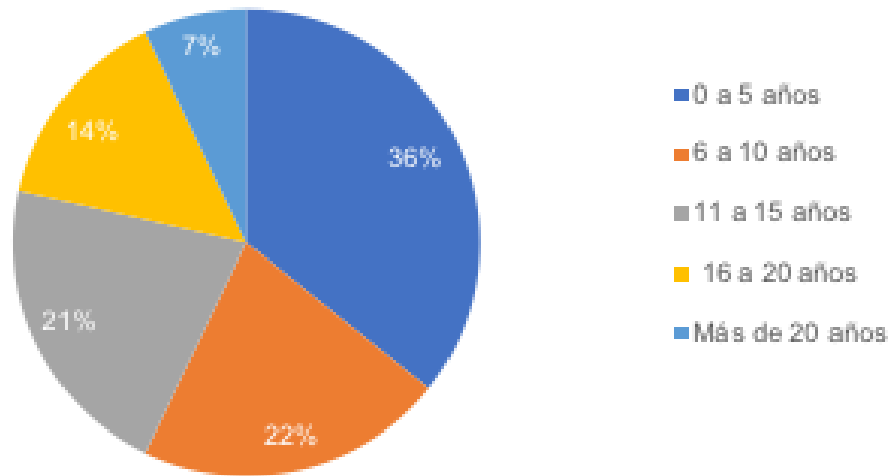
4. Hace cuanto ostenta la calidad de empleador

Tabla 6: *Tiempo como empleador*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>0 a 5 años</i>	21
<i>6 a 10 años</i>	13
<i>11 a 15 años</i>	12
<i>16 a 20 años</i>	8
<i>Más de 20 años</i>	5

Fuente: Autoría Propia

Figura 4: *Tipo de empleador*



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el tiempo que ostentan la calidad de empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto, corresponde entre 0 a 5 años un porcentaje del 36%, de igual manera el tiempo entre 5 a 10 años con un porcentaje del total de 22% como

también el tiempo entre 11 a 15 con un porcentaje igual del 22%, resultados que permiten concluir que a la fecha el tiempo que los empleadores ostentan dicha calidad es menor a 5 años.

Siendo este un indicativo importante frente a la informalidad existente dentro del Centro Comercial, puesto que la permanente rotación de las personas naturales en condición de empleadores genera menores posibilidades de control sobre los trabajadores que ejercen sus funciones en condiciones diferentes a las establecidas por la ley.

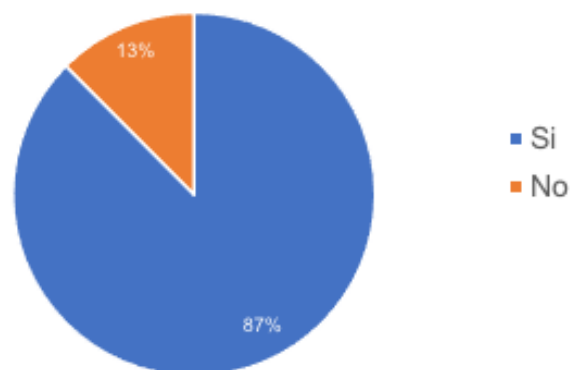
5. Tiene empleados en la actualidad

Tabla 7: *Empleados Actuales*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Si</i>	52
<i>No</i>	8

Fuente: Autoría Propia

Figura 5: *Empleados Actuales*



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el 87% de los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto votaron que; SI tienen empleados a cargo en su negocio, a comparación del

13% votaron que NO tienen empleados a cargo en sus negocios, la incidencia que tiene el primer porcentaje en nuestra investigación es positiva, ya que permitirá hacer un estudio muy detallado de la realidad de las relaciones laborales en dicho centro comercial.

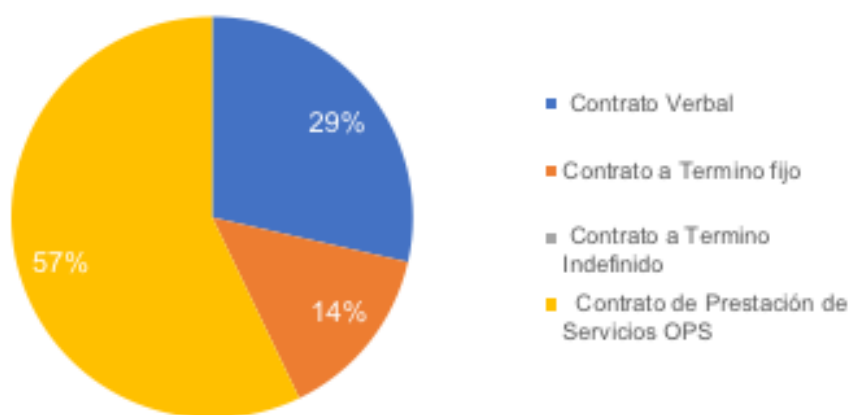
6. Tipo de contratos tiene suscrito con sus empleados.

Tabla 8: *Tipos de Contratación*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Contrato Verbal</i>	17
<i>Contrato a Termino fijo</i>	9
<i>Contrato a Termino Indefinido</i>	0
<i>Contrato de Prestación de Servicios OPS</i>	34

Fuente: Autoría Propia

Figura 6: *Tipos de Contratación*



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el 57% de empleadores del Centro Comercial San Andresito ciudad de Pasto tiene vinculado a sus empleados a través del contrato de OPS (Contrato de Prestación de Servicios), por otra parte, el 29% de contratos se realizan a través de contrato labora de manera verbal y solo un 14 % de contratos se realizan bajo la modalidad de contra a término fijo, resultados que permiten evidencia a forma actual de contratación den dicho centro comercial.

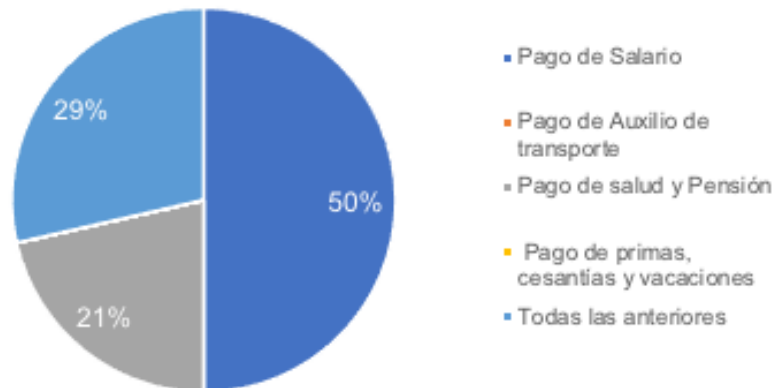
7. Sabe cuáles son las garantías laborales mínimas que debe garantizarle a un empleado.

Tabla 9: *Garantías Laborales*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Pago de Salario</i>	30
<i>Pago de Auxilio de transporte</i>	0
<i>Pago de salud y Pensión</i>	13
<i>Pago de primas, cesantías y vacaciones</i>	0
<i>Todas las anteriores</i>	17

Fuente: Autoría Propia

Figura 7: *Garantías Laborales*



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el conocimiento que tiene los empleadores del Centro Comercial San Andresito ciudad de Pasto frente a prestaciones sociales corresponde aún 50% que solo conocen el salario, un 21% que solo conocen el pago de salud y pensión y un 21% de empleadores que tienen conocimiento de todas y cada una de las prestaciones sociales

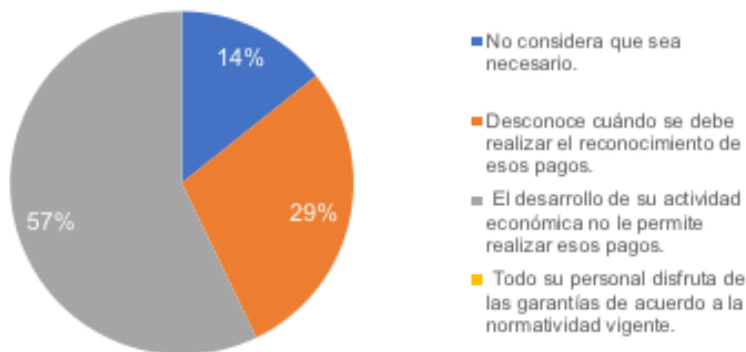
8. En la actualidad tiene personal vinculado que no disfrute de las garantías enunciadas anteriormente, señale la razón.

Tabla 10: Situación Actual de los Empleados

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>No considera que sea necesario.</i>	9
<i>Desconoce cuándo se debe realizar el reconocimiento de esos pagos.</i>	17
<i>El desarrollo de su actividad económica no le permite realizar esos pagos.</i>	34
<i>Todo su personal disfruta de las garantías de acuerdo a la normatividad vigente.</i>	0

Fuente: Autoría Propia

Figura 8: Situación Actual de los Empleados



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que en la actualidad el personal vinculado que no disfruta de las prestaciones sociales corresponde aún 57% que el desarrollo de su actividad económica no le permite efectuar esos pagos, de igual forma existe un porcentaje de 29% que desconoce cuándo se debe efectuar el reconocimiento de esos pagos y un 14% que no considera que sea necesario realizar dichos pagos la incidencia de este resultado es relevante, ya que permite determinar cuál es el porcentaje de vulneración de dichas prestaciones sociales

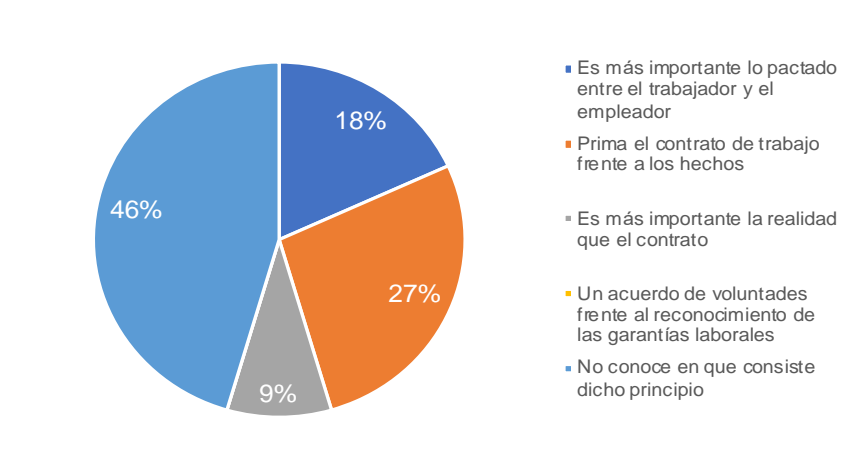
9. En que consiste el principio de la primacía de la realidad

Tabla 11: Conocimiento del Principio de la primacía

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Es más importante lo pactado entre el trabajador y el empleador</i>	10
<i>Prima el contrato de trabajo frente a los hechos</i>	16
<i>Es más importante la realidad que el contrato</i>	6
<i>Un acuerdo de voluntades frente al reconocimiento de las garantías laborales</i>	0
<i>No conoce en que consiste dicho principio</i>	28

Fuente: Autoría Propia

Figura 9: Conocimiento del Principio de la primacía



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el 46% de la población encuestada desconoce de que se trata el principio de la primacía de la realidad, un 27% afirma que dicho principio versa en que prima el

contrato de trabajo frente a los hechos y un 18% responde que es más importante lo pactado entre el trabajador y el empleador, resultados que permiten evidenciar el desconocimiento que al día de hoy tienen los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto.

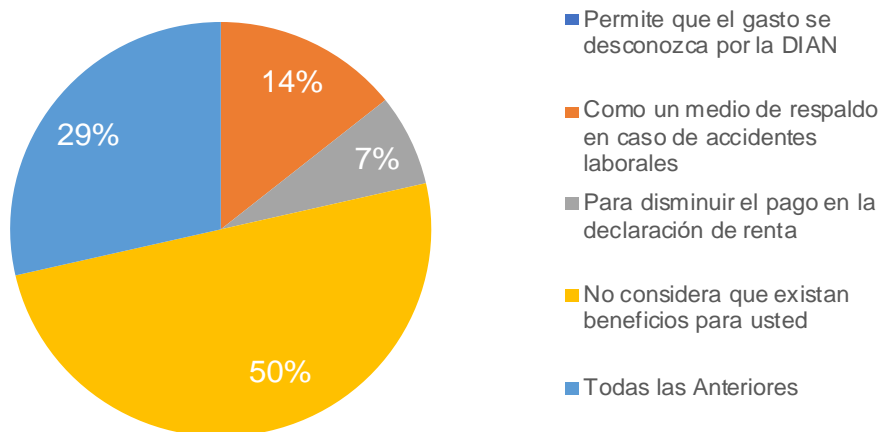
10. ¿Conoce usted los beneficios de pagar seguridad social a sus empleados?

Tabla 3: Beneficios pago de seguridad social

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Permite que el gasto se desconozca por la DIAN</i>	0
<i>Como un medio de respaldo en caso de accidentes laborales</i>	8
<i>Para disminuir el pago en la declaración de renta</i>	5
<i>No considera que existan beneficios para usted</i>	30
<i>Todas las Anteriores</i>	17

Fuente: Autoría Propia

Figura 10: Beneficios pago de seguridad social



Fuente: Autoría Propia

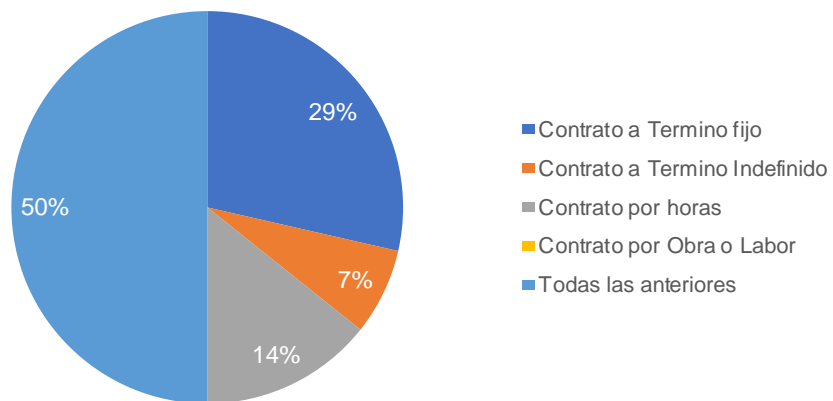
11. ¿Conoce cuáles son los tipos de contratación laboral que usted puede utilizar con sus empleados?

Tabla 13: *Tipos de Contratación*

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Contrato a Termino fijo</i>	17
<i>Contrato a Termino Indefinido</i>	5
<i>Contrato por horas</i>	8
<i>Contrato por Obra o Labor</i>	0
<i>Todas las anteriores</i>	30

Fuente: Autoría Propia

Figura 11: *Tipos de Contratación*



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos el 50% de los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto. Tiene conocimiento que existen diferentes tipos de contratación laboral, por otra parte, un 29% responde que solo conoce el tipo de contrato a término fijo y un 14% afirma que conoce el tipo de contratación por horas, resultados que dejan en evidencia el desconocimiento que tienen los empleadores con referencia a las modalidades de contratación.

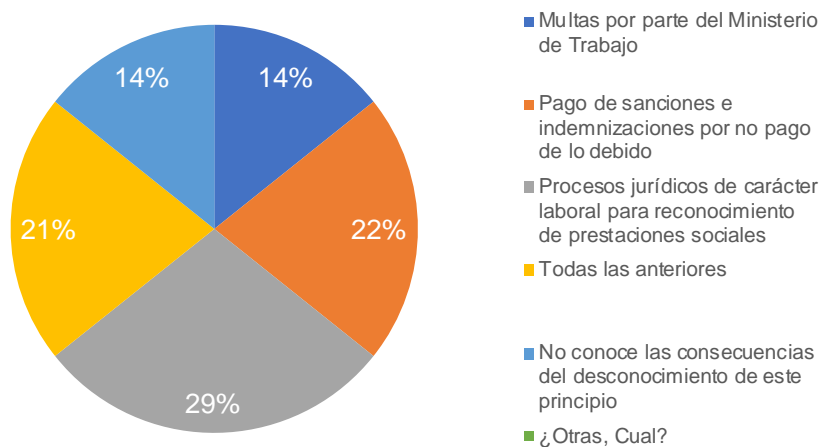
12. ¿Tiene conocimiento de alguna de las consecuencias que como empleador le puede acarrear el desconocimiento del principio de la primacía de la realidad?

Tabla 44: Consecuencias del desconocimiento del principio

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>CANTIDAD</i>
<i>Multas por parte del Ministerio de Trabajo</i>	8
<i>Pago de sanciones e indemnizaciones por no pago de lo debido</i>	14
<i>Procesos jurídicos de carácter laboral para reconocimiento de prestaciones sociales</i>	17
<i>Todas las anteriores</i>	13
<i>No conoce las consecuencias del desconocimiento de este principio</i>	8
<i>¿Otras, Cual?</i>	0

Fuente: Autoría Propia

Figura 12: Consecuencias del desconocimiento del principio



Fuente: Autoría Propia

Según los resultados obtenidos, el conocimiento que tienen los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto sobre las consecuencias de desconocer el principio de la realidad sobre las formas es de; un 29% conoce sobre procesos jurídicos de carácter laboral para reconocimiento de prestaciones sociales, un 22% sobre pago de sanciones e indemnizaciones por no pago de lo debido y un 21% conoce todas las anteriores, resultados que son de importancia para esta investigación, ya que muestran la realidad del desconocimiento que tienen los empleadores

3.2 Las personas naturales como empleadores en el Centro Comercial San Andresito

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecida en el artículo 53 de la Constitución colombiana denota que, para efectos de las relaciones laborales, opera plenamente en aquellos casos en los cuales se hayan celebrado contratos de prestación de servicios o de cualquier otro tipo a fin de encubrir una relación laboral; en estos casos legalmente la protección del derecho al trabajo y las garantías laborales debe ejercerse plenamente a favor del trabajador.

Este principio deriva de la existencia de una parte débil y en desventaja en las relaciones de manera tal, que se constituye como una manera de protección frente a esta parte; ello implica que debe prevalecer la información ofrecida por la realidad sobre aquellos datos que figuren de manera formal en un contrato, de tal forma que este principio atienda a los hechos prácticos más que a la formalidad que los constituye.

Conforme a lo anterior, y de acuerdo a lo expuesto por Escobar Henríquez (1991), la Primacía de la Realidad puede enunciarse diciendo que: “En materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquellos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal”.

Por el tipo de características mencionadas es que la jurisprudencia nacional en la ejecución de sus competencias lo ha acogido, dando paso a su desarrollo y ampliando el rango de protección del mismo cuando es necesario, más aún porque su finalidad es el beneficio del empleado que ha sido vulnerado en sus derechos cuando se busca ocultar la verdadera relación laboral a favor la parte más fuerte en la relación contractual.

Sin embargo, y pese a que la legislación laboral es clara y exegética en el cumplimiento de las obligaciones de las partes, se puede evidenciar que la realidad dista mucho de este tipo de pronunciamientos, más aún cuando la parte fuerte de la relación laboral, es decir, el empleador es una persona natural, toda vez, que existe un mayor informalidad e incumplimiento en los procesos contractuales y de afiliación a seguridad social de los trabajadores.

Frente a esto Villegas Arbeláez (2008), para quien este principio se constituye como un mínimo fundamental en materia laboral, y “consigna que la realidad es prevalente y determinante frente a las formas o el papel, y no a la inversa, como es la creencia generalizada y deformada por el procedimiento”.

En concordancia a la investigación realizada se puede determinar que la implementación de contratación diferente al contrato laboral se viene utilizando de forma constante, pero de manera incorrecta y fraudulenta el contratado termina efectuando la prestación de sus servicios de forma personal, bajo condiciones de subordinación y dependencia modificando dicha relación a la laboral, pero sin el reconocimiento efectivo de la misma, dando paso a la vulneración de los principios y derechos laborales que buscan garantizar un trabajo digno y una calidad acorde para todas las personas en condición de trabajadores.

Ahora bien, es importante resaltar que la población base de este estudio en su gran mayoría corresponde a empleadores que no cumplen con los requisitos de ley o de trabajadores que ejercen sus funciones bajo figuras contractuales diferentes al contrato laboral, aunque el desempeño de sus funciones se encuadre en este, es claro entonces, que la facultad de garantizar los derechos laborales por parte del Estado es ineficiente, toda vez que la vulneración de los mismos se efectúa desde un largo periodo de tiempo y se hace de manera abierta y generalizada.

Este fenómeno tiene mayor incidencia en la contratación entre personas naturales por el poco control que se ejerce sobre este vínculo, por el desconocimiento de las obligaciones contractuales por parte de los empleadores y especialmente por las difíciles condiciones laborales que enfrenta la sociedad, donde los trabajadores se ven en la obligación de aceptar trabajos en condiciones contrarias a la norma por el hecho de poder percibir algún tipo de ingreso que permita solventar sus necesidades básicas.

El factor económico es el común denominador frente al informalismo en la contratación, puesto que es el principal argumento que plantean los empleadores frente a la informalidad en la contratación de personal, es que los ingresos producto de su actividad económica no son suficientes para contratar a un trabajador cumpliendo todos los requisitos que la ley contempla.

Aunado a lo anterior, se tiene que por la figura jurídica bajo la cual se encuentra constituido el Centro Comercial San Andresito no es competente para exigir a los copropietarios o arrendatarios de los locales comerciales el tipo de contratación que estos manejan con sus empleados, limitando su obligación a la administración y manejo de la propiedad horizontal, donde el único requisito exigible para poder iniciar a desarrollar el objeto social es que el propietario del establecimiento de comercio ese encuentre debidamente registrado ante las entidades competentes, dejando de esta manera a potestad del propietario el vínculo contractual y las condiciones bajo las cuales ejercen sus labores.

Esta situación se dificulta más cuando existe desconocimiento por parte del empleador de las obligaciones y responsabilidades que le atañen respecto de sus trabajadores, toda vez que, no se establecen medidas para mejorar ni garantizar unas condiciones dignas de trabajo como lo enmarca la Constitución Nacional.

Por lo mencionado anteriormente, no fue posible realizar un proceso investigativo respecto de la situación real de los trabajadores, ya que para los propietarios de los establecimientos de comercio no es viable suministrarles este tipo de información puesto que la gran mayoría de empleados presta sus servicios y ejerce sus funciones con el cumplimiento de los elementos esenciales de subordinación, remuneración y prestación personal pero no existe un reconocimiento real del vínculo laboral ni el pago de los salarios, prestaciones sociales y demás inherentes al contrato de trabajo sin importar si es de carácter verbal, escrito, a término fijo o indefinido.

Ante esto, es importante que el empleador conozca que no solo tiene obligaciones, y que el pago de todos los conceptos de orden laboral no se constituyen exclusivamente como un gasto, si no que por el contrario, también existen beneficios por contratar a los trabajadores con el lleno de los requisitos, entre estos se encuentra el aprovechamiento de beneficios tributarios por ser empleador, el reconocimiento del gasto laboral como un hecho que no da lugar a contradicción

por parte de la Administración de Impuestos, como una medida de protección frente a los casos de accidentes laborales, toda vez que se salvaguarda su patrimonio al ser la ARL la entidad encargada de asumir ese tipo de incidentes, además de la disminución del riesgo de tener que efectuar pagos por sanciones e interese moratorios, o de tener que acudir ante autoridad competente por no pago de lo debido.

Se hace menester que se genere una sensibilización a los empleadores de los beneficios y consecuencias del desconocimiento del principio de la primacía de la realidad, ya que su importancia está establecida en otorgarle un trato equitativo a las partes de la relación laboral, protegiendo y salvaguardando la dignidad y la integridad de los trabajadores.

Conclusiones

1. El efectivo cumplimiento del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales posibilitan la materialización de los demás principios consagrados en la Constitución, toda vez que el reconocimiento del mismo da lugar a demostrar que existe un vínculo laboral y ello garantiza a los trabajadores el reconocimiento de otros principios como el de remuneración mínima vital y móvil, el principio a la no discriminación y la igualdad, estabilidad, entre otros, lo que indudablemente repercute, directamente, en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, e indirectamente, en el desarrollo económico y social de la nación.
2. Es indispensable reconocer que empleados y empleadores tienen deberes y derechos en la relación laboral, y pese a que se le ha dado mayor relevancia a los deberes y obligaciones del empleador a fin de salvaguardar la parte débil de la relación laboral, no se debe dejar de lado que éste también goza de derechos que deberán respetarse y protegerse, lo cual implica el equilibrio en las relaciones laborales en la medida que solo así es posible hablar de reivindicación de derechos laborales.
3. Se hace necesario que los empleadores generen conciencia de la necesidad de formalizar los contratos laborales, en la medida que solo de esta manera es posible pactar y evidenciar los términos de la relación laboral. Ello permite establecer las garantías frente al cumplimiento de las funciones y deberes del trabajador, minimiza la posibilidad de iniciar procesos en su contra del empleador por el desconocimiento de los derechos laborales mínimos y beneficios económicos, así como también permite el cumplimiento de obligaciones contables y tributarias.
4. Las relaciones laborales que priman en el Centro Comercial San Andresito del Municipio de Pasto, están regidas por la informalidad que es un fenómeno imperante de la economía de nuestra región, vulnerando los derechos laborales bien sea por desconocimiento o

porque consideran que los bajos ingresos derivados de su actividad no les permite cumplir con sus obligaciones laborales.

5. Debido a la informalidad en el manejo en lo concerniente a lo laboral por parte de los comerciantes del Centro Comercial San Andresito, y en el entendido que no fue posible efectuar las encuestas a los trabajadores, existe un alto grado de dificultad al momento de determinar la situación real de los trabajadores y de los beneficios con los cuales ellos cuentan en la actualidad.
6. Fue posible evidenciar que, en el caso del Centro Comercial San Andresito, las personas naturales que se encuentran en calidad de empleadores desconocen las obligaciones que les corresponde por el hecho de haber suscrito un contrato laboral, sin importar el tipo o denominación del mismo, generando como resultado el pago incorrecto de todos los conceptos y rubros establecidos normativamente y que buscan salvaguardar la dignidad, estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Recomendaciones

Según lo analizado, los empleadores del Centro Comercial San Andresito de la ciudad de Pasto, tienen un desconocimiento muy amplio en torno al tema de contratación legal, situación que ha llevado a vulnerar diferentes tipos de derechos que trae consigo una relación laboral, por lo tanto, acceder capacitaciones por parte de diferentes entes gubernamentales permitiría a los empleadores no solo obtener el conocimiento necesario, sino también con el objetivo de ser más competitivos en el mercado laboral, es por eso que se recomienda los siguientes parámetros:

Acceder a capacitaciones que los entes gubernamentales realizan de manera gratuita con cada uno de los empleadores, se recomienda entonces enviar solicitudes de capacitación a Cámara de Comercio sede Pasto, Ministerio de trabajo, Inspección del trabajo sede Pasto, Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), Asociación Colombiana de Micro Pequeñas y Medianas empresas de Nariño (ACOPI).

De igual manera tratar de acceder a un equipo profesional especializado y encargado de vigilar los diferentes modelos de contratación existentes en Colombia con el fin de salvaguardar los derechos los cuales son acreedores los trabajadores, de igual manera buscar una asesoría tanto legal como tributaria para poder acceder a ciertos beneficios que hoy en día el gobierno nacional tiene para los microempresarios y las mipymes.

Además, se recomienda que el Centro Comercial San Andresito tengan un cronograma establecido donde se ofrezca capacitaciones y orientaciones, a los empleadores, para que aquellos que no poseen el conocimiento necesario frente a temas laborales y otros de alto interés para el desarrollo de sus actividades puedan acceder a este e integrarlo con la experiencia de trabajo en su área.

Ofrecer capacitaciones progresivas en los aspectos que se evidenció como necesidad, además de talleres formativos y direccionados por el equipo técnico profesional del centro comercial buscando satisfacer las necesidades de conocimiento y aprendizaje en diversas áreas que soliciten los empleadores con el fin de que puedan obtener información pertinente para lograr alcanzar protección jurídica en tema de contratación laboral

También se considera oportuno realizar un diagnóstico de los trabajadores de los diferentes establecimientos de comercio para conocer las capacidades y habilidades de cada uno de ellos en aspectos como: uso de herramientas gerenciales, capacitación, manejo de tecnologías, eficiencia productiva, flexibilidad y comercialización que puedan aportar una serie de beneficios a los empleadores del centro comercial.

Finalmente, promover una actitud empresarial que les permita crecer en el tiempo y mejorar el nivel de vida de sus subordinados dejando a un lado el sesgo de la ilegalidad por aspectos económicos, buscando alternativas apropiadas para los dos extremos del vínculo laboral.

Errores cometidos y aprendizaje logrado en el desarrollo de la investigación

En el desarrollo del presente trabajo se cometieron errores los cuales salieron a la luz conjuntamente con la contingencia sanitaria vivida en nuestro mundo la pandemia COVID-19, inicialmente el grupo focal a quién iban dirigidas la presente investigación cambio repentinamente, puesto que impulsados por la pandemia y sumado a ello problemas financieros muchos empleadores tuvieron que cerrar sus establecimientos de comercio de manera definitiva, dejando de ser parte del centro comercial San Andresito, posterior a la reapertura solo un 35% de empleadores regresaron a sus actividades de comercio.

Todo lo anterior conllevó a cambiar la modalidad de aplicación de las encuestas y entrevistas, las cuales inicialmente se iban a realizar de forma física a través del formato que se exponen este trabajo, pero a raíz de la migración que tuvo el mundo a la era virtual nos fue necesario cambiar la aplicación de estas a través de diferentes plataformas entre ellas Google forms WhatsApp e Instagram, de esta situación logramos un aprendizaje valioso que consiste en siempre tener un plan de contingencia frente a los diferentes escenarios que se presentan en el día a día de un investigador.

Por otra parte, fue evidente indispensable la guía de profesionales orientadores como asesores en la ejecución de la presente investigación, ya que inicialmente fue una obligación para el equipo de trabajo conocer y apropiarse del tema objeto de estudio; principio de la primacía de la realidad sobre las formas y posteriormente enfatizar en la relevancia que tiene este conocimiento en los distintos escenarios comerciales en específico en los empleadores del centro comercial San Andresito de la ciudad de San Juan de Pasto.

La ejecución del presente trabajo nos enseñó que el trabajo informal no solo es el que se desarrolla en las calles, puesto que, a través de esta investigación se pudo determinar que muchos de los trabajadores que son contratados para establecimientos de comercio pequeños están

completamente desprotegidos y desprovistos de unas condiciones laborales mínimas, y desarrollan este tipo de actividades como única opción para generar ingresos.

Referencias

- Alcaraz Salarirche, N. (2015) Aproximación Histórica a la Evaluación Educativa: De la generación de la Medición a la Generación Ecléctica, *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11-25.
- Agreda Montenegro, E. J. (2004). *Guía de Investigación Cualitativa Interpretativa*. San Juan de Pasto: Editorial Institución universitaria Cesmag.
- Arturo, L. A. F. (2009). Efectos del Bloque de Constitucionalidad en materia de prescripción de la acción penal en Colombia. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 9(17), 65-77.
- Avendaño, G. E. (2014). El Derecho Laboral como Derecho Humano. *Verba Iuris*, 53-71.
- Baylos, A. (2017). *Sobre la prestación de trabajo y su laboralidad*. Recuperado de <https://bit.ly/3WhK9y9>
- Betancourt, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio jurídico garantista*, 252-264.
- Cañate, M. R. (2020). La deslaborización, un fenómeno social que vulnera el derecho humano al trabajo. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas*, 51-62.
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. (2020). (41.a ed.). Legis.
- Código Civil. (2018). (41.a ed.). Legis.
- Chaplin, Ch (Director). (1936). *Tiempos Modernos* [Película]. Charles Chaplin Productions
- Corte Constitucional. (27 de enero de 1994). Sentencia C - 023 [V. Naranjo, M.]. <https://bit.ly/3npdrM1>
- Corte Constitucional. (17 de marzo de 2004). Sentencia T – 255 [C.I. Vargas, H.]. <https://bit.ly/3nmxsCL>
- Corte Constitucional. (22 de febrero de 1993). Sentencia C – 056 [E. Cifuentes, M.]. <https://bit.ly/3HKfn9V>

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

De Oca, S. B. M. (1990). *Derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México.

Diazgranados, L. A. (2018). *Aplicabilidad de los principios en el nuevo Derecho Laboral*. Diazgranados Quimbaya, LA, Vallecilla Baena, LF, Diazgranados Quimbaya CM, Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, JD, Almanza Junco, JE (2018). *Derecho laboral en Colombia*. (LA Diazgranados Quimbaya, & EA Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Diazgranado Quimbaya, L. A., Valecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya, C. M., & Almanza Junco, J. E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Fonseca Alfonso, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho Y Realidad*, 17(33)

García, A. (2018). *Retos alrededor de la informalidad en Colombia*. Recuperado de <https://bit.ly/3cgbXhn/>

Gonzalez Lopez, C., Castaño Londoño, F. A., & Castaño Castro, P. A. (2007). *El Principio de la primacía de la realidad en el sector público*. Pereira, Colombia.

Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

Ostau de Lafont-, F. R. (2017). Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical: aplicación y efectos en el ordenamiento jurídico colombiano. *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Luna , E., & Rodriguez, L. (2011). *BID Sector de Conocimiento y Aprendizaje*. Obtenido de Pautas para la elaboración de Estudios de Caso. Recuerado de <https://bit.ly/3cjYu8f>

Ormeño, M. Á. S. (2008). El principio de la primacía de la realidad. *Derecho y cambio social*, 29.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. C86 de 1998. <https://bit.ly/3aFOMvH>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo*. R198 de 2006. <https://bit.ly/3sU4Ujs>
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1969). *Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social*. Resolución 2542 de 1968. <https://bit.ly/3DrC0NN>
- Vargas, J. A. (2012). *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública*. Primera edición, Bogotá. Universidad Sergio Arboleda.
- Vargas, J. A. (2012). *La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales*. *Juridicas CUC*, 9-34. <https://bit.ly/3iM4p9Y>
- Villegas Arbeláez, J. (2008). *Derecho Administrativo Laboral*. Principios, estructura y relaciones individuales. Octava edición, Bogotá D.C. Legis.
- Zuleta Martínez, D., Cortés Mateus, F. J., & Amaya Rodríguez, P. A. (2020) *¿Cómo entender jurídicamente en Colombia el trabajo digital?*

Anexos

No. de Ficha: 1	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Tratado Internacional	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	ACNUDH Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social (ohchr.org)	
Título del documento	Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social	
Autor(es)	Organización de Naciones Unidas	
Año	1969	Páginas: 18
Edición:		País:
Editorial		Ciudad:
Citación	<p>Normas APA: Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1969). <i>Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social</i>. Resolución 2542 de 1968. https://bit.ly/3DrC0NN</p>	
Palabras Claves	Empleo, Desarrollo social, derecho al trabajo	

RESUMEN DEL DOCUMENTO

La presente declaración busca crear medias de cooperación con la Organización, para que en cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales se pueda promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones estables y duraderas de progreso y desarrollo económico y social.

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN

PÁGINAS

ARTÍCULO 6 °. - El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente. El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil, y el establecimiento, de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción que excluyan cualesquiera formas de explotación del hombre, garanticen igual derecho a la propiedad para todos, y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica igualdad.

ARTÍCULO 10 °.- a) La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas; la protección del consumidor .

COMENTARIOS DEL TEXTO

Mediante la declaración sobre el progreso y el desarrollo social la Organización de Naciones Unidas (ONU) da principal relevancia al derecho del trabajo, como elemento fundamental para el progreso social, en el entendido que este es el medio a través del cual las personas y los grupos familiares y sociales que conforman tendrán un mejor nivel de vida.

Por lo anterior, se hace énfasis en la importancia de la protección del empleo y el fomento del mismo, el cual deberá ser prestarse en condiciones justas y dignas a fin de alcanzar un salario que permita como mínimo asegurar unas condiciones de vida respetables, y que a su vez favorezcan el sostenimiento productivo en favor de toda la sociedad.

No. de Ficha: 2	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Tratado Internacional	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION) (ilo.org)	
Título del documento	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	
Autor(es)	Organización Internacional del Trabajo	
Año	1998	Páginas: 4
Edición:		País: Ginebra
Editorial		Ciudad:
Citación	<p>Normas APA: Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1998). <i>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo</i>. C86 de 1998. https://bit.ly/3aFOMvH</p>	
Palabras Claves	Trabajo, declaración, derechos fundamentales	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>Este documento manifiesta que los derechos consagrados en esta declaración son universales y que se aplican a todas las personas, independientemente del país donde se desarrolle o las características de estos. Hace un énfasis especial frente a los desempleados y los trabajadores migrantes, que son considerados grupos especiales por sus condiciones e insta a todos los integrantes a crear medidas tendientes a la generación de empleos estables, y se hace el reconocimiento que el progreso social y la erradicación de la pobreza no son posibles solo con el crecimiento económico.</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;</p> <p>Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;</p> <p>Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;</p> <p>Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;</p> <p>Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;</p> <p>Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;</p> <p>Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;</p> <p>LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO</p> <p>1. Recuerda:</p> <p>(a) que, al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;</p>	

(b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

(a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

(a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

(b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

(c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

IV. QUEDA ENTENDIDO QUE

1. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.	
--	--

COMENTARIOS DEL TEXTO	
------------------------------	--

<p>Mediante la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se busca que los miembros que han aceptado este tratado se comprometan a establecer políticas tendientes no solo a la protección de los derechos humanos fundamentales, si no también, a aunar esfuerzos para la eliminación de condiciones laborales desfavorables, discriminatorias e injustas, así como también, brindar mayor protección a niños, migrantes y desempleados por tratarse de sujetos de especial protección debido a sus condiciones especiales.</p>	
--	--

<p>Otro de los objetivos principales de este convenio es dar seguimiento a las actividades y planes creados por los miembros a fin de materializar los derechos que contiene esta declaración y todas aquellas que a ella se adhieren.</p>	
--	--

No. de Ficha: 3	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Tratado Internacional	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf (ilo.org)	
Título del documento	Recomendación sobre la relación de trabajo – Recomendación 198	
Autor(es)	Organización Internacional del Trabajo	
Año	2006	Páginas: 8
Edición:		País: Ginebra
Editorial		Ciudad:
Citación	Normas APA: Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). <i>Recomendación sobre la relación de trabajo</i> . R198 de 2006. https://bit.ly/3sU4Ujs	
Palabras Claves	Relación Laboral, relaciones de trabajo encubiertas, remuneración	

RESUMEN DEL DOCUMENTO	
<p>La presente recomendación hace alusión a que es necesario que dentro de las políticas de los miembros se establezcan medidas de protección para los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, para que ellos disfruten de la protección a que tienen derecho, y que permita como mínimo el cumplimiento efectivo de la normatividad laboral vigente</p>	

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p data-bbox="198 331 1321 394">POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO</p> <p data-bbox="198 430 1321 573">1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.</p> <p data-bbox="198 583 1321 804">2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.</p> <p data-bbox="198 814 1321 877">3. La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.</p> <p data-bbox="198 888 1321 1686">4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a: (a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes; (b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho; (c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho; (d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén; (e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo; (f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y (g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.</p> <p data-bbox="198 1696 1321 1875">5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.</p>	

6. Los Miembros deberían: (a) velar especialmente porque en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo, y (b) establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género.

7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores: (a) al formular una política nacional, todo Miembro debería, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y (b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.

8. La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo porque las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.

DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: (a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; (b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y (c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización

de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

14. La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

15. La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la presente Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.

16. Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento. Debería prestarse especial atención a aquellas ocupaciones y sectores con una proporción elevada de mujeres trabajadoras.

17. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas. 18. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían promover el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.

COMENTARIOS DEL TEXTO

Mediante esta recomendación la OIT busca asegurar la existencia de herramientas suficientes para evitar el encubrimiento de las relaciones laborales mediante la existencia de contratos que simulan negocios jurídicos diferentes, esto en concordancia con el párrafo 9 del presente documento, el cual hace énfasis en la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, para lo cual solo hará falta la verificación de las situaciones fácticas que caracterizan la existencia de la relación de trabajo.

Lo anterior puesto que es evidente que el problema de la desprotección laboral que pudiera surgir también de los acuerdos contractuales establecidos por outsourcing o subcontratación, que buscan desdibujar la verdadera relación de trabajo dando como resultado la existencia de trabajos no protegidos y que vulneran los derechos laborales que la OIT y la regulación interna ha establecido.

Fichas de revisión jurisprudencial

No. de Ficha: 4	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Sentencia	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	C-023-94 Corte Constitucional de Colombia	
Título del documento	Sentencia C-023 de 1994	
Autor(es)	Corte Constitucional	
Año	1994	Páginas: 20
Edición:		País: Colombia
Editorial		Ciudad: Bogotá
Citación	Normas APA: Corte Constitucional. (27 de enero de 1994). Sentencia C - 023 [V. Naranjo, M.]. https://bit.ly/3npdrM1	
Palabras Claves	Principio, Primacía de la realidad, favorabilidad	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>La presente sentencia hace énfasis en el principio de primacía de la realidad, el cual consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por las partes del contrato laboral, develando la realidad oculta tras las formas; a nivel jurisprudencial el desarrollo de este principio ha permitido establecer la figura del contrato realidad, toda vez que sea posible determinar la existencia de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración y estos no estarán sujetos a la denominación enmascaradora que se le otorgue.</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>2.1 El trabajo como derecho fundamental</p> <p>Ya se enunció cómo el trabajo es una inclinación natural del hombre. Ahora bien, toda inclinación natural de la persona constituye un bien inherente a su personalidad, lo que equivale a ser considerado como derecho fundamental. El derecho al trabajo no consiste solamente en la facultad de actuar hacia un fin, sino que se ejecute en condiciones de dignidad e igualdad en el seno de la sociedad. Lo anterior genera deudas en justicia al trabajador: la no discriminación, la facultad de promoción, el estímulo hacia la superación, la estabilidad laboral y la solidaridad. Estos aspectos se saben realizar en un ambiente de respeto a la profesión o al oficio de cada cual: la justa remuneración y la valoración social; se tiene derecho a la honra laboral.</p> <p>Esta Corte observa la conexidad necesaria entre los artículos 16 y 25 de la Carta Política, por cuanto, como se dijo, el trabajo promueve el libre desarrollo de la personalidad, como aplicación normativa de lo estipulado en el Preámbulo, que señala al trabajo como un fin del pueblo de Colombia.</p> <p>Como el trabajo afianza la condición del hombre como merecedor, es eminentemente representativo de la dignidad intrínseca del hombre, y entonces al trabajo se le puede incluir dentro de lo expresado en el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, cuando señala:</p> <p>"CONSIDERANDO que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana."</p> <p>Siempre que se reconoce la dignidad humana en consecuencia se alude al trabajo. Con base en esta consideración fue que la Asamblea General de la ONU de 1948 proclamó el artículo 23, relativo al trabajo:</p> <p>"Artículo 23.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 3. Principios mínimos fundamentales del trabajo <p>El artículo 53 Superior, señala una serie de principios mínimos fundamentales que el Congreso deberá tener en cuenta al expedir el estatuto del trabajo, y que constituyen una filosofía del ejercicio laboral. Estos principios son: "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades</p>	

establecidas por los sujetos en las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".

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

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

El trabajo como obligación social

El trabajo, además de ser un valor y un derecho, es una obligación social. El artículo 25 de la Constitución establece lo siguiente:

"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Este aspecto conlleva la característica de derecho-deber del trabajo, y su condición especial de ser un valor, un derecho y un deber, es la que amerita que el Estado le otorgue una especial protección.

El fundamento de la obligación de trabajar se funda en la sociabilidad del hombre, que genera deberes de solidaridad. Uno de esos deberes es el de contribuir al perfeccionamiento de la sociedad, y es por ello que, ante la impotencia de un solo individuo para subsistir dignamente, se requiere que cada cual haga lo suyo para el bien común. Pero el trabajo como obligación social es una manifestación propia de la estructura trascendente de la persona; en otras palabras, es un acto de justicia, porque se refiere también al perfeccionamiento de los otros.

Ya se ha dicho que el ser humano es trabajador por naturaleza, y en este sentido es onto creador. Está llamado por su misma esencia a transformar el entorno y dirigirlo cada vez más hacia el bienestar común, que abarca todos los intereses particulares al ser de interés general.

Una de las formas como la parte se ordena al todo, es el trabajo personal. A la sociedad le interesa que cada uno de sus miembros, cuando esté en capacidad de hacerlo, ejecute una acción perfeccionante. Toda estructura democrática participativa se funda en el trabajo, como elemento indispensable para realizar los fines que la sociedad persigue. Sin el trabajo es evidente que no puede construirse un sistema que promocióne el bien común y es la manera más adecuada de satisfacer el interés general.

Pero hay que observar que el trabajo, como obligación social, no debe ser tomado como una parcelación de la libertad del individuo, sino como un encauce de las facultades humanas hacia el bien común, que redunde en el bienestar de todos y cada uno de los individuos que conforman la sociedad civil. Se trata de una obligación que enaltece la propia libertad de quien asume la

responsabilidad social, por cuanto es la oportunidad de trascender socialmente, por sus propios actos que tienden a la realización de fines sociales, que, se repite, no anulan las finalidades propias del individuo que labora. En una acción personal para lo social, y un logro de beneficios particulares, que son también de interés general, pues a todo social le interesa el beneficio de cada una de sus partes.

COMENTARIOS DEL TEXTO

Esta sentencia inicialmente hace referencia a la importancia del trabajo en el desarrollo del ser humano, y aclara que su importancia ha permitido que sea considerado como un derecho fundamental, de acuerdo a lo consagrado por la Constitución el trabajo será libre, voluntario y en condiciones dignas y equitativas, por tal razón, se hace necesario que exista una protección real para garantizar estas condiciones.

Así pues, es preciso la existencia de unos principios mínimos que respalden esa protección que el Estado debe darles, entre estos se encuentra específico el principio de la primacía de la realidad sobre la forma, que no es más que la imposibilidad normativa de darle prevalencia a las formalidades y no a la realidad, lo que genera un desconocimiento de los beneficios reales que todo trabajador posee en virtud de lo dispuesto por el derecho al trabajo

No. de Ficha: 5	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Sentencia	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	T-255-04 Corte Constitucional de Colombia	
Título del documento	Sentencia T – 255 de 2004	
Autor(es)	Corte Constitucional	
Año	2004	Páginas: 16
Edición:		País: Colombia
Editorial		Ciudad: Bogotá
Citación	Normas APA: Corte Constitucional. (17 de marzo de 2004). Sentencia T – 255 [C.I. Vargas, H.]. https://bit.ly/3nmxsCL	
Palabras Claves	Contrato realidad, presunción,	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>Esta sentencia hace referencia a la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, para lo cual hace claridad sobre el hecho que el contrato de trabajo es el eje sobre el que gira y se estructura la regulación del en el Código Sustantivo del Trabajo, por tal razón es la principal fuente de reconocimiento de la relación de trabajo subordinado. Y se hace énfasis en los tres elementos necesarios para la existencia de un contrato de trabajo.</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>El contrato de trabajo es el eje sobre el cual gira y se estructura la regulación contenida en el Código Sustantivo del Trabajo. Es también la principal fuente de la relación de trabajo subordinado, tratándose de trabajadores particulares.</p> <p>Por tales razones el contrato de trabajo es la forma contractual típica del derecho del trabajo, y de ahí que encuentre una detallada reglamentación en la legislación laboral a partir de su definición en el artículo 22 del CST según el cual:</p> <p>“1. Contrato de trabajo es aquél 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. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.</p> <p>Dos son, pues, los extremos del contrato de trabajo: el trabajador, persona natural quien se obliga en forma personal y subordinada a prestar el servicio; y el empleador, persona natural o jurídica quien se beneficia del servicio prestado y debe remunerarlo.</p> <p>En lo que concierne al empleador, la celebración del contrato de trabajo puede estar a su cargo o por cuenta de un representante suyo. Al respecto conviene tener presente que según el artículo 32 del CST tienen el carácter de representantes patronales, con las consecuencias generales de representación, o sea de obligarlo frente a los trabajadores entre otras personas i) los representantes legales o reglamentarios; ii) los trabajadores al servicio del empleador que, careciendo de la calidad de representantes legales o reglamentarios, ejercitan funciones de dirección o administración, como ocurre con directores, gerentes, administradores, mayordomos etc. y iii) las personas que sin ser trabajadores al servicio del empleador y careciendo igualmente de la calidad de representantes suyos, ejerciten actos de representación con su aquiescencia (tácita o expresa). Esta observación es importante pues en la actuación que se revisa el tutelante arguye que el hecho de que la representante legal del Hotel Colinas de Fusa haya contratado los servicios de la trabajadora demandante lo exime de toda responsabilidad frente a ella.</p> <p>Por su parte el artículo 23 ibidem establece cuáles son los elementos que deben concurrir para que se perfeccione el contrato de trabajo, así:</p> <p>ART. 23. Subrogado. L. 50/90, art. 1°. Elementos esenciales. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:</p> <p>a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;</p> <p>b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos *(mínimos)* del trabajador</p>	

en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y

c) Un salario como retribución del servicio.

2. 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

Y como una garantía a favor del trabajador, el artículo 24 del CST dispone que “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, lo cual implica un traslado de la carga de la prueba al empresario, pues la relación de trabajo subordinado nace fundamentalmente de la realidad de los hechos. Al respecto la Corte ha expresado:

“...debe advertirse que la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.

De ahí que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo haya dispuesto que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, con lo cual la ley le está otorgando primacía legal al hecho real de la prestación de un servicio personal, haciendo automática la aplicación del derecho del trabajo.”

Por ello es menester que para desvirtuar dicha presunción el supuesto empleador deba acreditar fehacientemente que no se alcanzó a configurar un contrato de trabajo. Sobre este tópico ha dicho la Corte:

“El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción”.

Vistas las anteriores disposiciones se aprecia que mientras el contrato de trabajo envuelve la noción de consentimiento, de acuerdo de voluntades, la relación de trabajo, en cambio, surge de la prestación efectiva y real del servicio, es decir, constituye un fenómeno fáctico con consecuencias jurídicas ya que de ella se deriva un conjunto de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, toda vez que se presume legalmente regida por un contrato de trabajo.

Concurriendo los tres elementos esenciales el contrato de trabajo éste existe, sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones y modalidades que se le agreguen. Es a lo que la doctrina ha denominado contrato realidad. Pero al trabajador sólo le bastará con acreditar la

existencia de la relación laboral para que opere la presunción legal de contrato de trabajo, con lo cual se invierte la carga de la prueba para el empleador quien para desvirtuarla tendrá que acreditar que esa relación nunca estuvo presidida por un contrato de trabajo aportando los elementos probatorios que le permitan al fallador llegar a tal conclusión, tal como se ha dicho anteriormente.

De manera que para que se configure la vía de hecho en este caso será indispensable que habiéndolo aportado el empleador las pruebas que acreditan la inexistencia del contrato de trabajo, esto es, que habiendo desvirtuado la presunción legal del artículo 24 del CST, el juez laboral actuando contra la evidencia que ellas suscitan declare que entre trabajador y empleador existió un verdadero vínculo laboral generador de obligaciones jurídicas.

COMENTARIOS DEL TEXTO

De acuerdo a esta sentencia y en concordancia con lo manifestado por la Corte Constitucional, es suficiente con probar únicamente la existencia de una prestación personal del trabajo para que se pueda presumir la existencia de un contrato laboral entre el empleador y trabajador, generando así, que el contrato laboral se configura con la prestación personal del servicio.

Igualmente se hace referencia a que la carga de la prueba estará a cargo del trabajador, toda vez que será obligación del empleador probar el tipo de relación existente, o de demostrar que el contrato o vínculo no es de carácter laboral. por lo que el empleador debe aportar todas las pruebas que permitan desvirtuar la presunción existente de prestación personal, subordinación, cumplimiento de horario, salario y demás que den lugar al contrato laboral.

No. de Ficha: 6	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Sentencia	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	C-056-93 Corte Constitucional de Colombia	
Título del documento	Sentencia C – 056 de 1993	
Autor(es)	Corte Constitucional	
Año	1993	Páginas: 15
Edición:		País: Colombia
Editorial		Ciudad: Bogotá
Citación	Normas APA: Corte Constitucional. (22 de febrero de 1993). Sentencia C – 056 [E. Cifuentes, M.]. https://bit.ly/3HKfn9V	
Palabras Claves	Contrato de prestación de Servicios, Principio de Igualdad, contratista	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>Esta sentencia hace referencia a la existencia de un contrato por orden de prestación de servicios entre una persona natural y una entidad del Estado que, en un evento de abuso de las formas jurídicas, y de conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, se llegue a desestimar un aparente contrato de prestación de servicios que en su sustancia material equivale a un contrato de trabajo.</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>El estatuto de contratación administrativa define así el contrato de prestación de servicios "(...) el celebrado con personas naturales o jurídicas para desarrollar actividades relacionadas con la atención de los negocios o el cumplimiento de las funciones que se hallen a cargo de la entidad contratante, cuando las mismas no puedan cumplirse con personal de planta". Agrega esta disposición - aparte materia de acusación - que no podrá celebrarse esta clase de contratos para el ejercicio de funciones administrativas, salvo autorización expresa del jefe del respectivo organismo o entidad. Esto último de acuerdo a la modificación introducida por el artículo 25 del Decreto Ley 1680 de 1991.</p> <p>Para los anteriores efectos, se entiende por funciones administrativas aquéllas que sean similares a las que están asignadas, en todo o en parte, a uno o varios empleos de planta de la entidad contratante (D 222 de 1983, art. 163, acusado).</p> <p>Entre otros contratos, se consideran pertenecientes a esta clase los de asesoría, representación judicial, rendición de conceptos, servicios de salud distintos de los que celebran las entidades de previsión social, edición, publicidad, sistemas de información y servicios de procesamiento de datos, agenciamiento de aduanas, vigilancia, aseo, mantenimiento y reparación de maquinaria, equipos, instalaciones y similares (D 222 de 1983, art. 164).</p> <p>Señala el artículo 167 del estatuto de contratación - igualmente objeto de la demanda de inconstitucionalidad - que las personas naturales vinculadas por contrato de prestación de servicios sólo tendrán derecho a los emolumentos expresamente convenidos y que, en ningún caso, se podrá pactar el pago de prestaciones.</p> <p>Por su parte, el artículo 168 del mismo cuerpo normativo precisa que "no se consideran contratos de prestación de servicios los de trabajo".</p> <p>En la órbita de la administración pública, los contratos de administración de servicios, por expresa consagración legal, tienen la naturaleza de contratos administrativos y, por consiguiente, en su formación y efectos están sujetos, en primer término, a las normas de derecho público (D 222, art. 16-3). Los litigios que surjan de estos contratos son del conocimiento de la Justicia Contencioso Administrativa (D 222, art. 17).</p> <p>Los contratos de prestación de servicios que estipulan la Nación, los establecimientos públicos y demás entes a los que se aplica el estatuto de contratación, con personas naturales o jurídicas privadas, constituyen, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial, cuya materia versa sobre la prestación independiente de un servicio (obligación de hacer) a cambio de una contraprestación dineraria.</p> <p>La figura del contrato pone de presente que la entidad pública se vale de la autonomía negocial y que el acto que concluye se perfecciona mediante el acuerdo de las partes que concurren a instituirlo.</p> <p>Si bien los contratos que el ente celebra como titular de una función pública siempre se caracterizan por la relevancia directa de un específico interés del cual es vocero y que se integra a su causa, la</p>	

bilateralidad del acto y la deliberada apelación al principio contractualístico no permiten que este sea la exclusiva traducción de dicho interés.

Desde luego, la relevancia del momento público de este contrato puede manifestarse, entre otros aspectos, en el proceso de exteriorización de la voluntad contractual del ente, en la incorporación de ciertas cláusulas, en el régimen de nulidades y terminación y en la consagración de determinadas prohibiciones y mecanismos de autotutela. En todo caso, así eventualmente se trate de excepciones a la disciplina puramente contractual, no resultan incompatibles con ésta y la administración permanece sustancialmente ligada por principios propios de la misma.

De acuerdo con las notas legales del contrato administrativo de prestación de servicios, la actividad humana que la persona natural o jurídica se obliga a ejecutar en favor del ente público, no puede realizarse "bajo la continuada dependencia o subordinación" de este último. La relación laboral no puede en efecto ser objeto de un contrato de prestación de servicios (D 222 de 1983, art. 168). En el plano legal, frente a la entidad administrativa debe entenderse siempre un contratista independiente. La administración no está legalmente autorizada para celebrar un contrato de prestación de servicios que en su formación o en su ejecución exhiba las notas de un contrato de trabajo. De crearse un acto semejante o de producirse su mutación en ese sentido, se ingresa en el campo de la patología de este típico contrato administrativo y en la ilegalidad de la correspondiente actuación o práctica administrativa, sin perjuicio de los derechos y garantías del trabajo que aún bajo este supuesto haya podido realizarse.

Destinatarios de la protección del Estatuto del trabajo

La consagración constitucional del derecho del trabajo y de sus garantías, es una consecuencia del principio constitutivo del Estado social de derecho, el cual tiene como fundamento y centro de gravedad la dignidad de la persona humana y el trabajo.

El estatuto del trabajo que ha de expedirse por el Congreso y cuyos principios mínimos recoge el artículo 53 de la CP, tiene como misión continuar la obra del Constituyente en punto de su tutela. La filosofía tuitiva de la Constitución exige una penetrante legislación que la proyecte en contenidos específicos de justicia, promoción y protección del trabajo.

Los principios mínimos fundamentales que deben ser tenidos en cuenta por el estatuto del trabajo, deben ser interpretados de manera amplia pues no son límite sino garantía del trabajo cuyo núcleo o ámbito como derecho está llamado a expandirse. De ahí que aquéllos cobijen todas las modalidades de trabajo, intelectual o material, libre o independiente.

La condición de contratista independiente de quien es parte en un contrato administrativo de prestación de servicios - así como la prohibición de que su contenido equivalga o se asimile a la de un contrato de trabajo - no permite calificarlo como destinatario de los indicados principios mínimos referidos en el citado artículo 53 de la Constitución política. De otra parte, esos principios - remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el "empleo", adiestramiento y descanso necesario etc. -, no se concilian con las notas de autonomía e independencia que caracterizan la ejecución de las prestaciones a que se obliga el contratista y al objeto y economía del contrato que, salvo los elementos imperativos de derecho público que eventualmente se incorporen - resultan en últimas

moldeados y precisados en todos sus contornos por las partes, sin que por fuera de sus estipulaciones pueda postularse - desde la ley - un mínimo prestacional.

Alcance de la categoría de los servidores públicos

La figura genérica del servidor público en el universo de la función pública, comprende a los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (CP art. 123). Los servidores públicos ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento (CP art. 123). La ley determina la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva (CP art. 124).

Quien celebra con un ente público un contrato administrativo de prestación de servicios, sólo adquiere como autor del acuerdo el carácter de titular de una relación contractual y, en el circunscrito universo del convenio, se convierte en un específico centro de intereses. No se transforma en empleado público ni en trabajador del Estado. El régimen del empleado público y de su responsabilidad se encuentra definido y regulado minuciosamente en la ley y no es materia de contrato. La subordinación del empleado y del trabajador oficial se opone a la independencia y autonomía del mero contratista del Estado. En fin, la situación legal y reglamentaria (empleado público) y laboral (trabajador), no son en modo alguno equivalentes ni asimilables a la posición que ostenta el contratista independiente.

Si bien es cierto que en la mayoría de los casos los contratos de prestación de servicios excluyen la continuada dependencia o subordinación, ello no significa necesariamente que en algunas circunstancias y en virtud de los hechos que lo rodean bien puede ocurrir que se transforme, en presencia de una clara y real subordinación o dependencia, en contrato de trabajo, con todas sus consecuencias. En este caso, las normas protectoras del trabajo humano y de su dignidad exigen que se reconozca la realidad de los hechos que se subsume en el contrato laboral como prototipo del contrato realidad. El ponente al proponer la declaratoria de una constitucionalidad condicionada al hecho de que -en aquellos casos en que por cualquier eventual abuso de formas jurídicas el contrato de prestación de servicios deviniere en contrato de trabajo- se respeten cabalmente los derechos del trabajador. Esta forma tiene la ventaja de estimular una rígida observancia o vigilancia del cumplimiento de las respectivas obligaciones para mantenerse en el marco de los preceptos constitucionales.

COMENTARIOS DEL TEXTO

A través de esta sentencia se puede evidenciar que la contratación que algunas entidades del Estado efectúan bajo el modelo contractual de prestación de servicios, pero que se utiliza para la ejecución de actividades propias o misionales de la entidad, o aquellos que en la realidad están sujetos a las características propias del contrato laboral, es decir, siempre y cuando confluyan los tres condiciones específicas de este tipo de contrato, no se podrá decir que existe un contrato por orden de prestación de servicios, toda vez, que debe existir igualdad en la protección de los derechos y prestaciones que la relación laboral entre particulares existe.

Por lo tanto, para este tipo de circunstancias también se debe solicitar la protección del principio de la primacía de la realidad sobre la forma y darle prioridad a la realidad de los hechos, más no a lo establecido en el acuerdo contractual.

Fichas de revisión doctrinal

No. de Ficha: 7	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Artículo de Revista	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	16ricardobarona.pdf (fuac.edu.co)	
Título del documento	Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano	
Autor(es)	Ricardo Barahona Betancurt	
Año	2010	Páginas: 13
Edición:		País: Colombia
Editorial		Ciudad: Bogotá
Citación	Normas APA: Betancurt, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Criterio jurídico garantista, 252-264.	
Palabras Claves	Derecho laboral, mínimo vital, favorabilidad	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se trabajan.</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>Primacía de la realidad Según el artículo 53 de la Constitución Nacional, entre los principios que debe tener en cuenta la ley que expida el estatuto del trabajo, se enuncia el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.</p> <p>Aunque este principio no se haya formulado como tal en la legislación laboral preexistente a la nueva Constitución, su presencia es ostensible en algunas normas, como el artículo 23 del Código Sustantivo que, en su ordinal 2, dispone que, una vez reunidos los elementos del contrato de trabajo, se presume que existe este y En materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen</p> <p>Este principio puede enunciarse diciendo que, en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal, además, el principio de primacía de la realidad indica que al presentarse un conflicto entre la realidad y la forma jurídica contrato de trabajo, prevalecen los hechos, la práctica.</p> <p>Sin embargo, la jurisprudencia ha desarrollado este principio, como sigue. La Sentencia 8291 del 22 de agosto de 1996, proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral: ... Es principio fundamental del derecho laboral consagrado en el ordinal segundo del artículo 23 del C. S. del T., la primacía del contrato realidad sobre los medios formales usados por las partes para vincularse entre sí, de suerte que, sobre las condiciones aparentes en cuanto a modalidad, lugar de servicio, funciones, remuneración y otras, prima la situación objetiva del trabajador y los hechos que hayan rodeado la prestación del servicio.</p> <p>De esta suerte resulta intrascendente la discusión planteada por la censura sobre el fenómeno de la simulación, como que la ley autoriza al juez laboral para desentrañar la naturaleza del contrato realidad con un fin eminentemente protector del trabajador tal como lo hizo el ad-quem en el sub-lite al concluir que el contrato celebrado entre las partes incluía en la remuneración pactada las comisiones pagadas a un aparente tercero en razón de que su causación se originaba en la prestación de un servicio personal del trabajador.</p> <p>La Sentencia C555 del 6 de diciembre de 1994, proferida por la Corte Constitucional indicó: ... La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (C.P., art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del</p>	

trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida.

Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato

COMENTARIOS DEL TEXTO

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecida en el artículo 53 de la Constitución colombiana denota que, para efectos de las relaciones laborales, opera plenamente en aquellos casos en los cuales se hayan celebrado contratos de prestación de servicios o de cualquier otro tipo a fin de encubrir una relación laboral; en estos casos legalmente la protección del derecho al trabajo y las garantías laborales debe ejercerse plenamente a favor del trabajador.

Este principio deriva de la existencia de una parte débil y en desventaja en las relaciones de manera tal, que se constituye como una manera de protección frente a esta parte; ello implica que debe prevalecer la información ofrecida por la realidad sobre aquellos datos que figuren de manera formal en un contrato, de tal forma que este principio atienda a los hechos prácticos más que a la formalidad que los constituye.

No. de Ficha: 8	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Artículo de Revista	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	Vista de El Derecho Laboral como Derecho Humano Verba Iuris (unilibre.edu.co)	
Título del documento	El Derecho Laboral como Derecho Humano	
Autor(es)	Germán Enrique Avendaño Murillo	
Año	2014	Páginas: 19
Edición:	32	País: Colombia
Editorial		Ciudad: Bogotá
Citación	Normas APA: Avendaño, G. E. (2014). El Derecho Laboral como Derecho Humano. <i>Verba Iuris</i> , 53-71	
Palabras Claves	Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derechos Humanos Derecho Laboral, Exigibilidad	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>La justiciabilidad de los derechos laborales, en particular aquellos conexos con los derechos humanos, no sólo describe fundamentalmente el Derecho Laboral como Derecho Humano, dentro de un gran catálogo de derechos, es también el optar por reconocer o no los reclamos de los operadores jurídicos, al momento de su exigencia por parte de los usuarios del servicio público de la administración de justicia. En este escenario, la presente construcción se propone diferenciar los perfiles de los funcionarios de la Rama Judicial con el fin de esclarecer un proceso de consolidación y aplicación en la organización judicial del Derecho a los derechos y, así como también para determinar el impacto de esta situación sobre la totalidad del ordenamiento jurídico</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>El trabajo es muchísimo más que la fuente de toda riqueza, es la condición básica y fundamental de toda la vida humana, lo es en tal grado que, hasta cierto punto, podemos decir que ha creado al propio hombre. El trabajo es el creador de todos los valores, el valor que existe en una sociedad determinada, tomado en un sentido histórico preciso, se manifiesta como creado y medido por el trabajo humano incorporado en cada mercancía y como gasto de fuerza de trabajo simple. El valor de los productos del trabajo compuesto se expresa en cantidades determinadas de trabajo simple; pero esta reducción del trabajo compuesto se cumple mediante un proceso social, a espaldas de los productores. El valor mismo no es más que la expresión del trabajo humano socialmente necesario.</p> <p>Derecho Social fundamental</p> <p>Se discute cuáles son los derechos sociales fundamentales que garantiza la Constitución de Colombia. Esta polémica a la que ha contribuido en gran medida la jurisprudencia de la Corte Constitucional es acerca de si está impuesto adscribir a las disposiciones de derechos fundamentales normas que confieren derechos sociales fundamentales. “(...) El hecho de que tales adscripciones estén ordenadas o no estén permitidas desde el punto de vista del derecho constitucional depende de las razones jurídicoconstitucionales que hablen a favor o en contra de estas posibilidades. La bondad de las razones puede determinarla sólo quien sabe para qué son estas razones...” (Dürig). La irrelevancia de la forma jurídica de la realización de la acción para la satisfacción del derecho es el criterio para la delimitación de los derechos a acciones positivas fácticas y a acciones positivas normativas. La gradualidad en la efectiva realización debe conllevar un mejoramiento en el estándar de realización de los derechos.</p> <p>De la obligación estatal de implementación progresiva, implica que la realización de los derechos económicos y sociales sólo pueden lograrse de manera paulatina, y pueden extraerse algunas obligaciones concretas, posibles de ser sometidas a revisión judicial en caso de incumplimiento. La obligación mínima asumida por el Estado al respecto es la obligación de no regresividad, es decir, la prohibición de adoptar políticas y medidas, y, por ende, de sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los que gozaba la población una vez adoptado el tratado internacional respectivo (Abramovich y Courtis, óp. cit., p. 355). La importancia del trabajo dirigido a satisfacer necesidades fundamentales, es tema de relevancia ius fundamental antropocéntrico y elaboración de una propuesta apoyada en la teoría de los principios o abierta, cuando se habla de “decisiones básicas jurídico constitucionales”; interpretado en el sentido de que el catálogo de derechos fundamentales expresa, entre otras cosas, la exigencia de que el individuo sea protegido del trabajo forzado y se le pueda brindar la posibilidad de mejorar su situación a través del proceso político, en este caso el Estado, dispone sólo limitadamente en forma directa del objeto del derecho en una economía de mercado.</p> <p>El argumento formal complejo, como objeción importante en contra de los derechos fundamentales sociales aduce un dilema: si los derechos fundamentales sociales son vinculantes, conducen a un desplazamiento de la política social desde la competencia del parlamento a la del Tribunal Constitucional; si no son vinculantes conducen a una violación de la cláusula de vinculación de una</p>	

Constitución. ¿Cuál es, el contenido de un derecho fundamental? La escala de interpretaciones concebibles se extiende desde un derecho utópico de cada uno a todo trabajo que desee, en todo lugar y en todo tiempo, hasta un derecho compensatorio a recibir ayuda en caso de desempleo. Pero, ¿cuál debe ser su monto? También en el caso del derecho fundamental social más simple, el derecho a un mínimo vital; “(...) La determinación de su contenido exacto plantea algunas dificultades (Bleckmann, p. 164). Desde luego, las dificultades en la determinación del contenido exacto de derechos, al igual que la precisión de un concepto muy impreciso, no son algo insólito en la Jurisprudencia y en la Ciencia del Derecho. Por lo tanto, la tesis de la justiciabilidad¹⁵ deficiente; de que los derechos sociales fundamentales no son justiciables o lo son en una medida muy reducida, conducente con una cláusula de vinculación (Alexy, 2002, pp. 194196, 242, 431 y 483486). Por lo anterior existen formas de hacer justiciables las obligaciones estatales en materia de derechos económicos, sociales y culturales: Cuando la conducta del Estado resulte claramente determinable, los derechos son directamente exigibles, sea a través del reclamo individual, sea a través del reclamo colectivo. Las violaciones de las obligaciones de respetar resultan claramente justiciables, y su denuncia debe tender a remover el acto u omisión que resulta violatorio del derecho. En el caso de las obligaciones de proteger y satisfacer, las vulneraciones provienen de omisiones del Estado. En estos supuestos, la exigencia del derecho comprende dos fases: la declaración de que la omisión estatal constituye una violación de derecho en cuestión y el emplazamiento al Estado a realizar la conducta debida, señalada del modo más correcto posible. Otra de las formas, es la exigencia de información sobre el estado de la situación de las diferentes áreas concernidas y sobre el contenido de las políticas públicas desarrolladas o proyectadas. La falta de producción de información pública o la privación de acceso a dicha información, también constituyen vulneraciones de obligaciones que resultan exigibles al Estado.

Influencia del bloque de constitucionalidad

De ninguna manera los convenios Internacionales del Trabajo pueden ser considerados simplemente como parámetros supletorios en el ordenamiento laboral. Independientemente de la definición acerca de cuáles son los Convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad, es claro que todos forman parte de la legislación interna, lo que significa que no pueden ser relegados, por regla general, a parámetros supletorios de interpretación ante vacíos normativos en el orden legal. Estando vigente un tratado, ajustado a la Constitución y no existiendo una norma de orden interno aplicable al caso concreto, se deberá apelar al respectivo tratado debidamente ratificado, aunado a los criterios auxiliares a que hace referencia el artículo 19.

Es preciso distinguir entre los Convenios de la O.I.T., puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” (C.P.; art. 53, inciso cuarto) es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una Ley posterior los desarrolle en el derecho interno no todos los Convenios forman parte del bloque de constitucionalidad (C.P., art. 93), en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no Constitucional. Igualmente, es claro que algunos Convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen Derechos Humanos en el ámbito laboral.

La Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros Convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato (C.P. art. 93, inciso 2), en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador (C.P., art. 1º) y al derecho al Trabajo (C.P. arts. 25 y 53). Cuando algún Convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto (C.P., art. 93, inciso 1), como también lo ha realizado en Sentencias anteriores. En el sistema jurídico colombiano existen por lo menos dos casos que se acercan al modelo formulativo que poseen los pronunciamientos de la O.I.T.: Las leyes cuadro y las disposiciones constitucionales: Sobre las primeras, ellas se limitan a crear las reglas generales, mientras que los aspectos normativos restantes son confiados al Ejecutivo, quien los desarrolla a través de decretos reglamentarios ampliados.

COMENTARIOS DEL TEXTO

La Constitución de 1991, en concordancia con el Estado social de derecho, en su artículo 25 regula el derecho al Trabajo buscando garantizar las relaciones laborales, como estructuras básicas dentro del desarrollo social y económico.

Por ello propende a establecer un plano de igualdad entre las partes, garantizando así que las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, den paso a una coordinación económica y un equilibrio social.

De igual manera a través de la adopción de normatividad por bloque de constitucionalidad se adopten medidas e instrumentos que protejan los derechos humanos fundamentales que surgen de este, toda vez que, el derecho al trabajo se vuelve indispensable para lograr el mínimo vital, el derecho de asociación, la dignidad la igualdad entre muchos otros indispensables para el desenvolvimiento y crecimiento del ser humano en sociedad.

No. de Ficha: 9	Fecha de elaboración:	
INFORMACIÓN GENERAL		
Tipo de documento	Libro	
Acceso al documento	Internet	
Dirección electrónica (si la tiene)	derecholaboralencolombia_Cap01.pdf(ucatolica.edu.co)	
Título del documento	Aplicabilidad De Los Principios En El Nuevo Derecho Laboral	
Autor(es)	Luis Adolfo Diazgranados	
Año	2010	Páginas: 11
Edición:		País: Colombia
Editorial	Universidad Católica de Colombia	Ciudad: Bogotá
Citación	<p>Normas APA: Diazgranados, L. A. (2018). Aplicabilidad de los principios en el nuevo Derecho Laboral. Diazgranados Quimbaya, LA, Vallecilla Baena, LF, Diazgranados Quimbaya CM, Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, JD, Almanza Junco, JE (2018). Derecho laboral en Colombia. (LA Diazgranados Quimbaya, & EA Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Betancourt,</p>	
Palabras Claves	Derecho laboral, mínimo vital, favorabilidad	

RESUMEN DEL DOCUMENTO
<p>El Derecho Laboral tiene una inclinación garantista en cuanto a la protección y aplicación de los principios propios de esta rama. Sin embargo, el derecho no es estático, y menos el Laboral, en el que la versatilidad, movilidad y actualización del sistema jurídico son fundamentales debido a su alto contenido social, además, dado su contenido altamente garantista frente a las necesidades y requerimientos de los trabajadores, merece un especial estudio de los principios que le resultan aplicables, los cuales se destacan por la alta importancia que tienen para el desarrollo del Derecho Laboral.</p>

APORTE RELEVANTE A LA INVESTIGACIÓN	PÁGINAS
<p>Coordinación económica y equilibrio social. El postulado de coordinación económica y justicia social se fundamenta en el objeto mismo del Derecho Laboral, al buscar la equidad entre empleadores y trabajadores, reconociendo de esta manera la existencia de dos clases sociales: la de los primeros, identificada como aquella que posee los medios de producción; y la de los segundos, que es la de quienes proveen, a cambio de un salario, sus capacidades, conocimientos y aptitudes físicas e intelectuales, para mantener y hacer más productivos los medios con los que cuenta el empleador.</p> <p>Este principio se torna fundamental, en tanto crea, a través de una ficción jurídica, una igualdad material entre empleadores y trabajadores, que respalda a estos últimos con disposiciones como la aplicación de la norma más favorable, la protección al trabajo y la garantía de unos derechos mínimos irrenunciables. Aunadas a este principio se encuentran: la obligatoriedad del trabajo, en cuanto obligación social; la libertad del trabajo, concebida como la elección libre de profesión u oficio; y la determinación de las condiciones para la ejecución de una actividad laboral. El principio de coordinación económica y de equilibrio social, aunque esencial para el desarrollo del proyecto vital del ser humano, es uno de los que más se ha visto condicionado por las dinámicas de la ley de la oferta y la demanda, especialmente por la proliferación de perfiles similares para las mismas áreas de conocimiento, lo cual impide que el factor económico deje de ser un elemento que condicione esta libertad plena de trabajo. En esta misma línea, la protección al trabajo y el reconocimiento, como derechos de carácter social promulgados desde el preámbulo mismo de la Constitución, cobran una especial importancia de cara a evitar los abusos que se puedan cometer por parte de quien detenta los medios de producción, así como para crear cada vez mejores condiciones laborales para los trabajadores. Así las cosas, este postulado de equilibrio económico y social, al abarcar el objeto mismo del Derecho Laboral, contiene en su formulación toda la política pública que comprende la necesidad de proteger a los trabajadores y de asegurar la debida ejecución del contrato, de acuerdo a las necesidades de los empleadores.</p> <p>Igualdad de oportunidades para los trabajadores</p> <p>La igualdad, entendida desde su esfera material, requiere del despliegue de diversas actividades que garanticen su efectividad. En el ámbito laboral hace referencia básicamente al postulado de: “a trabajo igual, salario igual”, independientemente de las condiciones de raza, sexo, religión, ideología, orientación sexual o cualquier otro rasgo que no guarde relación con las capacidades intrínsecas del trabajador para el desarrollo de la labor para la cual fue contratado. Para la OIT este ha sido un tema de especial relevancia, por lo que se destacan principalmente los siguientes dos convenios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Este Convenio estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Cobra especial importancia, teniendo en cuenta que en el mundo las diferencias salariales entre hombres y mujeres se mantienen con una disparidad de por lo menos 2/3 de salario, teniendo las mujeres una ejecución del trabajo de alrededor de 10 horas adicionales a la semana. 	

• Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Este Convenio define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Además, dispone que los Estados que lo ratifiquen, formular y llenar a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

Esta disposición cobra especial importancia frente a la inclusión de población vulnerable, como aquella en condición de discapacidad y menor de edad. Sumado a esto, particularmente en Colombia se enfrentan nuevos retos, como la inclusión de la población en condición de desplazamiento, de los reinsertados, de la población rural y de todos aquellos que en el marco del postconflicto tengan que ser incluidos en el marco laboral. También se destacan convenios como el 154 de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, mediante el cual se busca instar a los Estados parte para que permitan a las personas con cargas familiares asumir las mismas y ser incluidas en medios laborales sin discriminación. Por otra parte, se encuentra el Convenio 111 de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el cual se describen y definen los actos que se consideran como discriminatorios en el lugar de trabajo.

Por último, cabe mencionar convenios como el 118 de 1962, sobre igualdad de trato (seguridad social), así como el 19 de 1925, sobre igualdad de trato frente a accidentes de trabajo. Ambos están enfocados en brindar plenas garantías, de forma equitativa, a todos los trabajadores, de cara a los riesgos sociales a los cuales se ven enfrentados. La igualdad real es quizá uno de los retos más importantes en el Derecho Laboral actual, por lo que la materialización de la misma debe propenderse, en las sociedades contemporáneas, a partir del reconocimiento de la inclusión laboral de la mujer y de la garantía de la inclusión efectiva de población diversa, aspecto que resultará de especial importancia en el marco del postconflicto y que será determinante para mantener y consolidar la paz.

Primacía de la realidad frente a las formalidades

Los principios analizados parten, en su aplicación, del reconocimiento de la existencia de una relación laboral, en la cual son manejables todos estos postulados del Derecho Laboral. Pero ¿qué sucede cuando aún no hay reconocimiento frente a la existencia de una relación laboral? ¿Cómo aplicar todos estos postulados cuando no se parte de la existencia de una relación regida por los parámetros de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración? Las nuevas dinámicas del Derecho Laboral conllevan a que cada vez resulte más frecuente esta situación y, por ello, se acuda al uso del trabajo bajo figuras no laborales, como lo son los contratos civiles o la contratación por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado, las cuales son formas autónomas e independientes en que se ejecuta una labor y que, haciendo un uso correcto de las mismas, facilitan la realización de determinadas actividades y favorecen las libertades individuales.

Para la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-287 de 2011, el principio de primacía de la realidad sobre las formas implica la garantía de los derechos de los trabajadores más allá de las condiciones que formalmente se hayan pactado. En ese sentido, puede hablarse de la existencia de

una relación jerárquica de trabajo cuando la realidad del contexto demuestre que “una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica”; de ese modo nacen derechos y obligaciones entre las partes, que se ubican en el ámbito de la regulación laboral ordinaria. La noción del ‘contrato realidad’ se basa en una apreciación contextualizada del concepto de trabajo y no en una valoración inmaterial del mismo. Entonces, es obligación del operador jurídico validar para la ejecución del contrato, y más allá de las formalidades dispuestas por las partes, la realidad del mismo y la forma como se manifiesta bajo los parámetros del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esta discusión, si bien se encuentra centrada inicialmente en contratos de prestación de servicios y en contratos verbales, en los cuales no se reconocían los derechos mínimos de los trabajadores, ha tomado diversas manifestaciones gracias al auge de relaciones no laborales, como las derivadas de las Cooperativas de Trabajo Asociado, los outsourcing y las formas tercerizadas de contratación. Los criterios que debe tener en cuenta el operador jurídico al momento de determinar la existencia o no de un contrato laboral, han sido definidos por las distintas Cortes.

COMENTARIOS DEL TEXTO

Los principios laborales sirven como un límite ante las arbitrariedades que puedan provenir desde el empleador, ya sea este de carácter público o privado, puesto que en todo vínculo laboral existe la obligación de respetarlos, evitando que, en un momento dado, se sacrifique la finalidad y el sentido de los derechos sociales por el apego absoluto a las reglas. Un ejemplo de ello se obtiene bajo la revisión jurisprudencial, la cual permite identificar los principios más sensibles en el ámbito laboral, sin que ello se oponga a la existencia de otros, que pueden estar en construcción de nuevos principios y derechos como el de solidaridad y el del equilibrio económico, las cuales dan paso a nuevas ponderaciones y decisiones judiciales. Así como tampoco se opone al uso simultáneo de más de un principio al momento de resolver situaciones específicas.

UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO

Encuesta a Personas Naturales en Calidad de Empleadores

Objetivo: Mediante esta encuesta se busca determinar que conocimiento tiene las personas naturales en calidad de empleadores de los establecimientos de comercio en el Centro Comercial San Andresito frente al principio de la Primacía de la Realidad sobre la forma, para dicho fin se han planteado una serie de preguntas que de manera atenta lo invitamos a responder.

Los datos recogidos serán estrictamente confidenciales, con utilidad académica, y no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial en cumplimiento del Artículo 5° de la Ley 79 de 1993. Los resultados de la encuesta serán presentados de manera agregada y a nivel del sector al que la empresa pertenece.

1. Bajo que genero se identifica

- Hombre
- Mujer
- Otro, ¿Cuál?

2. En que rango de Edad se encuentra

- 18 - 25
- 26 – 40
- 41 – 55
- 56 – 70
- Más de 70

3.Cuál es su nivel educativo

- No posee estudios

- Básica Primaria
- Bachillerato
- Universitario
- Estudios de Posgrado

4. Hace cuanto ostenta la calidad de empleador

- 0 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- Más de 20 años

5. Tiene empleados en la actualidad

- Si, Cuantos _____
- No

6. Si la respuesta anterior fue positiva, señale que tipo de contratos tiene suscrito con sus empleados.

- Contrato Verbal
- Contrato a Termino fijo
- Contrato a Termino Indefinido
- Contrato de Prestación de Servicios OPS

7. Sabe Cuáles son las garantías laborales mínimas que debe garantizarle a un empleado

- Pago de Salario
- Pago de Auxilio de transporte
- Pago de salud y Pensión
- Pago de Primas, cesantías y vacaciones
- Todas las anteriores

8. En la actualidad tiene personal vinculado que no disfrute de las garantías enunciadas anteriormente, señale la razón

- No considera que sea necesario.
- Desconoce cuándo se debe realizar el reconocimiento de esos pagos.
- El desarrollo de su actividad económica no le permite realizar esos pagos.
- Todo su personal disfruta de las garantías de acuerdo a la normatividad vigente.

9. En que consiste el principio de la primacía de la realidad

- Es más importante lo pactado entre el trabajador y el empleador
- Prima el contrato de trabajo frente a los hechos
- Es más importante la realidad que el contrato
- Un acuerdo de voluntades frente al reconocimiento de las garantías laborales
- No conoce en que consiste dicho principio

10. ¿De qué manera el pago de la seguridad social de que usted genera a sus empleados lo beneficia como empleador?

- Permite que el gasto se desconozca por la DIAN
- Como un medio de respaldo en caso de accidentes laborales
- Para disminuir el pago en la declaración de renta
- No considera que existan beneficios para usted
- Todas las Anteriores

11. ¿Conoce cuáles son los tipos de contratación laboral que usted puede utilizar con sus empleados?

- Contrato a Terminio fijo
- Contrato a Terminio Indefinido
- Contrato por horas
- Contrato por Obra o Labor
- Todas las anteriores

12. ¿Tiene conocimiento de alguna de las consecuencias que como empleador le puede acarrear el desconocimiento del principio de la primacía de la realidad?

- Multas por parte del Ministerio de Trabajo
- Pago de sanciones e indemnizaciones por no pago de lo debido
- Procesos jurídicos de carácter laboral para reconocimiento de prestaciones sociales
- Todas las anteriores
- No conoce las consecuencias del desconocimiento de este principio
- ¿Otras, Cual? _____

¡MUCHAS GRACIAS!

UNIVERSIDAD CESMAG
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DERECHO

OBJETIVO: Conocer cuáles son las relaciones laborales existentes en el centro comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto

Los datos recogidos serán estrictamente confidenciales, con utilidad académica, y no tienen fines fiscales ni pueden ser utilizados como prueba judicial en cumplimiento del Artículo 5° de la Ley 79 de 1993. Los resultados de la encuesta serán presentados de manera agregada y a nivel del sector al que la empresa pertenece.

PREGUNTAS ABIERTAS:

- 1) Por favor identificar su cargo, su vinculación con el tema

- 2) ¿Cómo está constituido el Centro Comercial?

- 3) ¿Hace cuánto tiempo funciona el Centro Comercial?

- 4) ¿Los propietarios del centro comercial están legalmente constituidos?

5) ¿Han recibido algún tipo de capacitación en temas de contratación laboral por parte de alguna entidad?

6) ¿Cuántos locales comerciales tiene el centro comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto?

7) ¿A raíz de la contingencia sanitaria pandemia COVID 19 cuantos locales comerciales cerraron?

8) ¿Actualmente cuáles son los tipos de contratación laboral existentes en el centro comercial san Andresito?

9) ¿Cuál es el tipo de contratación más habitual?

10) ¿En los tipos de contratación existentes estos se realizan de acuerdo a la ley?

11) ¿En el centro comercial San Andresito exististe algún comité que vigile o esté pendiente de los tipos de contratación que se realizan?

12) ¿Tiene conocimiento si existe o existió alguna demanda laboral por los tipos de contratación existen?

OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 28 de noviembre de 2022

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado "Principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales entre personas naturales en el sector comercial, caso Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto entre los años 2018 y 2020.", presentado por el (los) autor(es) **DEISY LORENA VARGAS MONTENEGRO y EVERTH CAMILO ESTUPIÑAN HIDALGO** del Programa Académico de Derecho al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,




ADRIANA LAGOS MORA
C.C.No. 59.815.149
Programa de Derecho
3105397336
alagos@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIJ: 800.109.387-7 VIGILADA MIMEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: DEISY LORENA VARGAS MONTENEGRO	Documento de identidad: 1.085.246.004
Correo electrónico: micsylo@hotmail.com	Número de contacto: 3226374870
Nombres y apellidos del autor: EVERTH CAMILO ESTUPIÑAN HIDALGO	Documento de identidad: 1.085.308.794
Correo electrónico: everthestupinan@gmail.com	Número de contacto: 3165126718
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Título del trabajo de grado: "Principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales entre personas naturales en el sector comercial, caso Centro Comercial San Andresito en la ciudad de San Juan de Pasto entre los años 2018 y 2020."	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Programa de Derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</p>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022


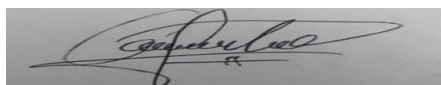

- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los veintiocho (28) días del mes de noviembre del año 2022

	
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor: DEISY LORENA VARGAS MONTENEGRO	Nombre del autor: EVERTH CAMILO ESTUPIÑÁN HIDALGO
	
Nombre del asesor: ADRIANA LAGOS MORA	