

**Con La Nulidad Del Contrato De Prestación De Servicios y El Reconocimiento De
Un Contrato Realidad, Judicialmente Nacen Acreencias Laborales Que Son
Imprescriptibles**

Henry Humberto Martínez Sánchez

Daniel Alfonso Rivera González



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho

Bogotá, D.C.

2023

**Con La Nulidad Del Contrato De Prestación De Servicios y El Reconocimiento De
Un Contrato Realidad, Judicialmente Nacen Acreencias Laborales Que Son
Imprescriptibles**

Henry Humberto Martínez Sánchez

Daniel Alfonso Rivera González

Carlos Eduardo Mendoza Leal

Director

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar
al título de Magister en Derecho**



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho

Bogotá D.C.

2023

Dedicatoria

Dedicamos especialmente a empleadores y trabajadores de nuestro país, este conocimiento que hemos adquirido y construido en pro de la equidad entre unos y otros.

Así mismo, a nuestro Claustro Universitario que nos ha brindado la oportunidad de esta Maestría para formarnos como ciudadanos con amplios conocimientos y experiencia, a fin de que seamos los mejores Magister en Derecho.

Agradecimientos

A nuestro Tutor por el apoyo y ayuda para la elaboración de nuestro trabajo.

A Dios por guiarnos en este conocimiento y ayudarnos en el aporte para la construcción de un país mejor y un entendimiento claro en pro de las empresas, tanto en bien de empleadores como de trabajadores.

A nuestra familia por su apoyo y acompañamiento incondicional.

Tabla de contenido

Glosario.....	8
Resumen	10
Abstract.....	12
Introducción	14
Objetivos.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos	16
Metodología	17
Acreencias Laborales	19
Estado Del Arte	21
Acontecimientos Históricos del Mundo Laboral	21
Aspectos Generales de las Normas Laborales.....	28
Marco Teórico.....	29
Principios del derecho laboral colombiano	29
Conceptos del Derecho a Considerar	30
Tipos de Contratos.....	31

Derechos Ciertos e Indiscutibles	34
Derechos Ciertos y Discutibles	36
Las Acreencias Laborales en Colombia	37
Imprescriptibilidad: Concepto, Aspectos Jurídicos y Características.....	42
La Imprescriptibilidad	42
La Imprescriptibilidad en el Ordenamiento Colombiano	47
Características.....	55
Imprescriptibilidad en el Contrato Realidad	58
Configuración del Contrato Realidad.....	59
El Alcance a los Principios	61
Prescriptibilidad de los Contratos Laborales	72
Jurisprudencia y Evolución	79
Expedir su propio reglamento.	85
Análisis de la Jurisprudencia de la Unificación de Sentencia del Consejo de Estado, Contrato Realidad en Colombia.	91
Unificación de Reglas en la Teoría del Contrato Realidad: La Reciente Jurisprudencia del Consejo de Estado. (9 de septiembre de 2021)	93
Conclusiones y Recomendaciones	95
Lista de Referencias	99

Lista de Figuras

Figura 1. *Sentencia C-555 de 1994*..... 67

Glosario

Acción De Tutela: El procedimiento preferente y sumario tiene como finalidad garantizar la salvaguarda inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. Se activa en situaciones donde el afectado no cuenta con otra vía judicial para defenderse, excepto cuando se emplea de manera provisional para prevenir un daño irreversible (Bernal, 2019, p. 6).

Acreecias Laborales: Los beneficios laborales, comprendiendo sueldos, prestaciones sociales, periodos de incapacidad y licencia, descansos pagados e indemnizaciones, constituyen los cinco conjuntos de derechos que un empleado recibe como compensación por su labor; estos derechos se activan desde el comienzo del contrato hasta su conclusión y podrían estar sujetos a negociación y acuerdo entre las partes involucradas (Actualícese, 2017, párr. 1).

Consentimiento: Se trata del fruto de una reflexión cuidadosa que implica la disposición y habilidad para interactuar en contextos legales de gran complejidad (Garcés, 2014, p. 32).

Contrato Realidad: El contrato de trabajo genuino es aquel que surge de una relación contractual civil o comercial que el juez determina como una relación laboral, ya que identifica los elementos de una relación laboral, sin importar la denominación que las partes hayan utilizado para el contrato (Gerencie, 2022, párr. 1).

Imprescriptibilidad: La interpretación actúa como salvaguarda del Estado para asegurar el cumplimiento de los tratados, sin establecer límites temporales al procesar

a individuos responsables de delitos graves definidos en el derecho internacional (Contrafatto, 2005, párr. 2).

Nulidad: Se denomina nulidad a cualquier cosa que tenga la naturaleza de ser nula (como se describe algo sin valor). La nulidad, en consecuencia, puede ser concebida como el defecto, la declaración o el vicio que reduce o invalida por completo la legitimidad de un objeto en particular (Definición, s.f., párr. 1).

Prescripción: “es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones o derechos ajenos, por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso, y concurriendo los demás requisitos legales” (L. 57, art. 2512,1887).

Resumen

El presente trabajo de investigación se desarrolla en tres capítulos, para resolver la pregunta problema y concluir, mediante el análisis descriptivo y el contexto histórico, hasta cotejar las leyes, los decretos y la jurisprudencia, las recomendaciones de la OIT, llegando a las últimas (2) sentencias del Consejo de Estado, para así poder demostrar la violación al principio de igualdad frente a la imprescriptibilidad de las acreencias laborales en el contrato realidad en Colombia.

En el primer capítulo titulado “acreencias laborales” se realiza una amplia definición sobre las prestaciones sociales y se determina el principio de la realidad sobre las formas, donde las acreencias laborales nacen a la vida jurídica al momento que se reconoce el contrato por vía Judicial.

Dentro del segundo capítulo nos referimos a la imprescriptibilidad, aspectos jurídicos y características, una vez reconocida la relación laboral mediante sentencia, se hacen exigibles los derechos ciertos e indiscutibles y los derechos ciertos y discutibles. Por tanto, es a partir del acto judicial, cuando inicia el tiempo, para la prescripción de las acreencias laborales reconocidas, dentro de ellas, incluyendo los pagos a aportes de pensión y salud, que son imprescriptibles.

En el tercer capítulo, se desarrolla el efecto jurídico de Imprescriptibilidad en el contrato realidad, analizando dos sentencias del consejo de Estado, observando que, en la actualidad los jueces reconocen parcialmente las acreencias laborales, en cualquier modalidad de contrato de trabajo, en demostración de las relaciones laborales dictadas mediante sentencias judiciales, que declaran un contrato realidad.

En tanto, se aborda el concepto de la prescripción, el sentido de la imprescriptibilidad a las acreencias laborales de las que tiene derecho el trabajador, la historia y normatividad de la relación laboral y sus acreencias, llegando a proponer una reforma para que ninguna acreencia laboral prescriba y el trabajador pueda reclamar en cualquier tiempo.

Palabras clave: Acreencias Laborales, Imprescripción y Contrato realidad.

Abstract

The present research work is developed in three chapters, to solve the problem question and conclude, through descriptive analysis and the historical context, until comparing the laws, decrees and jurisprudence, the OIT recommendations, reaching the last ones (2) judgments of the Consejo de Estado, in order to demonstrate the violation of the principle of equality in the face of the imprescriptibility of labor debts in the reality contract in Colombia.

In the first chapter entitled "Labor claims" a broad definition of social benefits is made and the principle of reality on the forms is determined, where labor claims come into legal life at the time the contract is recognized through the courts.

Within the second chapter we refer to the imprescriptibility, legal aspects and characteristics, once the employment relationship is recognized by means of a sentence, the certain and indisputable rights and the certain and debatable rights become enforceable. Therefore, it is from the judicial act, when the time begins, for the prescription of recognized labor debts, within them, including payments to pension and health contributions, which are imprescriptible.

In the third chapter, the legal effect of imprescriptibility in the actual contract is developed, analyzing two judgments of the Consejo de Estado, noting that, currently, judges partially recognize labor claims, in any type of employment contract, in demonstration of labor relations dictated by court rulings, which declare a contract reality.

Meanwhile, the concept of prescription is addressed, the meaning of the

imprescriptibility of labor claims to which the worker is entitled, the history and regulations of the employment relationship and its claims, going so far as to propose a reform so that no labor claim prescribed, and the worker can claim at any time.

Keywords: Labor claims, imprescription and contract reality.

Introducción

Para abordar la solución del problema, debemos ilustrar y definir las acreencias laborales dentro del Contrato de Trabajo y su manejo Constitucional, remitiéndonos a los conceptos emitidos por el Ministerio del Trabajo, quien como ente de control expide y exige, tanto a las empresas como a los trabajadores, el cumplimiento de la ley.

Los derechos laborales se entienden como las acreencias de los trabajadores, que se han vinculado mediante un contrato laboral a un empleador, a fin de prestar un bien o un servicio, el cual tendrá vigencia indefinida, mientras subsistan los motivos que lo produjeron, excepto justa causa, el trabajador o empleador decidan darlo por terminado.

Se observa como el progreso laboral en el mundo genera sinergia con el desarrollo económico de un país, el reconocimiento en La Constitución Política de Colombia por parte del legislativo sobre las remuneraciones por un servicio prestado, los derechos adquiridos, sus impactos en el marco del derecho laboral regido por el código laboral colombiano, la articulación del derecho laboral colombiano con las normas internacionales, la expedición de sentencias o legislación resaltando la importancia de las acreencias laborales y su marco jurisprudencial.

En cuanto a la no prescripción, los jueces reconocen parcialmente las acreencias laborales en Colombia, adicionando los aportes a pensión y salud, acreencias que los trabajadores adquieren cuando inician su relación laboral hasta su liquidación. De estas acciones judiciales, se evidencia que no están aplicando el principio de primacía de la realidad sobre formalidades, establecidos en los derechos constitucionales y laborales constituidos en la vinculación a una empresa, además, se propone un ajuste en la legislación, donde todas las acreencias laborales, sean consideradas dentro del

principio de igualdad, determinando su no prescripción.

En razón a la ejecución de las actividades laborales realizadas entre el trabajador y la empresa, cualquiera sea la forma de contratación, se disfraza de manera engañosa estableciendo la contratación por “prestación de servicios”, existiendo los elementos de una relación laboral pura, como son: subordinación, prestación permanente del servicio y remuneración, convirtiéndose eminentemente en un contrato realidad.

A partir de esta realidad, se inicia la discriminación e inequidad para las personas que son contratadas por prestación de servicios, por el mal uso que le dan los empleadores, omitiendo la realidad, ya que contienen los elementos legales y las garantías constitucionales, por desarrollar una relación laboral directa y misional de la entidad, por no tener vinculación de forma legal o reglamentaria, ya sea una entidad pública o privada, quedando en desigualdad de con los trabajadores que si están vinculados legal y reglamentariamente, denominados, trabajadores de planta.

Así las cosas, se establece la siguiente hipótesis:

Es la violación al principio de igualdad, que afecta los derechos de los trabajadores, con relación a las acreencias laborales, en cuanto al contrato realidad, empleando el principio de la prevalencia de la realidad, en la aplicación de la prescripción dentro de los contratos de prestación de servicio.

Surge como planteamiento, la siguiente pregunta de investigación:

¿Es la nulidad del contrato de prestación de servicios y el reconocimiento de un contrato realidad, donde judicialmente nacen acreencias laborales que son imprescriptibles?

Objetivos

Objetivo General

Establecer la discriminación y desigualdad de las acreencias laborales con la declaratoria judicial de la nulidad del contrato de prestación de servicios y el reconocimiento de un contrato realidad, para aplicar las prescripciones.

Objetivos Específicos

- I. Describir la naturaleza y el contenido de las acreencias laborales en el ordenamiento jurídico colombiano.
- II. Analizar la teoría de la imprescriptibilidad de las acreencias laborales.
- III. Establecer la violación al principio de igualdad frente a la imprescriptibilidad de las acreencias laborales en el contrato realidad en Colombia

Metodología

Para la creación de este trabajo, se acogió una metodología cualitativa, por el ejercicio de la interpretación hermenéutica, la dogmática con referencia a la evolución histórica y la sociología donde se pondera la hermenéutica de la interpretación.

Nos proponemos en desarrollar un estudio crítico de la regla aplicable. Para la recolección de información, se exploraron diferentes fuentes como: textos académicos, revistas científicas, regulación escrita y fallos de las Altas Cortes, pertinentes y con criterio relevante. En este último asunto, se extrajeron datos de las sentencias correspondientes mediante un examen riguroso y sistemático. Con estos componentes, se buscó contextualizar la pregunta problema y dar respuesta fundamentada en los tres capítulos que contiene este escrito académico.

Se procedió a examinar minuciosa y de manera precisa las pautas de interpretación jurídica presentes en Colombia, incluyendo la jurisprudencia notable y los razonamientos interpretativos utilizados en dicha fuente jurídica. También, se investigó el mecanismo de juntar las normas de derecho internacional en nuestro sistema jurídico, especialmente en lo que se refiere a los tratados internacionales ratificados por Colombia como integrante activo de la OIT. En este sentido, se consideraron los lineamientos del bloque de constitucionalidad y los principios del derecho positivo, con el fin de dar cumplimiento de buena fe con las obligaciones derivadas de dichos tratados en aplicación de la Pacta Sunt Servanda (los contratos son para cumplirlos).

En cuanto a la recolección de información, este trabajo se orientó en examinar, estudiar y explicar cuándo son exigibles las acreencias laborales en el contrato realidad.

Este tipo de convenio aparece en la vida jurídica cuando se cumplen los supuestos fácticos correspondientes: la prestación personal del servicio, la subordinación y una remuneración. Es en este punto, con la mediación de una sentencia proferida por un juez, cuando las acreencias laborales se convierten en reivindicatorios e irrenunciables.

Se observaron los elementos primordiales de la investigación jurídica, haciendo especial énfasis en las metodologías previamente aludidas. Se realizó en consecuencia, una revisión exhaustiva de la jurisprudencia y demás fuentes de derecho, con el fin de establecer si existe un medio eficaz para el reconocimiento de las acreencias laborales, dentro del marco del ordenamiento jurídico colombiano.

Acreencias Laborales

El nacimiento de la fuerza de trabajo se ha generado por las necesidades alimentarias para la subsistencia de los seres vivos, mediante una cadena y transformación de energía que la naturaleza suministra. Por ejemplo: Los cambios climáticos que transforman la energía de los rayos solares como las lluvias, dando vida al desarrollo y crecimiento de los árboles, materia prima en la elaboración de muebles en los que se involucran la intervención del ser humano.

Por medio del desarrollo intelectual del individuo, quien por efectos naturales es un ser dominante y requiere tomar imperio de la naturaleza, donde se produce el fruto y la caza, lo cual es un insumo para la supervivencia de los humanos dentro de una comunidad, surgiendo la necesidad de delegar actividades específicas a la comunidad, para armonizar y construir conjuntamente la producción y subsistencia. Es allí donde se generan las órdenes y se hace necesario para el grupo de personas identificar un líder (un jefe), que coordine y delegue cada actividad.

En la actualidad se denomina actividad laboral, de esta forma es como nace el trabajo, el cual está sometido a las funciones que se indilgan a los individuos denominados "trabajadores", presentando una evolución muy importante, donde en un principio se intercambiaba la fuerza de trabajo, por la porción de un alimento como contraprestación, hoy día existen unos lineamientos en términos de derechos y deberes, que regulan y hacen más razonable la relación contractual.

En la actualidad, surgen cambios en la normatividad interna, mediante instituciones gubernamentales reguladoras, se constituyeron las leyes, los decretos y

las ordenanzas que crean y generan los códigos que reglamentan y abarcan los derechos, deberes y obligaciones para resolver los conflictos entre ciudadanos o con el estado, desde el punto laboral, entre empleadores y trabajadores mediante la jurisdicción laboral o civil. Sin embargo, cuando el empleador es una entidad estatal, se involucra el derecho administrativo, utilizando el código contencioso administrativo, sin desconocer el código laboral, por tratarse de personas en ejercicio de sus funciones, prestadoras de un servicio a la comunidad.

Estado Del Arte

Acontecimientos Históricos del Mundo Laboral

Cabe destacar que el derecho al trabajo tiene su origen desde tiempos remotos, dado que, desde siempre, el hombre ha buscado suplir sus necesidades básicas como: alimento, vestuario y todas aquellas cosas que considera son urgentes para la vida, tanto de sí mismo como de su familia, razón que lo lleva a realizar labores al servicio de otros, a fin de conseguir recursos para la subsistencia.

Durante el desarrollo y crecimiento de las poblaciones, se presentaron enfrentamientos entre las comunidades, esto a causa del sometimiento que representaba ser dirigidos por un líder o una persona que organizara las tareas que debían cumplir para suplir las necesidades de una a otra comunidad, teniendo en cuenta el intercambio o trueque (Kolbeck et al., 2022).

Luego del trueque o intercambio de productos se crea la moneda como pago de productos o servicios producidos de una comunidad para otra. En este intercambio las comunidades comienzan a desarrollar sus ideas de conquista y colonización de las regiones llamadas “pueblos imperios”, lo que aporta para configurar ciudades, así como el desarrollo de cultivos, procesamiento de productos animales y vegetales, configurando lo que se denomina en la actualidad “trabajo”, contribuyendo al progreso de las comunidades y al desarrollo económico y social en diversos territorios (Kolbeck et al. 2022).

En esta relación de costo-beneficio en América con la conquista se da inicio a las actividades que tenían como contraprestación una remuneración, donde las normas

establecidas en Europa constituyeron la protección de los derechos de los obreros.

Sin embargo, si observamos detenidamente la historia del hombre, la fuerza de los trabajadores surge en Egipto en el año 1.152 a.C. durante el reinado de Ramsés III, la sublevación de esclavos inicia con el cese de actividades, la conformación de una protesta que exige mejoras laborales, reclamación al rey, quien sería el jefe Supremo, que en ese momento vendría a ser empleador y los esclavos sus trabajadores (Kolbeck et al. 2022).

En 1799 durante la Revolución Francesa se ven los primeros conflictos entre empleadores y trabajadores iniciando las manifestaciones y huelgas, además de la organización de los trabajadores en búsqueda de soluciones a los conflictos laborales creando los primeros sindicatos.

Ante estos hechos, es el Estado quien debe garantizar las relaciones trabajador-empleador dentro de acuerdos laborales previos. Con la creación de los sindicatos de trabajadores, estos ejercen presión para la regulación de normas jurídicas que permitan un pago justo a su trabajo y con las garantías necesarias para su estabilidad laboral.

Desde épocas remotas el trabajo ha tenido diversos matices que van enlazados con las etapas de la vida, como la esclavitud, servidumbre, asalariados, etc.

La esclavitud tiene su origen en Roma. Consistía en el alquiler de un esclavo, que era forzado a prestar servicios a un tercero, mediante una mínima retribución económica que era entregada al amo del esclavo. Si el amo no recibía el pago acordado acudía al magistrado.

En la Edad Media durante el siglo XII se da lo que se denomina Corporaciones

de Oficio que con el tiempo se llamaron Gremios de Artesanos, aparece ahí por primera vez la reglamentación de las relaciones laborales, entre ellas el día de descanso los domingos por cuestiones religiosas, además de la regulación de salarios.

Finalizando la Edad Media aparecen los Estatutos que vienen a ser las normas y la regulación de las condiciones de trabajo, entre ellas la prohibición del trabajo nocturno y en día domingo, se garantizaba la calidad en la producción. Sin embargo, los Estatutos no convencieron a los trabajadores, pues se coartaba la libertad de las personas, pero a la vez se daba gran importancia a la moral y a la lealtad (Albertson et al., 2021).

Durante la Edad Moderna 1776 se da gran importancia al derecho al trabajo mediante el Edicto de Turgot en el que Anne Robert Turgot, político y economista francés promulga su edicto para suprimir las Corporaciones de Oficio y sus Estatutos aduciendo que éstas eran opuestas a la libertad del trabajo (Albertson et al., 2021).

Durante la Revolución Francesa en 1789 se da gran importancia a la libertad contractual, en pro de la reconstrucción de la sociedad; no obstante, el 17 de marzo de 1791 se promulgan los Decretos de D'Állarde de Pierre Gilbert Le Roy, prohibiendo el derecho de asociaciones de profesionales, y aparece el libre convenio de salarios entre patronos y trabajadores, así como el que cualquier persona puede escoger la actividad o profesión, establece la libre competencia (Albertson et al., 2021).

De igual manera la Asamblea Nacional Francesa aprueba la Ley Chapelier estableciendo la prohibición a la huelga, a las asociaciones entre obreros y patronos. Aparece la mecanización del trabajo mediante la premisa de “hombres libres e iguales

ante la Ley”, con libertad para trabajar con quien deseen. Sin embargo, no se hace esperar la explotación de los trabajadores lo que conlleva a la creación del sindicalismo revolucionario (Albertson et al., 2021).

La Revolución Industrial nace en Inglaterra, más o menos entre 1760 y 1840, con el invento de la máquina de vapor, la electricidad, etc., gracias a la existencia del carbón y el hierro. Esto generó descenso del trabajo artesanal y con la mecanización del trabajo crearon grandes centros fabriles. Se dio además la concentración de capitales por parte de empresarios mediante la comercialización de productos, especialmente alimenticios (Albertson et al., 2021).

Este proceso se conoció como la revolución agrícola, dándose el crecimiento de la población y por ende mayor mano de obra disponible. Al mismo tiempo que la mecanización del campo se introdujeron nuevas tecnologías.

En mayo de 1886, se llevó a cabo una extensa huelga que paralizó gran parte de la fuerza laboral en los Estados Unidos, marcando un evento histórico que condujo a la implementación de una jornada laboral diaria de ocho horas. Entre 1890 y 1920, en Ecuador, surgió la clase obrera con la expansión de actividades económicas relacionadas con los ingenios azucareros, el ferrocarril, los servicios públicos y, especialmente, la producción y venta de caca (Albertson et al., 2021)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se crea al finalizar la primera guerra mundial en 1919, ésta incorpora acuerdos internacionales para el beneficio de los trabajadores, logrados por las agremiaciones sindicales, tratado acordado con los países miembros, el cual ayudó a incorporar tratados que dan alcance a los derechos

constitucionales, para ser aplicados en las normas internas de países miembros y a su vez ha sido incorporada en la elaboración de Constituciones Políticas de muchos países del mundo, sin ser ajena en nuestro país.

Uno de los acontecimientos que enmarcó el surgimiento del derecho laboral en Colombia, inicia con el sujetarse a las normas internacionales desde 1919 cuando ingresa como país miembro de la OIT. Desde entonces Colombia ha ratificado 61 convenios de la siguiente manera: 52 actualmente en vigor y que se encuentran en la Carta de Derechos Humanos, incorporados a nuestra Constitución Política actual como “fundamentales”.

El último y más reciente es el convenio No. 189 sobre Trabajadores Domésticos, ratificado en el año 2014 por el Ministerio del Trabajo, siendo el pilar de nuestro derecho laboral, como punto de partida en la Legislación Laboral y sus principios normativos en la construcción del Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social (CPTTSS) (1948), donde se habla de la prescripción, la cual es contraria a la Constitución Política de Colombia de 1991, con una desmejora hacia la favorabilidad hacia el trabajador.

Podría sostenerse que la concepción jurídica de la relación laboral en Europa se ha nutrido de dos tradiciones culturales distintas: la romanista y la germánica. A lo largo del tiempo, estas tradiciones han sido de alguna manera sintetizadas, resultando en una amalgama de influencias en la elaboración de las normativas laborales en la región (Jaramillo, 2010, p.59).

Una de las estructuras jurídicas en el mundo laboral, es el contrato, que plantea

un reconocimiento de vinculación entre el derecho del trabajo y el derecho civil, sin embargo, otra parte de los contenidos legales hace énfasis a la herencia contractual al derecho civil para materializar la relación del trabajo.

Es preciso recordar que en el Estatuto del Trabajo del año 1944 y el evento “Golpe de Pasto” gestionado por el general Diógenes Gil contra el presidente Alfonso López Pumarejo, se redactaron las normas originales del Código Sustantivo del Trabajo, permitiendo analizar las normas colombianas y sus escuelas doctrinales como la alemana y la mexicana, de influencia en Latinoamérica.

Es así como se privilegió la relación de trabajo, desde la redacción, el reconocimiento de los constructores y autores de las normas laborales sobre la conducta doctrinal de diversas escuelas, prima el contrato de trabajo, siendo éste una figura del ordenamiento laboral, con matices especiales como la primacía, es decir concordancia entre las partes y sucediendo al momento de los hechos, convirtiéndose en un principio del derecho y su teoría la relación del trabajo.

Si nos remitimos a nivel mundial, el Consenso de Washington determina un conjunto de principios que los Estados utilizan para lograr armonía en aspectos laborales.

En Colombia la Ley 50 de 1990 eliminó algunas garantías que según afirman eran excesivas para el mercado colombiano. El teletrabajo o trabajo sin presencia física del trabajador se empezó a visualizar en 1973 cuando Jack Nilles, un estadounidense que a raíz de la crisis del petróleo y para reducir el consumo de combustibles optó por trasladar el trabajo al trabajador.

Ya en 1980 con la tecnología de los computadores personales se hizo evidente el crecimiento del Internet que logró su expansión hacia los años 90, empezando a evolucionar y ser factible tecnológicamente.

Hoy en día y debido a la tecnología que ha dado pasos agigantados, especialmente en cuanto a las redes de Internet que nos permiten la comunicación, desde hace ya varios años con todas las ciudades del mundo, vemos como se hacen negocios e intercambio de mercancías y productos y servicios desde y hasta lugares muy lejanos, trayendo consigo lo que se conoce como Teletrabajo, el cual a raíz de la pandemia de 2020 en todo el mundo logró conectar a personas y empresas con sus empleados y sus clientes.

El prolongado confinamiento de casi dos años llevó a la adopción de jornadas laborales desde los hogares, lo que impulsó a las empresas a desarrollar equipos y modelos de trabajo para permitir a sus empleados desempeñar sus funciones de manera remota. Como resultado, surgieron y se utilizaron herramientas y plataformas que facilitaron el trabajo a distancia, transformando el teletrabajo en un modelo laboral prevalente y la principal forma de operar en numerosas empresas. Esto ha llevado a una mayor eficiencia y rapidez en el desempeño laboral.

En el punto actual del teletrabajo, se destaca la importancia de la comunicación asincrónica, que permite a emisores y receptores estar conectados en diferentes lugares y momentos temporales sin necesidad de coincidir en tiempo real. Por esta razón, el uso del correo electrónico y otras plataformas de comunicación ha experimentado un notable crecimiento en los últimos tiempos.

Aspectos Generales de las Normas Laborales

El amparo del derecho al trabajo se fundamenta en la Constitución Política de 1991 y en los acuerdos internacionales que Colombia ha suscrito, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Además, el Código Sustantivo del Trabajo, vigente en nuestro país, tiene como propósito primordial alcanzar un equilibrio en las interacciones entre trabajadores y empleadores, abordando tanto aspectos económicos como sociales.

Marco Teórico

Aragón, M. (2004), Bernal, V. (2019), Chaves, J., Clavijo, D., Jaramillo, J., Miranda, L., Santoro, A., Serrano, P. & Rueda, R. (2018), Contreras, (2006) y Gutiérrez, (1978), Cuesta, H. & Zota, E. (2016), Diazgranados, L. (2018), Fajardo, L. (2007), Franco J, (2014), Gaviria & Chirán, (2013), Gutiérrez y González (1978), Cubides J. (2010), Jaramillo, I. (2010), Martínez, J., Martínez, J.C. & Vanegas, J. (2016), Niño, G. & Romero, G. (2014), Olano, H. (2005), Ostau de Lafont, F. (2017), Piedrahita, C. (2012), Pineda, J. Peñalosa, J. & Bermúdez, D. (2017) Pinzón, J., Flórez, W. & Medina, L. (2017), López, P. (2005), Restrepo, J. (2012), Umbarila, R. (2017), Zeballosf, A. (2017)

Principios del derecho laboral colombiano

El propósito del derecho laboral abarca la búsqueda de justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, el equilibrio social y la coordinación económica. La intervención del Estado se hace necesaria debido a la naturaleza contrapuesta de los intereses de las partes involucradas. Tanto el derecho al trabajo como la libertad de escoger y ejercer una profesión u oficio se basan en el reconocimiento del trabajo como un derecho y una libertad fundamental. Su obligatoriedad radica en que es la única vía para alcanzar bienestar y desarrollo.

Este derecho garantiza la igualdad de los empleados, tanto en términos de género como en trabajos físicos e intelectuales, aunque con excepciones en cuanto a la edad. Su ejercicio puede llevar a la formación de asociaciones, generalmente representadas por sindicatos, que pueden recurrir a la huelga como una herramienta

efectiva de presión para alcanzar sus objetivos. Además, la seguridad social se erige como un pilar importante para proteger al trabajador en momentos de vulnerabilidad, siendo una responsabilidad compartida entre el Estado y el empleador, quienes deben asegurar que el empleado cuente con un régimen adecuado de protección.

Conceptos del Derecho a Considerar

El derecho laboral abarca diferentes áreas para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores:

1. El Derecho Individual del Trabajo rige la relación directa entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador se compromete a prestar servicios personales, y el empleador se compromete a remunerar adecuadamente esos servicios.
2. El Derecho Colectivo del Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores agrupados en sindicatos u otras asociaciones, priorizando el interés general sobre el particular para fortalecer las organizaciones laborales, como empresas o cooperativas.
3. El Derecho a la Seguridad Social establece los pagos que el empleador realiza al trabajador en forma de dinero, servicios u otros beneficios, para cubrir riesgos relacionados con la salud, accidentes o enfermedades profesionales, vejez, invalidez o muerte durante la relación laboral o en conexión con ella.
4. El Derecho Procesal Laboral engloba las normas que regulan la justicia en casos cuyos conflictos tienen origen en prestaciones laborales.
5. El Derecho Laboral Administrativo regula las relaciones entre el Estado y sus

servidores.

6. El Derecho Laboral Internacional trasciende las fronteras de los Estados y consagra aspectos relativos al trabajo humano en contextos internacionales.

Tipos de Contratos

Para entender la relación directa entre la prestación de servicios laborales y la formalidad laboral, es relevante tener en cuenta los conceptos desde el punto de vista del Derecho, así:

De acuerdo con la Ley 80 de 1993, los contratos de prestación de servicios son aquellos celebrados con personas naturales con el fin de realizar actividades vinculadas a la administración y funcionamiento de la entidad, o que requieran personal especializado en alguna profesión y no puedan ser encomendadas a un trabajador común.

Un ejemplo, son las actividades derivadas de distintas entidades del Estado, donde las funciones que no sean propias del objeto social de la entidad podrán darse este tipo de contrato de prestar un servicio para llevar a cabo un fin determinado.

Tanto las entidades privadas como públicas regulan sus relaciones laborales mediante distintos tipos de contratos:

1. El Contrato Verbal se configura como un contrato a término indefinido si cumple con los tres elementos de una relación laboral. Según el Artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe acordar su duración.

2. El Contrato a Término Fijo (según el Artículo 46) debe realizarse por escrito y

su duración no puede exceder tres años, siendo renovable indefinidamente. Si ninguna de las partes comunica por escrito su decisión de no prorrogar el contrato y lo hace con una antelación de 30 días antes del vencimiento, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y sucesivamente. Si el contrato es inferior a un año, solo se podrá prorrogar por tres períodos iguales o inferiores, y después de ello, el período de renovación no podrá ser inferior a un año.

3. El Contrato a Término Indefinido (según el Artículo 47) se establece cuando el contrato de trabajo no tiene una duración determinada por la obra, la naturaleza del trabajo o es ocasional o transitorio. Este contrato será válido mientras existan las causas que lo motivaron y la materia del trabajo. El trabajador puede terminarlo mediante aviso escrito con una antelación de al menos 30 días, para que el empleador pueda reemplazarlo. En caso de no dar aviso o de cumplirlo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 8 numeral 7 para todo el tiempo o el lapso incumplido. El empleador utiliza este tipo de contrato cuando la labor del trabajador es permanente y está vinculada al objeto de la empresa.

En la actualidad, se presentan diversos tipos de relaciones laborales:

1. La Formalidad Laboral implica la regulación y participación en el Sistema de Seguridad Social por parte de los trabajadores, junto con los beneficios socioeconómicos del Sistema de Riesgos Laborales y la colaboración tripartita entre el trabajador, el empleador y las autoridades nacionales, lo cual es fundamental para promover la formalización laboral.

2. La Informalidad Laboral se manifiesta en trabajos en la calle, el comercio,

prestación de servicios sin vínculo laboral con la entidad, en tiendas de barrio y ventas en transporte público.

3. El Teletrabajo, surgido con el avance tecnológico, implica un contrato de trabajo dependiente en el cual el trabajador se convierte en teletrabajador, realizando tareas remuneradas utilizando tecnologías de la información TIC, sin requerir su presencia física en un lugar específico.

En el teletrabajo se encuentran tres tipos de trabajadores:

1. Los Autónomos, quienes eligen su domicilio u otro lugar para desarrollar su actividad profesional, trabajando fuera de la empresa y asistiendo solo en ocasiones.

2. Los Móviles, que no tienen un lugar de trabajo fijo y utilizan dispositivos móviles y tecnologías de la información y comunicación para desempeñar sus labores.

3. Los Suplementarios, que teletrabajan algunos días desde casa y el resto del tiempo en una oficina.

Los contratos de teletrabajo deben cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores. Es de vital importancia que el contrato incluya las condiciones de servicio, medios tecnológicos, horarios y, en la medida de lo posible, espacios, para establecer responsabilidades en caso de accidentes laborales y evitar violaciones a la jornada máxima legal. Asimismo, es esencial definir las responsabilidades en relación con la custodia de los elementos de trabajo y establecer el procedimiento para la entrega de dichos elementos al finalizar el teletrabajo. Además, el contrato debe especificar las medidas de seguridad informática que el teletrabajador debe conocer y cumplir,

asegurando la protección de la información y datos relevantes durante el desarrollo de sus funciones. Estas disposiciones son fundamentales para garantizar una relación laboral segura y adecuada en el contexto del teletrabajo, brindando claridad y protección tanto al trabajador como al empleador.

Con base en los derechos de los trabajadores encontramos dos grupos, que se caracterizan por la exigibilidad, pudiendo determinar la irrenunciabilidad de los mismos, de acuerdo con la siguiente descripción:

Derechos Ciertos e Indiscutibles

Los derechos laborales que se reconocen sin necesidad de vía judicial, surgen al inicio de una relación laboral y están protegidos por normas internas y externas, asegurando la protección de los intereses del trabajador. Estos derechos poseen un carácter cierto e indiscutible en el ámbito laboral, lo que impide que puedan ser objeto de transacción o conciliación. Se fundamentan en el cumplimiento de supuestos de hecho y derecho, así como en las condiciones establecidas en la normativa laboral.

Un derecho laboral será cierto, real e innegable cuando no haya ninguna duda sobre la prestación efectiva del servicio por parte del trabajador para alcanzar los objetivos de la entidad. En contraste, un derecho laboral indiscutible es aquel que, mediante su certeza, despeja toda duda sobre el cumplimiento de las condiciones necesarias para su reconocimiento, independientemente de que existan diferencias o disputas entre el empleador y el trabajador. Estos derechos son reconocidos en el vínculo laboral sin la intervención de un tercero para su exigibilidad. La restricción en la facultad del trabajador para disponer de los derechos laborales, establecida por el

constituyente de 1991 y el legislador, se basa en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.

Las Acreencias Laborales como derechos Irrenunciables por ser derivadas de una obligación del empleador siendo ellas de un mismo bloque de derechos.

Las prestaciones sociales son aquellas obligaciones que tiene el empleador y una retribución con beneficios legales que un trabajador tiene adicionales al salario vinculado bajo un contrato de trabajo con la organización:

- Salarios dejados de percibir (susceptible de la prescripción trienal)
- Incapacidades (susceptible de la prescripción trienal)
- Licencias (susceptible de la prescripción trienal)
- Prima legal, extralegal de navidad. (susceptible de la prescripción trienal)
- Pago de Vacaciones no disfrutadas (susceptible de la prescripción cuatrienal)
- Pago de vacaciones trabajadas y no pagadas (susceptible de la prescripción cuatrienal)
- Bonificación por recreación (susceptible de la prescripción trienal)
- Cesantías (no aplica prescripción)
- Intereses de las cesantías (no aplica prescripción)
- Sanción por el no pago de las cesantías (no aplica prescripción)
- Salud Pensión ARL caja de compensación familiar (imprescriptibilidad)
- Sanción por el no pago de la seguridad social (salud, pensión, ARL, Caja de compensación).
- Indemnización por despido sin justa causa. (no aplica prescripción)

- Sanción por el no pago de la liquidación de las acreencias laborales (no aplica prescripción).

El Impacto de la Reforma de la no prescripción de las acreencias laborales en Colombia protege el derecho al trabajo evitando el engaño y el disfraz de la realidad en una relación laboral.

Para el trabajador más que un impacto sería el reconocimiento que por derecho tienen los trabajadores y se aplicaría justicia y la reparación en cuanto a los derechos que fueron vulnerados, como son: la protección al empleo, el de la salud, el de la pensión. Con las sanciones se trata de reparar la economía en cuanto a la limitación de poder adquisitivo de la persona mejorando la calidad de vida mejora la educación el bienestar de la familia.

Para el empleador sería la corrección que deberá realizar al momento contratar empleados con un contrato a la medida de las partes y de acuerdo al servicio que debe realizar el trabajador.

Derechos Ciertos y Discutibles

Son susceptibles de conciliación ya que se necesita la intermediación de un tercero para su reconocimiento, incluso se debe abocar a una tercera persona, a pesar de que el empleador hubiere demostrado culpabilidad del hecho para su pago y que con la renuncia a cancelarlo es necesario ir a la vía judicial o prejudicial, para que una vez declarado, pueda hacerse su exigibilidad y es ahí cuando ingresa al patrimonio del trabajador, en razón a que se afecta el mínimo vital y el modo para el sostenimiento de él y su familia, en alguna ocasión, lo indicó la Corte Constitucional en Sentencia T-

087/18 del 8 de marzo de 2018 – M.P. Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado “con el no pago se observa el empobrecimiento que sufre, tanto en la vía judicial como en la prejudicial, entre las partes pueden acordar el no pago, la disminución mediante la conciliación extrajudicial o en proceso laboral, de no agotarse o llegar a un acuerdo en dicha etapa, le corresponderá al juez declararlos mediante una sentencia para su respectivo pago.

Así las cosas, por ser discutible, no admite el derecho a la tutela ya que debe primero ser reconocido judicialmente mediante proceso ordinario laboral, debiéndose agotar el debido proceso.

Las Acreencias Laborales en Colombia

Según la Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 25, menciona que el trabajo goza de protección del Estado. “toda persona tiene derecho a tener un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Según el Código sustantivo de Trabajo (1950), en su artículo 11 dicta sobre el derecho al trabajo, donde cualquier persona es libre de elegir, seleccionar o decidir una labor que no esté en contra de la ley.

Para legalizar la relación contractual entre el trabajador y el empleador se determina desde la ley laboral, Según el Código Sustantivo del Trabajo (1950) el contrato de trabajo en su artículo se define así:

Artículo 22. DEFINICION. 1. 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. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Nace como respuesta a formalidad la fuerza de trabajo empleada por el trabajador, el reconocimiento de sus acreencias laborales, la seguridad y estabilidad que permita garantías constitucionales en el ámbito laboral.

En la Sentencia C-892 de 2009, la Corte Constitucional ha brindado claridad sobre el reconocimiento de ciertas acreencias laborales, abordando los siguientes aspectos:

- 1. Salario: Según el Artículo 127 CST y el Artículo 14 de la Ley 50/90, el salario abarca no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino también cualquier contraprestación directa del servicio, ya sea en dinero o en especie, como primas, bonificaciones, horas extras, entre otros.
- 2. Prestaciones Sociales: Estas sumas están destinadas a cubrir los riesgos inherentes al trabajo. Pueden ser responsabilidad del empleador o de entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud o Pensiones, o de Cajas de Compensación Familiar. Las prestaciones comunes incluyen accidentes y enfermedades profesionales, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido de labor, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía. Las prestaciones especiales se aplican a modalidades de empleadores específicos, como pensiones de jubilación, invalidez, capacitación, primas de servicios y seguros de vida colectivos.

- 3. Indemnización Moratoria: Se busca desincentivar el incumplimiento del empleador en el pago oportuno de salarios y prestaciones tras finalizar la relación laboral. La indemnización moratoria y los intereses supletorios se aplican independientemente de las causas del contrato de trabajo y buscan proteger al trabajador y su familia.
- 4. Dotación: Los empleadores deben suministrar gratuitamente calzado y vestido de labor cada cuatro meses a trabajadores permanentes con remuneración mensual hasta dos veces el salario mínimo más alto vigente, siempre que hayan cumplido más de tres meses de servicio.
- 5. Cesantías: Son una prestación social a cargo del empleador, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio o proporcional al tiempo trabajado. Se liquida al final del año y se deposita en los Fondos de Cesantías elegidos por el empleado, con fecha límite el 14 de febrero del año siguiente a su causación.
- 6. Obligatoriedad de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: La Seguridad Social es un derecho irrenunciable según la Constitución Política, y su prestación es realizada por entidades públicas o privadas con recursos parafiscales destinados exclusivamente a este fin.
- 7. Sistema General de Pensiones: Las cotizaciones deben realizarse durante toda la relación laboral y el contrato de prestación de servicios, adquiriendo el derecho pensional por el cumplimiento de requisitos como edad, tiempo de servicio y semanas de cotización, con excepción de las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

Para este capítulo podemos concluir y reafirmar que el trabajo ha existido desde siempre, vemos como desde épocas muy remotas el ser humano se ha preocupado por la subsistencia de su familia y de sí mismo, y ha venido buscando sustento en alimento y vestuario principalmente.

Igualmente, se puede evidenciar que a través de los años el hombre ha buscado mejorar sus condiciones de vida. Esto se evidencia principalmente en la Revolución Francesa en 1789 que da inicio a un período de luchas en pro de la igualdad entre todos, creándose leyes y reglas entre empleadores y trabajadores.

Cuando nos acercamos a la revolución industrial en el período 1760 a 1840 que es el que da inicio, a la mecanización, el hombre comienza a utilizar lo que tiene, aumentando la productividad y obteniendo mejores ingresos para todos, ya que tener máquinas que les faciliten el trabajo hace que se reduzcan las tareas (Kolbeck et al., 2022).

En todos los países y especialmente en Colombia, la creación de normas y leyes para la protección de los trabajadores en sus labores ha permitido mayor equilibrio entre unos y otros, es así como el Estado mediante la Constitución Política protege a los más vulnerables, además de establecer las acreencias que deben pagarse a los trabajadores estableciendo tiempos y pautas para merecer estos beneficios en bien de todos.

Actualmente existen diversos tipos de contratos: Oral, cuando no se lleva por escrito ni siguiera las condiciones que le dieron origen; Término Fijo, por un período de tiempo específico o un espacio de tiempo determinado por una labor a realizar;

Término Indefinido, por un período de tiempo indefinido, o hasta que una de las partes decida terminarlo.

Igualmente, a raíz del desempleo se han creado dos tipos de formalidades:

Formal cuando una persona se organiza para realizar una labor, con todos los requisitos que conlleva con la Seguridad Social, etc.; e Informal cuando la persona vende o hace lo que puede y no tiene realmente vinculación de ningún tipo con ninguna empresa o entidad de Seguridad Social.

Con la llegada de la pandemia en todo el mundo llegó también otro tipo de contrato el dependiente en el TELETRABAJO: trabajo desde casa, o de acuerdo a la modalidad que haya elegido con su empleador.

Respecto a las Acreencias a las que tienen derecho los trabajadores dependiendo del contrato firmado, están los salarios que incluyen conceptos como sueldo, transporte, comisiones, etc.; las primas de servicio, las vacaciones, las cesantías, indemnizaciones en los casos a que haya lugar, pensiones, etc.

Estas acreencias no prescriben, ya que son derechos fundamentales ganados por los trabajadores y acordados en los respectivos contratos.

Imprescriptibilidad:

Concepto, Aspectos Jurídicos y Características

La prescripción, en el ámbito laboral y de seguridad social, se considera un mecanismo para extinguir las obligaciones de pago de un derecho adquirido. Sin embargo, su aplicación en un proceso laboral se restringe únicamente a la contestación de la demanda.

Por tanto, es usado como un paso jurídico del derecho laboral, para exigir las obligaciones que emanan de una relación de trabajo y tiene como finalidad resolver los litigios entre empleador y trabajador, convirtiéndose en una herramienta en cumplimiento de las garantías para los empleados, en el pago de sus acreencias laborales emanadas de un contrato de trabajo, sea oral o escrito, se haya firmado a término de obra, a término fijo previamente acordado, a término indefinido, o como en el caso del teletrabajo o trabajo desde casa, con condiciones específicas para efectuar tal labor acordada entre las partes.

Este capítulo contiene una breve historia de la prescripción, la normatividad que le rige y de acuerdo con la Constitución Política va encaminada al beneficio de los trabajadores, teniendo en cuenta también la empresa como ente dador de empleo. Además, contiene un compendio de las características que conlleva la prescripción en cuanto a lo jurídico, ilustrándonos sobre cada una y su aplicación.

La Imprescriptibilidad

En julio de 2015, el Consejo de Estado, sección segunda, definió la prescripción como una institución jurídica en la que el ejercicio de un derecho se adquiere o

extingue automáticamente con el simple transcurso del tiempo, de acuerdo con las condiciones establecidas en las normas que regulan cada situación, ya sea en términos de adquisición o extinción.

Desde el punto de vista del derecho laboral colombiano, la prescripción según la regla general será de 3 años, que cuentan desde el momento en que la obligación nace a la vida jurídica, para poder hacerse exigible, salvo en el caso que deba prestar el servicio para que nazca el derecho, como es el caso de las vacaciones. Con la interrupción de la prescripción, el término, será del doble legal, debido a que con la reclamación del empleado se interrumpe y se vuelve a contabilizar.

Cuando hablamos de imprescriptibilidad en cuanto a los derechos adquiridos por el trabajador, se debe entender que estos, tienen una vigencia, mientras no sean reclamados por quien prestó sus servicios a un empleador y tienen carácter de irrenunciables, pudiendo ser reclamados en cualquier tiempo.

La Constitución Política en materia laboral, consagra como principio fundamental, la situación más favorable al trabajador.

En la historia de nuestro país, se ha venido regulando el tema de prescripción tomando como referencia, inicialmente los tiempos establecidos en el Código Civil Colombiano, utilizando como ejemplo la expedición con la Ley 57 del 15 de abril de 1887, la cual contenía una prescripción de 30 años; con la Constitución de 1979 se establece una prescripción en temas laborales, en su artículo 49, de 15 años, la cual estuvo vigente hasta el 28 de julio de 1980, que fue derogada en el Código Civil de 1984, estableciendo una prescripción de 10 años, como acción personal favorable al

trabajador. A su vez, en el marco del Código Civil se fijó una clasificación de un bien mueble, en donde encontramos el concepto de contratos de prestaciones de servicios incorporado simultáneamente en el Código de Comercio como contrato de corretaje - entendido como un contrato de oferta y demanda- siendo los dos conceptos una herramienta para apartar las responsabilidades de tipo laboral. En la modificación de la Constitución Política de 1991 -artículo 53- se dio importancia al Decreto 2663 del 5 agosto de 1950 Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se identifica una prescripción de tres (3) años. Cabe resaltar que la acreencia de las vacaciones se causa un año después de la prestación del servicio por parte del trabajador, por ello, para esta será de cuatro (4) años. La no prescripción se aplica para lo relacionado en materia pensional, que se pueden reclamar en cualquier tiempo.

La historia del derecho laboral en Colombia inicia con el surgimiento de las normas internacionales desde 1919, cuando Colombia ingresa como país miembro a la Organización Internacional del Trabajo [OIT], desde entonces, Colombia ha ratificado 61 convenios de la siguiente manera: 52 actualmente en vigor, 8 que se encuentran en la Carta de Derechos Humanos y se incorporan actualmente en la Constitución Política colombiana como fundamentales. El último y el más reciente Convenio, es el No. 189 sobre trabajadores domésticos, ratificado en el 2014 (Ministerio de Trabajo, s.f.), siendo pilar de nuestro derecho laboral como punto de partida en la Legislación Laboral y sus principios normativos en la construcción del Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social (CPTSS, 1948).

En el CPTSS (1948), se habla de la prescripción, la cual es contraria a la

Constitución Política de Colombia 1991, con una desmejora en la favorabilidad hacia el trabajador.

Así entonces, la prescripción en Colombia es una herramienta normativa que ha venido ganando importancia en el terreno de los modos de adquirir derechos o de perderlos, en las ramas jurídicas existentes en nuestro país, todas tienen el mismo objetivo, aunque los tiempos pueden ser distintos y son utilizados por los juristas dependiendo su postura, para hacer valer de forma el beneficio, o para ser beneficiado en un litigio.

Sin embargo, en el presente trabajo nos acercaremos al concepto específico de la no prescripción de las acreencias laborales ya que será necesario expresar de manera coherente el menoscabo que tiene el trabajador, en el reconocimiento derechos adquiridos en una relación laboral, donde el empleador tiene unos deberes con sus empleados.

Por lo tanto, se separa la prescripción laboral en derecho, de las demás ramas del derecho, el servicio de trabajo es personal encaminada al sostenimiento de la calidad de vida, en busca de la dignidad humana. En tanto, la empresa pública o privada presenta una posición dominante del empleador frente a los trabajadores, encaminados a nivelar las cargas y defender los derechos, así entonces, la no prescripción de las acreencias laborales debería ser aplicable de manera prevalente ultra y extra petita en favor de los trabajadores.

Si evaluamos la importancia de la imprescriptibilidad en el contrato realidad, constituye el reconocimiento de las acreencias adquiridas durante la relación laboral,

cuando ha sido prestada de manera personal, continua y subordinada con una remuneración. Hoy por hoy, si el empleador no realizó el pago de alguna acreencia laboral al momento de finalizar su contratación o hubo alguna negligencia por su parte, el trabajador solo puede reclamarlas en el tiempo determinado por la ley, con perjuicio de perder el derecho si sobrepasa el límite de tiempo.

Al retomar los hechos históricos, encontramos que el nacimiento de la fuerza de los trabajadores, conformaron grupos de protesta y un primer acontecimiento fue en Egipto en el año 1152 a.C. durante el reinado de Ramsés III, la sublevación de los esclavos inicia con el cese de actividades, la conformación de una protesta para realizar exigencias de mejoras laborales, exigidas al rey, el cual sería el jefe supremo quien en su momento actuaba como empleador y los esclavos como trabajadores.

En el transcurso del tiempo se van organizando las necesidades en las profesiones con dirección organizada, empleando como fuerza laboral el ser humano, marcando la diferencia entre los demás animales, con el razonamiento de conciencia, para el desarrollo de actividades en industrias definidas.

En el siglo XIX se empieza a denominar fábricas a las labores realizadas en propiedades de señores industriales, los cuales emprendieron en el desarrollo del comercio con escalas de producción, la mano de obra estaba concentrada en los denominados trabajadores y tomando las ideas del hombre, desarrollando herramientas para apoyar y realizar sus labores de manera rápida, como por ejemplo con la transformación del hierro, se fueron desarrollando herramientas hidráulicas que operaban con la fuerza humana y eran máquinas de grandes dimensiones.

Desde 1760, se inventaron otros modos para moverlas, época cuando ingresa el vapor a las grandes industrias, la caldera de metal alimentada por el carbón, herramientas denominadas máquinas industriales, desde 1769 inicia la revolución industrial en pleno furor de 1864 en donde se reconoce por primera vez a un grupo de obreros como trabajadores sindicalizados. Este sindicato fue creado en la ciudad de Londres y fue llamado Asociación Internacional de Trabajadores, en ese mismo año se incluye el acta la huelga, la cual fue reconocida en Francia como derecho fundamental.

Una vez finalizada la primera guerra mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo OIT en el año 1919 donde se incorporan los derechos de los trabajadores logrados por las organizaciones sindicales, tratado acordado con los países miembros, el cual ayudó a incorporar en los derechos fundamentales la declaración de los derechos humanos, la cual ha sido incorporada en la elaboración de las constituciones políticas de muchos países en el mundo como en nuestro país.

La Imprescriptibilidad en el Ordenamiento Colombiano

En el derecho de las obligaciones se entiende por prescripción como lo plantea Gutiérrez y González (1978): El deudor cuenta con una facultad o derecho establecido por la ley, mediante el cual puede excepcionarse válidamente y sin asumir responsabilidad, de cumplir con su obligación o, alternativamente, solicitar a la autoridad competente que se declare que ya no puede ser objeto de cobro coactivo una vez transcurrido el plazo legal para hacer efectiva dicha prestación. En otras palabras, la ley le otorga al deudor la posibilidad de eximirse del cumplimiento de la obligación o de quedar exento de la responsabilidad de un cobro coactivo después de que haya

transcurrido el plazo estipulado por la ley para llevar a cabo dicha acción (como se cita en Franco, 2014, pp. 17-18).

Pineda et al. (2017) también plantea que en el derecho sustancial, la prescripción actúa como un mecanismo para extinguir obligaciones, incluyendo el pago. En el derecho procesal, la prescripción se convierte en una excepción que debe ser presentada en el momento procesal adecuado. En el contexto del proceso laboral y de seguridad social en Colombia, esta excepción debe ser planteada únicamente en la contestación de la demanda y en la contestación de la reforma de la demanda, si es que esta se ha presentado.

A su vez, se encuentra el siguiente concepto según el autor López (2005) en el ámbito laboral, la prescripción tiene una estrecha relación con lo que la doctrina ha denominado "excepciones perentorias definitivas materiales". Estas excepciones previas niegan el surgimiento del derecho en el que se basa la pretensión, o bien, si en algún momento dicho derecho existió, se afirma su extinción. Un ejemplo de esto es la prescripción de la acción, que implica que, debido al paso del tiempo, la persona ya no tiene la facultad de reclamar ciertos derechos laborales, ya sea porque estos no llegaron a materializarse o porque, habiendo existido, se extinguió la posibilidad de ejercerlos legalmente (Como se cita en Pineda et al., 2017, p.12).

Respecto a la prescripción de la acción, la Ley 2158 de 1948 en su artículo 151 manifiesta que la:

PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho

exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

El anterior precepto normativo, atenta directamente con el Convenio 095 sobre la protección del salario del año 1949, el cual protege el salario, establece sus modalidades y la universalidad para todo el mundo. Es decir, la OIT establece la protección del salario con el fin de buscar estandarizar el derecho de la remuneración por parte del trabajador. A su vez, en el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), establece autorizaciones especiales para otorgar algún préstamo y optar con el descuento por el salario o remuneración a favor del trabajador.

En relación con la prescripción en el Artículo 488 de este código también establece:

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.

En donde inicialmente los derechos establecidos y regulados en el código sustantivo del trabajo, establece una prescripción de los derechos a los (3) años, dejando por sentado una postura de tiempo y contabilización del mismo, con el fin determinar para las partes, la reclamación de las acreencias laborales o prestaciones generadas de una relación laboral.

En consecuencia, en el Decreto 1848 de 1969 "Por el cual se reglamenta el

Decreto 3135 de 1968” determina en su artículo 102 la Prescripción de acciones:

1. Las acciones que emanan de los derechos consagrados en el Decreto 3135 de 1968 y en este Decreto, prescriben en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se haya hecho exigible.
2. El simple reclamo escrito, del empleado oficial formulado ante la entidad o empresa obligada, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

La prescripción sostiene una serie de modificaciones. Por tal razón, se genera el Decreto 3135 de 1968 en su artículo 41 establece:

Las sanciones que emanen de los derechos consagrados en este decreto prescribirán en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente sobre un derecho o prestación debidamente determinado interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

De otra parte, La Corte Constitucional en la sentencia C-072 de 1994, resuelve por demanda lo concerniente a la prescripción de la acción laboral:

El ciudadano Eulogio Agudelo Guevara presentó una acción pública de inconstitucionalidad basada en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, para demandar la inconstitucionalidad del artículo 151 del Decreto-Ley 2158 de 1948 (Código de Procedimiento Laboral) y del artículo 505 del Decreto 2663 de 1950, actualmente artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo. Estos artículos establecen

la prescripción de tres años, contados desde que la obligación respectiva se vuelve exigible.

En la búsqueda de evitar la prescripción de las acreencias laborales, que incluyen no solo la salud y la pensión, sino también otras obligaciones agrupadas en el conjunto de acreencias, se puede argumentar que esta situación podría contravenir los principios fundamentales de la Constitución. Esto supondría un atentado contra el respeto a la dignidad humana, el trabajo y el interés general, que son pilares de nuestro país como Estado Social de Derecho. Estas disposiciones también impedirían garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores. Asimismo, la demanda señala que al establecer una prescripción de tres años, se podría afectar la protección al salario y otros derechos laborales (Pineda et al., 2017).

La prescripción, en el contexto de proteger los derechos laborales, puede ser cuestionada como una figura que limita el ejercicio de un derecho fundamental, el cual es inalienable e irrenunciable. Estas normas que establecen la prescripción no se alinean con el espíritu amparado en el trabajo y los derechos que se derivan de él. En ese sentido, la demanda presentada ante la Corte Constitucional cuestiona la constitucionalidad de las normas que imponen la prescripción de tres años para las acreencias laborales.

El Procurador General de la Nación ha solicitado que se declare la inexecutable de estas normas con el argumento de que el demandante no ha presentado una adecuada fundamentación sobre cómo estas normas ingresaron o fueron adoptadas como legislación permanente. Específicamente, se refiere a los

decretos legislativos, los cuales son expedidos por el Ejecutivo con fundamento en atribuciones del Estado de Excepción y cuya vigencia expira al levantarse el mismo. Por lo tanto, para que estos decretos tengan validez jurídica en el tiempo, deben ser incorporados al ordenamiento permanente mediante leyes que los acogen como tal.

Además, académicos como Esteban Gaviria y José Chirán (2013), en su *análisis crítico sobre el cómputo e interrupción de la prescripción de acciones laborales*, desde una perspectiva garantista, critican especialmente el sistema de cómputo de la prescripción laboral, teniendo en cuenta también los derechos humanos laborales. Ellos abordan la prescripción desde una perspectiva conceptual e histórica, destacando su origen en el derecho sancionador romano y su posterior aplicación en el derecho civil con el propósito de adquirir o perder derechos de dominio.

En conclusión, la prescripción de las acreencias laborales puede ser cuestionada desde diferentes ámbitos, incluyendo la protección de los derechos fundamentales, el contexto normativo de su incorporación y su fundamentación desde una perspectiva histórica y jurídica. La discusión en torno a la prescripción laboral se enmarca en la búsqueda de una justicia laboral efectiva y el respeto de los derechos de los trabajadores.

La interrupción de la prescripción de la acción laboral, es establecida dentro del artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), en los siguientes términos:

INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a

contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

El análisis realizado por Pineda et al. (2017) destaca la simplicidad que estipula el artículo mencionado en cuanto a la reclamación de las acreencias laborales por parte del trabajador. Según esta interpretación, la reclamación debe ser una mera formalidad simple en la que el trabajador aduzca los términos específicos de las acreencias que considera adeudarle el empleador. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia ha interpretado que la reclamación debe ser específica y detallada en cuanto a los elementos que constituyen la moratoria.

Es importante destacar que el trabajador tiene el derecho subjetivo de reclamar las acreencias laborales después de que estas se hayan hecho exigibles por parte del empleador. La presentación de la reclamación interrumpirá la prescripción de dichas acreencias, y el plazo de prescripción comenzará nuevamente a contar después de la reclamación, siempre y cuando se cumpla con el criterio de especificidad.

Sin embargo, esta interrupción de la prescripción puede crear desigualdades entre los trabajadores, ya que solo aquellos que conocen a fondo su situación jurídica en la relación laboral y presentan una reclamación específica podrán beneficiarse de esta alternativa para extender el lapso impuesto por la ley. En contraste, aquellos trabajadores que no estén informados o no comprendan completamente su situación jurídica pueden no ejercer este derecho y se verían limitados por los plazos de prescripción establecidos.

Así las cosas, la prescripción se interrumpe por una única vez, cuando el

trabajador realiza una reclamación que será tomada como una petición siendo de manera normativa como se eleva un reclamo, donde se piden las acreencias laborales dejadas de percibir, se pueden realizar dicha acción en ejercicio de la relación laboral, siempre y cuando no se le cancelen. Es decir, no existan pagos pendientes de pago. Lo anterior, funciona tanto para empleados del estado, como para empleados particulares, públicos como privados.

Ahora bien, la imprescriptibilidad en cuanto a los derechos pensionales, el SISBEN es un reconocimiento, el cual hace parte del bloque de las acreencias laborales, incluida la salud, los cuales en un litigio se reconocen en su totalidad, condenando al pago que puede ser consignado o transferido directamente al fondo de pensiones y a la entidad prestadora de salud, a la cual se encuentra afiliado el trabajador como beneficiario, o también el juez en sentencia ordena pagarlos directamente al trabajador cuando éste cubrió de su propio pecunio dichos periodos y que con el pago, sufrió disminución en su patrimonio desmejorando su calidad de vida.

Es importante resaltar en materia pensional, si la discusión es sobre el reconocimiento del derecho a la pensión, una vez reconocido por la jurisdicción laboral ordinaria, el derecho que no prescribió, es reconocido, pero se pagan las mesadas de acuerdo con la prescripción que se pudo interrumpir con la solicitud inicial donde se pidió el derecho, con el fin de que el retroactivo de las mesadas se paguen desde tres años anteriores o antes de la admisión de la demanda, a manera de explicación. Es decir, los derechos pensionales no prescriben las mesadas provenientes de la pensión no susceptibles de prescripción.

En el derecho laboral, se plantea por varios autores el concepto de prescripción, su incidencia en las acreencias laborales y los compromisos que adquiere el empleador con el trabajador.

Características

Los trabajadores poseen un derecho reconocido en el ámbito legal denominado prescripción, el cual consiste en una facultad otorgada por la ley para que puedan cumplir con sus obligaciones laborales o exigir a la autoridad competente una declaración de que ya no se puede cobrar de manera coactiva la prestación una vez que ha transcurrido el plazo establecido por la ley. Esta prerrogativa, descrita por Contreras en 2006 y Gutiérrez en 1978, permite a los trabajadores garantizar la efectividad de sus derechos laborales y asegurar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores dentro de los límites temporales establecidos.

La prescripción extintiva tiene características fundamentales que Jorge Camacho señala y Pineda et al. (2017) enumera. En primer lugar, se refiere a la inacción jurídica, donde el acreedor no ejerce su derecho protegido o exigible. Además, está relacionada con la renunciabilidad, es decir, la posibilidad de renunciar a su derecho, lo cual implica perder la oportunidad de reclamarlo al no actuar frente a la exigencia. Es necesario alegar la prescripción para beneficiarse de ella y la Ley establece el tiempo de vida jurídico para su declaración. El juez debe pronunciarse sobre la pretensión incoada para declararla a favor del que la alegó. La prescripción puede llevar a la extinción de acciones o derechos según lo establecido por la Ley. También puede interrumpirse o suspenderse, siendo la diferencia que la interrupción

borra el tiempo transcurrido, mientras que la suspensión congela el tiempo pero lo reconoce. Tiene una naturaleza procesal que permite un fin anticipado del proceso sin pronunciamiento de fondo, respetando las normas del proceso y garantizando la seguridad jurídica en interés del bien común.

Así entonces, de este capítulo y desarrollo del tema de la prescripción en el derecho al trabajo podemos concluir que ocupa un lugar importante dentro del ámbito laboral, es así como los legisladores han prestado especial atención a este punto en cuanto a lo que jurídicamente significa, toda vez que representa un derecho en favor de los trabajadores, además se encuentran establecidos en nuestra Constitución Política.

Los tiempos de la prescripción de los derechos de los trabajadores han venido cambiando a través del tiempo, estableciendo las siguientes:

- Ley 57 del 15 de abril de 1887 prescripción 30 años;
- Constitución de 1979 Artículo 49 prescripción 15 años;
- Código Civil de 1984 prescripción 10 años;
- Constitución Política de 1991 Artículo 53 dio importancia al Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950 Código Sustantivo del Trabajo, prescripción de 3 años.
- Cabe resaltar que las vacaciones se causan un año después de la prestación del servicio y por tanto su prescripción es de 4 años;
- La no prescripción es aplicada a lo pensional, que se puede reclamar en cualquier tiempo.

Debemos tener en cuenta las normas jurídicas elaboradas por los legisladores a

través del tiempo, ya que como en el caso de la prescripción de los derechos fundamentales de los trabajadores, hay Leyes que han venido modificando los tiempos de prescripción de tales derechos.

Se consideran las siguientes características de la prescripción:

- Inacción jurídica (tiempo de inactividad del trabajador);
- Renunciabilidad (por parte del trabajador);
- Alegación (exigencia de tales derechos);
- Transcurso del tiempo (relativo de acuerdo con el legislador);
- Declaratoria por Juez (no se declara de oficio, es necesario incluir la causal o la pretensión);
- Extinción de la acción o derechos (acorde a la legislación);
- Se interrumpe o suspende (tiene en cuenta o no el tiempo transcurrido);
- Naturaleza procesal (conlleva a un fin anticipado del proceso), interés público (se justifica bajo el bien común).

Imprescriptibilidad en el Contrato Realidad

Al pretender establecer, la violación al principio de igualdad frente a la imprescriptibilidad de las acreencias laborales en el contrato realidad en Colombia, decimos que se configura una violación por no atender el orden constitucional de igualdad en el contexto jurídico, en el cual, una prerrogativa del mismo género y siendo una obligación del empleador, tratándose de las acreencias laborales frente a que hay derechos imprescriptibles que los hace exigibles, donde el juzgador reconoce mediante sentencia y declara la configuración de una relación laboral, donde nacen unos derechos ciertos e indiscutibles, que no deben prescribir ni ser discriminados, al declararlos parcialmente.

A partir de esta declaración no se puede favorecer al empleador, debido a que se convertiría en un enriquecimiento sin justa causa, con el empobrecimiento y afectación del patrimonio de trabajador, a quien se le debe aplicar el principio de favorabilidad constitucional, por ser norma de normas, en la interpretación judicial y que con la igualdad jurídica, se mantiene el equilibrio legal de un derecho cierto e indiscutible, de esa relación laboral declarada judicialmente, en el cual se condena al empleador al pago de la Seguridad Social de toda la trayectoria laboral y se aparta frente a la liquidación que le corresponde al trabajador, por el tiempo servido, denominadas “acreencias laborales”.

Al realizar una verificación a los conceptos emitidos por los magistrados, debemos definir el CONTRATO REALIDAD, como el que hace relación principalmente al “Contrato por Prestación de Servicios”, pues se busca demostrar la relación laboral

que existe entre trabajador y empleador, lo que conllevaría a tener las mismas acreencias que competen a un Contrato de Trabajo como tal.

Así las cosas y de acuerdo con la Legislación Laboral, en lo referente al Contrato Realidad, -tal como lo indica su denominación- se debe demostrar que realmente, por lo menos dos elementos del contrato que firmó el trabajador para la Prestación de Servicios, tienen similitud o son iguales a las que realiza un trabajador con un Contrato de Trabajo, lo cual viene a beneficiar al trabajador, pues el empleador debe cancelarle todas las acreencias laborales a que se tiene derecho cuando se firma un Contrato de Trabajo.

Este Capítulo resalta muy interesante, en el sentido de que viene a mostrarnos los puntos más relevantes que hacen relación al Contrato Realidad y su incidencia en lo jurídico y en lo laboral, teniendo en cuenta las normas y leyes emitidas por las entidades que deben hacer cumplir la Ley del Derecho Laboral, basados en los conceptos y puntos de vista emitidos por jurídicos y estudiosos de los deberes y derechos que competen a los empleadores y trabajadores.

Configuración del Contrato Realidad

Debemos tener claro que en el Código Sustantivo del Trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, en su Artículo 23, establece los elementos esenciales para que exista un contrato de trabajo, así:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por si mismo;
- 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, 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.

En el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991. EL CONGRESO EXPEDIRÁ EL ESTATUTO DEL TRABAJO. Dentro de su contexto jurídico-laboral, se examinan diversos principios fundamentales que rigen las relaciones de trabajo. Se destaca el principio de igualdad, que busca la equidad en el trato laboral, así como el principio de remuneración, que garantiza una compensación justa por el trabajo realizado, asegurando el mínimo vital del trabajador. La proporcionalidad es también relevante, para que las condiciones laborales sean adecuadas y proporcionales a las funciones desempeñadas. Se protege el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, evitando la renuncia a beneficios mínimos establecidos en la normativa laboral.

Ahora bien, daremos alcance a nuestro análisis, a los principios laborales que sustentan la implicación constitucional y normativa en asunto laboral, con el fin de enfocar las actividades con el contrato realidad así:

El Alcance a los Principios

Según la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 53, nos habla de la primacía de la realidad sobre las formalidades, el cual utilizaremos para mostrar que la forma que le dieron al contrato las partes, no puede desconocer el mandato legal para su vinculación laboral, este artículo versa:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: 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 de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de 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.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Es por ello, que la primacía de la realidad sobre las formalidades como principio

del mismo derecho laboral en el mundo del trabajo, permite visualizar que la realidad supera la formalidad de un documento escrito denominado “contrato” para permitir aplicar una decisión acertada, sobre el trabajo y la actividad realmente ejecutada por el trabajador. El legislador de igual manera, mediante las pruebas debidamente identificadas y soportadas en los hechos, aplica el principio en mención y desdibuja la visión errónea que el empleador ejerce al contratar a un trabajador para un fin y en la realidad ejecuta más actividades, con menos salario, en condiciones menos favorables o simplemente, explotando su tiempo y conocimientos, sin el reconocimiento idóneo bajo lo establecido por ley.

Según el Código Sustantivo de Trabajo (1950), el Principio de Favorabilidad, Artículo 21. NORMAS MAS FAVORABLES. “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

En síntesis, desde esta normatividad se profundiza en la norma más favorable para el trabajador, aquella contenida tanto en la normatividad constitucional como laboral, la relación laboral, el ejercicio de sus actividades y la veracidad de la información brindada por el trabajador, para la configuración de su relación laboral con la entidad pública o privada, siempre es analizada por un juez laboral mediante una demanda laboral, que permite instintivamente al legislador, aplicar este principio como ente rector, a la más favorable posición y disposición del trabajador.

Cuando se encamina el derecho laboral al marco constitucional, se debe abarcar la igualdad como regla general, tanto para el empleado como empleador, lo cual

permite el enfoque de justicia y entendimiento en las labores acordadas, con efectos vinculantes para el desarrollo de un objetivo en común.

Por ello el principio de igualdad está configurado en:

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que, contra ellas, se cometan.

El principio de igualdad está regido para todos los ciudadanos del país, el cual permite mantener una línea simultánea y no diferencial entre las personas en sus deberes y derechos, como en los deberes y obligaciones, consagradas en la legislación colombiana. Por ello, la igualdad se convierte en una de las herramientas del derecho en cuanto a mantener la equidad, no disipar la hermandad y conservar a una comunidad en una sociedad.

La igualdad, que busca en el ámbito laboral, establecer el postulado “a trabajo igual, salario igual”, independiente de su sexo, religión, raza o cualquier otro rasgo que no se relacione directamente con las capacidades del trabajador, este ha sido uno de

los temas más importantes para la OIT, por lo que se destacan dos de sus convenios como el de Igualdad de remuneración (1951), entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Teniendo en cuenta las diferencias de salarios entre estos y la desventaja de las mujeres ante los hombres a nivel mundial. Y además el Convenio Sobre la Discriminación (1958), entendiendo esta como cualquier forma de distinción, exclusión o preferencia, independiente de su sexo, raza, orientación sexual, religión, origen social, que intervenga con sus posibilidades de igualdad laboral y ocupacional. Los estados que ratifiquen este convenio deben generar políticas que permitan la igualdad de condiciones laborales, para eliminar la discriminación laboral.

Por ello, las personas exigen para vivir en una comunidad que los gobiernos o las leyes sean aplicadas para todos de igual manera y sean transparentes al momento de ser impartidas. En el derecho laboral y los trabajadores especialmente, exigen las mismas condiciones sin esconder preferencias o exigencias hacía el otro. A su vez, la misma comunidad, basados en la dedicación que realizan a sus labores diarias, la fuerza que implica su dedicación, tanto en tiempo como en esfuerzo, permiten al trabajador pensar en obtener más beneficios, en cuanto lo laboral, como ser protegidos por la ley.

Por tal razón, en la Constitución Política de Colombia (1991) en su “Artículo 363. El sistema tributario se funda en los principios de equidad, eficiencia y progresividad. Las leyes tributarias no se aplicarán con retroactividad.” Es decir, se espera que no desmejoren los beneficios laborales adquiridos que tienen los trabajadores, se espera que mejoren y avancen a la par del desarrollo y avance del

país. La progresividad es entendida, como el avance de los derechos a beneficios favorables para el trabajador, no retroceder, pero sí tener en cuenta que una vez exista progresividad, debe ser aplicada de la ley aprobada en adelante y no existir retroactividad frente a las leyes aprobadas antes de la progresividad lograda.

Sin embargo, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), aprobada mediante Ley 16 (1972), consagra en su artículo 26, el principio de progresividad en los derechos sociales, establece y prevé garantías en marco a las leyes, como decisiones que generen un avance sin retroceso y que permita al trabajador y al empleador, generar logros a corto plazo. Por ello, a nivel internacional el sistema interamericano logra proteger sus derechos.

Las disposiciones establecidas por la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo, son esenciales en tanto a su regulación y la aplicación de normas en el derecho laboral, por lo que resulta importante realizar un análisis desde un marco normativo y jurisprudencial, haciendo necesario su ejecución.

En la actualidad, se ha experimentado un importante avance en la protección de los derechos laborales, principalmente debido a la acción de tutela. Esta acción ha planteado nuevos desafíos en cuanto a la defensa inmediata de los derechos que se consideran fundamentales. Asimismo, ha establecido un nuevo límite en la protección de los derechos de ambas partes involucradas en la relación laboral. La acción de tutela ha permitido una mayor agilidad en la resolución de conflictos y la salvaguardia de los derechos de los trabajadores, lo que ha tenido un impacto significativo en el ámbito laboral. Sin embargo, también ha generado un equilibrio entre los derechos del

empleado y del empleador, siendo crucial para la justicia y equidad en las relaciones laborales. En consecuencia, la acción de tutela ha ejercido un papel determinante en la promoción y garantía de los derechos laborales en la sociedad actual (Díaz, 2018).

Lo mencionado dentro de estos principios, parte desde una relación laboral reconocida que es establecida y protegida por estos postulados, pero en ocasiones estos se pueden ver vulnerados por la ejecución de figuras contractuales, que permiten el no reconocimiento de una relación laboral, a partir de disfrazar la relación laboral como los contratos civiles o intermediación de la vinculación laboral, por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado, que se convierten en formas autónomas e independientes para la ejecución de labores, generando nuevas dinámicas en el derecho laboral.

La Corte Constitucional, en su sentencia T-287 de 2011 menciona que:

El principio de primacía de la realidad sobre las formas es fundamental en la protección de los derechos laborales. Su esencia radica en que los derechos de los trabajadores prevalecen por encima de las condiciones contractuales formales. Es decir, si en la práctica existe una relación de subordinación o dependencia continuada entre una persona natural y otra persona natural o jurídica, se considera que existe una relación laboral, aun cuando las formas contractuales puedan aparentar otra cosa (Principio de primacía).

Figura 1.*Sentencia C-555 de 1994*

Sentencia C-555 de 1994

La prestación efectiva de actividades a favor de otro, bajo órdenes constantes, imposición de jerarquías y cumplimiento de instrucciones, es un indicio inequívoco frente a la existencia de una relación laboral.

Sin embargo, para el Consejo de Estado, en sentencia del 21 de febrero de 2002 - Sección Segunda-, el análisis debe ir más allá y debe centrarse en el cumplimiento de los tres requisitos (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración), pues no basta determinar el cumplimiento de un horario o que el cargo esté previsto dentro de la planta de personal.

Por último, para la Corte Suprema de Justicia, un criterio fundamental para determinar la existencia de un contrato real es el análisis sobre si la actividad desarrollada corresponde al giro ordinario de los negocios de la empresa o si se trata de actividades transitorias, pues lo primero, para esta Alta Corporación, es un indicio de la existencia de una relación laboral (p.24).

Adaptado de "Sentencia C-555/94" por Corte Constitucional, 1994.
(<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-555-94.htm>)

También citamos la Sentencia C-555 de 1994: Adaptado de "Sentencia C-555" por Corte Constitucional, 1994.

En las modalidades de contratación por servicios bien sea de carácter escrito o verbal no reconocen los derechos mínimos del trabajador por medio de los outsourcing, y las formas tercerizadas de contratación.

Por tal razón, se deben contemplar los elementos integrales que puedan evidenciar el contrato real frente a la relación laboral creada entre el empleador y empleado, siendo uno de los factores más relevantes para determinar la realidad que puede existir en las actividades ejecutadas por los trabajadores frente a sus

empleadores.

Por tal razón se habla de los elementos integrales en: el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo

ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Es decir, la misma legislación protege al trabajador, fijando un salario integral en la prestación de sus servicios, en donde puede obtener fuera de la remuneración establecida, otro tipo de remuneraciones contempladas como pueden ser, las horas extras, porcentaje por ventas y/o comisiones. La liquidación sobre un salario como lo determina el código sustantivo del trabajo colombiano, es un factor favorable para el trabajador.

Es así que, de encontrarse los elementos mencionados en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo en un contrato civil, dejará de ser civil y tendrá que someterse a la norma laboral por no tener independencia, no estar subordinado y no sujetarse a un horario impuesto en el desarrollo del contrato, además de la relación personal y la remuneración.

De igual manera, Según el Código Sustantivo del Trabajo (1950), “Artículo 24. **PRESUNCIÓN.** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un

contrato de trabajo. (. . .)”. El trabajador al desempeñar labores que beneficien al empleador, se presume que existe una relación laboral, que debe estar regida por un contrato de trabajo establecido por la ley, en cuanto a la forma, tiempo, modo y lugar, para pactar las condiciones, tanto de la remuneración del pago por su actividad, como el servicio a prestar por parte del trabajador.

En este apartado, el trabajo recobra una importancia constitucional y laboral, se regula los factores esenciales del trabajo para dar una forma más fáctica, tanto para el trabajador como para el empleador. A su vez, se da alcance a los elementos esenciales del trabajo, los cuales configura y legalizan la relación laboral, lo cual implica al empleador, cumplir y velar por los derechos y deberes del trabajador como de su parte.

En este caso, en marco al contrato realidad, los elementos esenciales se convierten en el factor probatorio para demostrar la relación laboral, lo cual implica la aclaración y alcances de sus derechos, como las retribuciones que puede recibir por la misma. En el caso del contrato realidad, se genera por la función disfrazada del empleador, frente a la contratación por prestación de servicios de un trabajador, el cual, al momento de observar la realidad de sus funciones, se encuentra ejecutando y cumpliendo con los elementos esenciales citados en la norma. Es decir, disfraza una relación laboral, para evitar compromisos laborales como financieros, en el pago al trabajador.

En el mundo laboral, la definición del trabajo y el establecimiento de los elementos esenciales, permite al legislador fortalecer y dictar sentencias en marco de lo normativo constitucional y laboral.

Adicionalmente, es pertinente conocer que la ley permite en marco de un tiempo, respaldar la reclamación de los derechos de acuerdo con sus pretensiones.

Para el trabajador, más que un impacto, sería el reconocimiento y se aplicaría justicia como una reparación, en cuanto a los derechos que fueron vulnerados como: La protección al empleo, la salud, la pensión y las sanciones que tratan de reparar la economía en razón a la limitación de poder adquisitivo de la persona, mejorando su calidad de vida en pro de mejorar la educación y el bienestar de la familia.

Para el empleador, es la corrección que debe realizar al momento contratar empleados, mediante un contrato a la medida de las partes y de acuerdo con el servicio que debe realizar el trabajador.

Es así como en la historia de nuestro país se ha venido regulando el tema de prescripción, tomando como referencia inicialmente, los tiempos establecidos en el Código Civil Colombiano, utilizando entonces como ejemplo la expedición con la Ley 57 del 15 de abril de 1887, la cual contenía una prescripción de 30 años; con la Constitución de 1979 se establece una prescripción en temas laborales en su Artículo 49, de 15 años, la cual estuvo vigente hasta el día 28 de julio de 1980 y fue derogada en el Código Civil de 1984, donde se establece una prescripción de 10 años como acción personal favorable al trabajador.

A su vez, en marco del Código Civil se fijó una clasificación de un bien mueble en donde encontramos el concepto de Contratos de Prestaciones de Servicios, incorporado simultáneamente en el Código de Comercio como contrato de corretaje, siendo los dos conceptos una herramienta para apartar las responsabilidades de tipo

laboral.

En consecuencia, el trabajador sintió la necesidad de acudir al aparato judicial, el cual determinaría si el tiempo en que hizo la reclamación del derecho, podría ser alegado, siendo que se continuó legislando, con base en los términos de prescripción establecidos en la Ley. Es así como en la modificación de la Constitución Política de 1991, en su Artículo 53, se dio paso a la importancia del Decreto 2663 del 5 agosto de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, en el cual identificamos una prescripción de (3) años. Es importante resaltar que la acreencia de las vacaciones se causa un año después de la prestación del servicio por parte del trabajador, por ello, para esta será de (4) años. La no prescripción se aplica para lo relacionado en materia pensional los cuales se pueden reclamar en cualquier tiempo.

Por lo tanto, se separa la prescripción laboral en derecho de las demás ramas del derecho, el servicio de trabajo es personal encaminada al sostenimiento de la vida, en busca de la dignidad humana. Por ello, la empresa pública o privada presenta una posición dominante del empleador frente a los trabajadores, encaminados a nivelar las cargas y defender los derechos; la no prescripción de las acreencias laborales debiera ser aplicable de manera prevalente ultra y extra petita, en favor de los trabajadores.

La importancia del contrato realidad es el reconocimiento de las acreencias laborales adquiridas durante la relación laboral, cuando ha sido prestada de manera personal, continua y subordinada con una remuneración. Si el empleador no realizó el pago de alguna acreencia laboral al momento de finalizar su contratación o hubo alguna negligencia por su parte, el trabajador puede reclamarlas en el tiempo

determinado por la ley.

Prescriptibilidad de los Contratos Laborales

Para el entendimiento de esta relación entre la prestación de servicios y la formalidad laborales, es relevante, tener en cuenta los conceptos desde el punto de vista del derecho así:

De acuerdo con la Ley 80 de 1993, se denominan contratos de prestación de servicios a aquellos acuerdos suscritos con personas naturales para llevar a cabo actividades vinculadas con la administración o el funcionamiento de una entidad. Estos contratos se emplean cuando las tareas no pueden ser realizadas por el personal de planta o cuando demandan conocimientos especializados.

Es decir, las actividades derivadas de las diversas entidades del estado, donde las funciones no sean propias del objeto de la entidad y/o se encuentren relacionadas con las funciones propias de los trabajadores de planta, podrá darse la modalidad de prestar un servicio para llevar a cabo un fin.

Ahora bien, según el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo (1950), en donde se define al contratista independiente como

Las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

En el código de trabajo se determina la prestación de servicios como una forma

autónoma de ejercer las actividades encomendadas por parte del contratante, quien sí exige una entrega de un producto o trabajo encomendado, para lograr sus objetivos, esta autonomía contiene la coordinación de su tiempo para el desarrollo del mismo. Por tal razón, no está obligado a cumplir un horario, como tampoco, la empresa asumir costos de nómina, en razón a que su contratación, no está atada a una relación laboral con la entidad.

A su vez, se encuentra regulado en el artículo 1495 de Código Civil, configurando

Una relación de naturaleza civil, que dependerá de lo estipulado por las partes en el contrato, a pesar de que esta figura se menciona en el artículo 34 del Código Laboral, no está regulado por normas laborales, pues son de orden público y no están sujetas a la negociación entre las partes, como sí lo son, las normas civiles.

Es así como en el código civil está regulado por la relación y acuerdo entre dos personas, que están sujetas a una negociación, de acuerdo con las normas civiles.

Desde los diversos puntos de vista, se observa que una prestación de servicios se da, desde el acuerdo entre dos personas para lograr un objetivo, donde existe un producto como muestra y prueba del servicio prestado. Sin que tenga el prestador que cumplir un horario determinado, con una remuneración fija por la prestación del servicio.

Ahora bien, revisemos en contexto normativo de la relación laboral con la empresa, existe la figura y denominación de empleador y trabajador. Por ello, el trabajador pone a disposición su capacidad física e intelectual, para desarrollar una

actividad determinada por una remuneración. Las características de esta relación, son:

- a) Poder de subordinación.
- b) Se imparte ordenes al trabajador.
- c) Contrato de trabajo verbal o escrito.

Por su parte, según el artículo 23 del código sustantivo de trabajo, se deben tener claro tres elementos, para la demostración de la relación laboral, así:

- Subordinación.
- Remuneración.
- Prestación personal del servicio.

La existencia de estos tres elementos hace suponer que la relación de trabajo es laboral, no hacen faltan solemnidades especiales, sí la ejecución de las funciones del trabajador se demuestran estos tres elementos, existe una realidad laboral y podrá ser reconocida.

El contrato hace parte de un formalismo entre la empresa y el empleador, donde pactan algunas condiciones para la ejecución de las funciones y/o actividades y así lograr los objetivos de las entidades, tanto públicas como privadas. Según la constitución política (1991) en su artículo 53 define: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores”.

Con respecto a la igualdad de los trabajadores, se debe tener en cuenta que no

deben existir márgenes entre unos y otros, para poder alcanzar sus objetivos de vida y supervivencia. La desigualdad promueve la pobreza, la insatisfacción y perjudica, el logro conjunto de una sociedad. Por ello, el término de igualdad, para su aplicación dentro de una relación laboral que permite el desarrollo de la persona y de la sociedad, es predominante y asertivo, a la vez canalizando una manera de no extralimitar, como dejar en desventaja, la participación de los activos en el mundo del trabajo.

Las entidades tanto públicas y privadas regulan su relación laboral mediante contratos. En caso de ser verbal el trato y cumple con los tres elementos de una relación laboral, se configurará un contrato a término indefinido. Por ello, la duración de un contrato según el artículo 38 del código sustantivo del trabajo (1950) señala que:

En el contrato de trabajo verbal, las partes pueden acordar su duración, pero ello no es necesario, porque la ley dispone que el contrato verbal es siempre indefinido, así que las partes no tienen opción distinta a pactar una duración indefinida pues si se pacta un término definido o fijo, tal acuerdo será ineficaz.

Si una empresa de dulces contrata a un trabajador para vender sus productos, le paga un salario mínimo, lo contrata de 8:00am a 5:00pm y lo afilia al sistema de seguridad social. Sin embargo, olvida realizarle el contrato a término fijo y le dice que continúe trabajando mientras surte el proceso. A mediados del tiempo, desiste de los servicios del trabajador y este presenta demanda laboral ordinaria ante Juzgado para el reconocimiento de su relación laboral, aportando desprendibles de nómina, afiliación de seguridad social, planillas de reporte de actividades y listado de reporte de entradas y salidas de la empresa. Lo anterior, para dar reconocimiento a la relación laboral, en

marco de un contrato verbal, por el cual trabajo 6 meses para configurar así su estabilidad en la empresa y según la ley, se convierte en un contrato a término indefinido. Una vez, el juez reconozca la realidad de la contratación, la empresa deberá reintegrarlo y así continuará con su contrato, el cual será indefinido.

Otra modalidad de oficializar la relación laboral entre empleador y trabajador es mediante el contrato escrito a término fijo así:

Artículo 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra, su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o superiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Se observa como en la modalidad contractual del contrato a término fijo, se detallan sus condiciones. Se evidencia que no se podrán tener más de (3) contratos simultáneos con duración inferior a un año, deberá ser por escrito y si ninguna de las partes antes de (30) días a su vencimiento, no manifiesta la no prórroga del contrato, se entenderá como prorrogado automáticamente. Esta modalidad permite tanto a la empresa como al trabajador, conocer las condiciones de su trabajo, sus deberes,

obligaciones y las funciones, en marco a lo desarrollado para la empresa.

Por último, según el código sustantivo del trabajo (1950), se define el contrato a término indefinido así:

Artículo 47. Duración indefinida, 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. 2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

En este caso, el trabajador podrá darlo por terminado, el empleador realiza esta contratación cuando es de manera permanente su labor y está atada, al objeto de la empresa. Así se configura la relación, la cual es acordada y existen los (3) elementos del contrato de trabajo.

Según se puede observar, existen varias figuras jurídicas para acordar entre el trabajador y el empleador, la forma en que se desarrollarán las actividades laborales, de la cual el empleador cumplirá con sus objetivos planeados y el trabajador será esa compañía para lograrlos, a lo cual recibirá como contraprestación una remuneración fijada desde el inicio del contrato. Según la historia, este es un logro obtenido para la

regulación y puesta de condiciones laborales igualitaria, donde cada uno tiene obligaciones y deberes configurados, para así lograr la satisfacción acordada. Sin embargo, tanto el empleador busca aprovechamiento de sus recursos, como el trabajador de percibir mejores condiciones salariales.

Actualmente se presenta, que la formalidad laboral es conocida por todos, pero aplicada por pocos, permitiendo la participación y regulación en el sistema de seguridad social por parte de los trabajadores, las bondades socioeconómicas del sistema de riesgos laborales y la colaboración tripartita del trabajador, el empleador y las autoridades nacionales, siendo primordial para propiciar la formalización laboral. Al día de hoy, se presenta incremento en la informalidad laboral, la cual se visualiza en las calles, en el comercio, en la prestación del servicio de una persona en una empresa sin una vinculación laboral, en las tiendas de barrio, hasta en la venta de los dulces, del señor que transita los medios de transporte. La falta de oportunidades, la negación de las empresas para vincular a una persona directamente, la dinámica educativa frente a la vinculación de las nuevas tecnologías, el aprendizaje del trabajador, la subida de la inflación, los impuestos, el costo de vida y en general, los factores socio-económicos del entorno y del país.

En los anteriores contratos laborales, la prescriptibilidad es de tres (3) años y excepcionalmente, la de las vacaciones es de cuatro (4) años, y para que se cause, debe haber transcurrido un año de la prestación para hacerla exigible, esta prescripción se interrumpe por una única vez y empezará a contarse nuevamente en tiempo, a partir del día que el trabajador la solicito a su empleador dentro de los tres (3) años para ser

la reclamación a su derecho.

Jurisprudencia y Evolución

Ahora analizaremos la Norma que debería ser acatada y varios conceptos, Leyes, Decretos, Acuerdos Sindicales internos y otras Normas externas de fuerza vinculante:

El Artículo 7 del Decreto 1950 de 1973 establece que:

En ningún caso podrán celebrarse Contratos de Prestación de Servicios para el desempeño de funciones públicas de carácter permanente, en cuyo caso se crearán los empleos correspondientes mediante el procedimiento que se señala en el presente Decreto.

La función pública que implique el ejercicio de la autoridad administrativa no podrá ser objeto de contrato ni delegarse en el personal vinculado mediante esta modalidad.

Estas acreencias no deben prescribir ni discriminar, cada una de ellas tiene una ponderación para su respectivo pago. Sin embargo, podemos encontrar negligencia en la facultad de reconocerlas, en donde el empleador actúa bajo su posición dominante que ejerció sobre el trabajador, no pagando o liquidando las acreencias laborales al momento de finalizar la relación laboral; deberá ser entendida como una obligación del empleador, en el momento en que decide unilateralmente no seguir contratando los servicios laborales del trabajador.

En primer lugar, observaremos lo dicho en el Decreto 1800 de 2019 (octubre

7), que adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, pretendiendo la Unificación del Sector que presta la Función Pública, determinando cómo se debe realizar las actualizaciones de personal en las plantas de las empresas del estado.

El Presidente de la República de Colombia expidió un Decreto de carácter obligatorio, señalando a qué entidades les sería aplicable las políticas de contratación de empleos, para el desempeño de la Función Pública, en el numeral 2 del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, donde señala que:

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente Ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo, necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

La norma en cuestión, el Artículo 7 del Decreto 1950 de 1973, ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional en las Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012. Estas sentencias establecen que los contratos de prestación de servicios son constitucionalmente válidos siempre que sean concebidos como instrumentos temporales destinados a cubrir actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración, permitiendo así que la entidad cumpla eficientemente sus funciones. No obstante, es esencial destacar que las funciones permanentes y misionales de las entidades públicas deben ser llevadas a cabo mediante empleos adscritos a sus plantas de personal. De esta manera, se garantiza el cumplimiento adecuado de las funciones estatales y se evita la precariedad laboral que podría derivar de un uso

excesivo e indebido de los contratos de prestación de servicios. La jurisprudencia constitucional ha establecido un marco para el uso adecuado de estos contratos, procurando así el respeto de los derechos laborales y la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

En consecuencia, al realizar estudios para la modificación de las plantas de personal, las entidades deben analizar detalladamente los contratos de prestación de servicios vigentes que tengan un objeto contractual de naturaleza permanente o misional. Es fundamental evaluar si estos servicios no pueden ser ejecutados con empleados de planta o si requieren conocimientos especializados (según lo establecido en el Decreto 1800 de 2019).

Dentro del marco de los convenios y tratados internos entre agremiaciones de trabajadores, destaca el "Acuerdo de Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos" firmado el 24 de mayo de 2019 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos. Este acuerdo tiene como objetivo reglamentar el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, con el fin de establecer criterios orientadores para mantener actualizadas las plantas de personal. Además, se acordó la creación de una mesa de trabajo encargada de revisar la situación actual de las plantas de personal de las entidades que fueron definidas en el cronograma adoptado por la mesa.

De conformidad con lo expuesto, (. . .) [se decretaron],

Adicionar el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de

2015, que contendrá el siguiente texto:

También este Decreto indica cómo se realizará la actualización de las plantas globales de empleo que veremos a continuación. Tiempo, en el Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran, para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales, para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Una vez valorado lo anterior se podrá determinar si los siguientes párrafos son

aplicables o no:

Parágrafo 1. Si efectuados los análisis anteriores, se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de dicha planta, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

Parágrafo 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán, teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes, en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales.

Parágrafo 3. Las Empresas Sociales del Estado darán cumplimiento a lo establecido en el presente Capítulo, una vez se expida el régimen laboral especial aplicable a sus servidores públicos. (Dec. 1800, 2019)

Si las necesidades de la entidad son justificadas, se procederá a conformar mesas de trabajo, para que se realice la vinculación de contratistas, teniendo en cuenta el procedimiento estipulado en el decreto referido anteriormente.

Artículo 2.2.1.4.2. Mesa. Créase la Mesa "Por el empleo público, la actualización /ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente".

Artículo 2.2.1.4.3. Objeto de la Mesa. La Mesa tendrá por objeto, identificar

las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios, con el fin de adoptar un cronograma con tareas, responsabilidades y fechas precisas, para que en el término de tres (3) años, en forma progresiva, se continúe dando cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en el año de 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1), en materia de actualización / ampliación de plantas de empleo.

Según el artículo 2.2.1.4.4. del Decreto 1800 del 2019, la mesa debe ser integrada por:

- El ministro del Trabajo, o un su delegado (...)
- El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, o su delegado.
- El Director del Departamento Nacional de Planeación, o su delegado
- Ocho (8) representantes de las organizaciones sindicales, uno por cada Central Sindical: CUT, CGT, CTC, UTC, CNT, CSPC, CTU y uno por la federación ÚNETE, firmantes del Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes, de las Organizaciones Sindicales de los Empleados Públicos.

Luego se deberá identificar la responsabilidad y las funciones de la mesa de trabajo, observando el Artículo 2.2.1.4.5. del mismo Decreto, Funciones de la Mesa. La Mesa tendrá las siguientes funciones:

1. Elaborar un cronograma para identificar las entidades de la Rama Ejecutiva del

orden nacional que deben adelantar un proceso de actualización /ampliación de su planta de empleos, en razón a que cumplen funciones a través de contratos de prestación de servicios que deben ser desarrolladas por personal de planta.

2. Solicitar a las entidades los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleo y sus fuentes de financiación.
3. Elaborar informes de seguimiento de la actualización de las plantas de empleo.

Expedir su propio reglamento.

Las mesas de trabajo deben reunirse por lo menos una vez al mes, solicitaran a las entidades, información de personal que se encuentre desempeñando actividades de planta con vinculación de provisionalidad, contratistas o temporales, con el fin de formalizarles la vinculación con la entidad y así garantizarles los derechos a que tienen.

La entidad se lucra con el provecho que le saca al trabajador, para desarrollar las funciones misionales propias y la Red de funcionarios que manipulan a los contratistas y que funciona al interior de dicha entidad, con el poder jerárquico que tienen y lo emplean en beneficio propio, con el método o modelo de contrato contratación por servicios para cubrir demandas de los puestos que son necesarios y no se realizan los nombramientos para poder remover a su antojo, lo realizan de manera aleatoria, sin garantizar al trabajador, la permanencia y la continuidad laboral; esto hace que el trabajador al finalizar el periodo aparente del contrato, no realice la reclamación de las acreencias laborales a que tiene derecho.

Esto hace vulnerable al empleado por servicios, a que sea manipulado

psicológicamente con la esperanza y perspectiva, en cuanto a la renovación del contrato, en donde para sostener este vínculo contractual de desempeño de labores con funciones públicas, deben pagar su continuidad con favores a los políticos de las corrientes que mantienen en el puesto a los directores, que a su vez también se encuentran sometidos por políticos, para que se mantengan en sus curules y en la dirección de las entidades, ya que son cargos de libre nombramiento y remoción.

Estas estructuras con la no regulación y el nombramiento de los cargos que las empresas y entidades del Estado requieren, están llevando a que el Estado repare a dichos trabajadores, que son producto de una mala contratación, porque viola el reglamento a que tienen derecho los trabajadores en el reconocimiento de sus acreencias laborales.

La Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” (preámbulo), dispuso en materia de empleo público:

El 9 de julio de 2020 realizó modificación al Decreto anterior, pero no lo derogó, mediante el Decreto 1083 de 2015, resaltando para nuestra investigación lo siguiente:

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública, objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
2. El diseño de cada empleo debe contener:

- a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;
- b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil, han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;
- c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales. (L. 909, art. 19., 2004)

De otra manera debemos mirar la regla general del empleado público es que debe ser por nombramiento o de elección según el caso el cual realizara una posesión del cargo donde se les toma juramento mientras que a los contratistas , los temporales y los provisionales se les contratan para desempeñar funciones públicas que tienen desigualdades laborales siendo discriminados por el hecho que no hay nombramiento a pesar que se le dan funciones para ser desempeñadas en un cargo específico la posesión se da pero se niega ya que no es mediante una resolución o decreto por lo que no se les toma juramento pero el desempeño es idéntico que el de un funcionario de planta nombrado por decreto desconociendo la siguiente reglamentación:

Artículo 17. Plantas de personal. La estructura de planta de los Ministerios, los Departamentos Administrativos y los organismos o las entidades públicas del orden nacional, tendrán los cargos necesarios para su funcionamiento. En ningún caso los Ministerios, los Departamentos Administrativos y los organismos

o las entidades públicas, podrán celebrar contratos de prestación de servicios para cumplir de forma permanente las funciones propias de los cargos existentes, de conformidad con los decretos de planta respectivos.

En el evento en que sea necesario celebrar contratos de prestación de servicios personales, el Ministro o el Director del Departamento Administrativo, cabeza del sector respectivo, semestralmente presentará un informe al Congreso sobre el particular.

Parágrafo. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, las entidades no podrán celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales, con la finalidad de reemplazar cargos que se supriman dentro del programa de renovación de la administración pública. (L. 790, 2002)

Además, la Ley 734 de 2002, el Código Único Disciplinario, establece la como falta gravísima en el artículo 48, numeral 29: “Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales”.

Adicionalmente, el Consejo de Estado en su sentencia Rad. 05001-23-31-000-2004-06114-01(2656-13) de 2018, plantea que:

En el marco del sistema jurídico, se ha establecido la prohibición no solo de celebrar contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones propias de un empleo público según lo previsto en la legislación o reglamentos, sino que también se han establecido sanciones para aquel servidor público que contrate bajo esta

modalidad con fines que no están contemplados en el estatuto de contratación estatal (Sala de lo Contencioso Administrativo, 2018, Consideraciones).

La investigación de Cuesta y Zota (2016) titulada *Contrato Realidad: Factor de Vulneración de Acceso a los Elementos del Derecho Fundamental al Trabajo* analiza detalladamente la jurisprudencia relacionada. Se destacan los puntos más relevantes de este estudio jurídico, que se enfoca en el análisis del Contrato Realidad desde la perspectiva del ordenamiento legal colombiano. El aspecto más significativo abordado en esta investigación es el **principio de la primacía de la realidad**.

Los autores subrayan la relevancia de este principio para demostrar la subordinación en una relación contractual, que puede transformarse en una relación laboral según la naturaleza de las actividades realizadas por el individuo. La Corte Constitucional (1998) destaca en la Carta Política la especial protección y trato igualitario para todos los trabajadores, sin distinción. La inexecutable del inciso segundo del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990 se declara como violatoria del derecho a la igualdad para aquellos trabajadores que han estado continuamente subordinados al empleador, cumpliendo con los requisitos de la relación laboral, cuyo análisis compete al juez laboral.

Según Cuesta y Zota (2016), la Constitución Política colombiana de 1991, en su artículo 53, menciona los principios fundamentales que deben tenerse en cuenta en el Estatuto del trabajo. Se enfatiza la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en las relaciones laborales, lo cual prevalece en cualquier contrato donde exista una presunción de vinculación laboral. El contrato de prestación de servicios

puede perder su naturaleza original cuando se demuestra la subordinación del contratista y su dedicación a las tareas asignadas.

La configuración del contrato realidad se refiere a aquel que, a pesar de no haber sido definido o formalizado inicialmente, es considerado existente según la ley debido a la naturaleza de las actividades llevadas a cabo por el trabajador. En este sentido, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas desempeña un papel fundamental al determinar que un contrato de prestación de servicios equivale, en la práctica, a un contrato de trabajo. De esta forma, al demostrar la actividad personal, la remuneración y la continua subordinación del contratista frente a la entidad contratante, o del trabajador frente al empleador, es posible que el trabajador acceda a los beneficios otorgados por las leyes laborales en Colombia (Franco, 2014). La jurisprudencia, según el catedrático Jaime Alfonso Cubides (2012), juega un papel crucial en la determinación de la realidad en las relaciones laborales.

La Corte Constitucional (1994) destaca la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes en las relaciones laborales, considerando que el derecho opera en la realidad y las libertades del individuo deben concretarse en el mundo jurídico. De lo contrario, se generarían desórdenes jurídicos opuestos al orden constitucional.

En conclusión, la configuración del contrato realidad se da cuando se demuestra la primacía de la realidad sobre las formas, y un contrato de prestación de servicios puede considerarse como un contrato de trabajo si se verifica la subordinación del trabajador y su compromiso con las labores encomendadas. La jurisprudencia juega un

rol decisivo en este proceso, asegurando justicia y equidad para empleados y empleadores en las relaciones laborales.

Análisis de la Jurisprudencia de la Unificación de Sentencia del Consejo de Estado, Contrato Realidad en Colombia.

Busca el reconocimiento judicial en cuanto derechos fundamentales conexos, que deben darse en igualdad de condiciones con las demás acreencias laborales, porque todas pertenecen a un mismo bloque, son de una misma familia y justificamos por qué las acreencias laborales no deben prescribir y deben ser pagadas al trabajador en el momento que se reconozca la relación laboral en un contrato realidad. En consecuencia, con este reconocimiento, se asemeja a un contrato verbal, es igual al modelo de término indefinido. Es así como en la liquidación de las acreencias laborales se aplica la Ley Laboral a que se tiene derecho como trabajador.

Según lo dicho por el Consejo de Estado en Radicación número: 05001-23-31-000-2004-06114-01(2656-13) del 2018 en la “sentencia C-614 de 2009, que señaló entre otros criterios, la permanencia como un elemento más que indica la existencia de una verdadera relación laboral” (Consideraciones), sin importar que el empleador sea una entidad pública, privada o persona natural, para demostrar la NO prescripción de las acreencias laborales. Localizamos a los contratistas que están o estuvieron vinculados en empresas del Estado, por prestación de servicios y que en la realidad transgreden la norma, dando otro nombre a la manera de contratar a empleados públicos, o más bien se trata de empleados que desempeñan funciones públicas.

Son los argumentos que servirán para demostrar por qué deben pagarse todas

las acreencias laborales, desde el inicio de relación laboral hasta su finalización, una vez reconocido el contrato realidad y por ello no debe aplicarse la prescripción de ninguna de las acreencias laborales, ya que todas son reconocidas por la ley. En la actualidad, la mayoría de los jueces la reconocen, pero niegan el pago de algunas, sin tener en cuenta la inmersión dentro de un mismo bloque normativo, esta beneficia al empleador, dejándolo en libertad para que viole la ley laboral e incluso la penal, sin castigar la agresión a la dignidad humana, con la explotación laboral realizada mediante esclavitud, que en el tiempo moderno se debe castigar; la explotación laboral se da mediante los trabajos forzosos, por la necesidad de sobrevivencia de la persona humana.

De esta manera, el Estado está propiciando la informalidad del trabajo promovida en los interiores de las entidades del Estado, por intermedio de los funcionarios de entidades centralizadas y descentralizadas del Estado, que patrocinan la explotación y esclavitud, configurada parcialmente. Por ejemplo: cuando la persona está sometida totalmente o secuestrada por su empleador, en un recinto las 24 horas, nos referimos al sometimiento de la posición dominante que realiza el empleador.

Siendo así, el Estado se vuelve como cómplice de la cartelización de puestos de trabajo de las entidades públicas, con funcionarios públicos, acaparando la demanda interna de empleados necesarios para el giro de la prestación de servicios, para la cual se creó la entidad.

Estos carteles persiguen un fin, que es tener el poder y manejo de puestos de trabajo, buscando el beneficio propio de los que lo integran, con la explotación laboral y

manipulación de la contratación, mediante la utilización de contratos de prestación de servicios, lo que esconden la realidad de manera engañosa, para adjudicar los puestos de trabajo necesarios, sin asumir obligaciones laborales, con el fin de completar el personal de planta. Este personal cumple con prestación de servicios misionales, impidiendo que los contratistas que cubren esas vacantes o puestos necesarios, sean nombrados de planta, en reconocimiento a su esmero, continuidad y a los acuerdos de agremiaciones sindicales.

Los contratistas deben ser llamados inicialmente, para que se posesionen y sean nombrados en los diferentes cargos que ocupan, desempeñando las mismas labores que los empleados de planta. Esta modalidad de contratación es manejada a dedo tanto los puestos públicos como los cargos de reconocimiento nacional.

Unificación de Reglas en la Teoría del Contrato Realidad: La Reciente

Jurisprudencia del Consejo de Estado. (9 de septiembre de 2021)

En una sentencia de unificación de jurisprudencia, el Consejo de Estado expresó su enérgico rechazo hacia las prácticas fraudulentas que sistemáticamente vulneran los derechos constitucionales y legales de los trabajadores. Se constató que estas prácticas, a pesar de las condenas y críticas previas, lamentablemente han continuado e incluso se han extendido. En virtud de ello, el Consejo de Estado concluyó que los contratos no pueden ser concatenados indefinidamente cuando se suscriben con personas naturales. La expresión "término estrictamente indispensable" debe ser evidente durante la fase precontractual, donde la entidad determina el tiempo máximo necesario para la ejecución de un contrato futuro, teniendo en cuenta el objeto a contratar y los recursos disponibles. Por lo tanto, en la elaboración de los estudios

previos para la celebración del contrato, es necesario motivar adecuadamente las razones que justifiquen el uso de un contrato de prestación de servicios. Se admite que circunstancias imprevistas podrían requerir una prórroga del contrato de prestación de servicios, pero esta prórroga debe estar debidamente respaldada en los mencionados estudios previos para ser justificada.

El Consejo de Estado estableció tres reglas fundamentales:

En primer lugar, la interpretación anterior unifica el significado y alcance del "término estrictamente indispensable" del numeral 3o. del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, en consonancia con la prohibición de prolongar indefinidamente la ejecución de los contratos estatales de prestación de servicios.

En segundo lugar, se establece un plazo de 30 días hábiles entre la finalización de un contrato y la ejecución del siguiente, como término de no solución de continuidad. Sin embargo, este período puede ser flexibilizado si el juez encuentra probadas circunstancias especiales dentro del proceso.

En tercer lugar, se determina que frente a la no afiliación del contratista a las contingencias y riesgos laborales por parte de la Administración, no procede el reembolso de los aportes adicionales que el contratista haya realizado, ya que estos aportes son de naturaleza parafiscal y obligatorios.

Estas reglas buscan establecer criterios claros para la ejecución de contratos estatales de prestación de servicios, garantizando una adecuada protección de los derechos de los trabajadores y evitando prácticas fraudulentas que puedan vulnerar sus derechos laborales y parafiscales.

Conclusiones y Recomendaciones

Cuando se comprueba que existen los tres elementos indispensables para una relación laboral dentro de un Contrato de Prestación de Servicios, surge el derecho al pago de acreencias laborales, estos elementos son:

- Prestación personal del servicio, realizada por sí mismo;
- Subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador;
- Remuneración por el servicio.

Se puede intuir que para que exista un Contrato Realidad se deben cumplir los tres elementos citados.

El Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia garantiza la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en las relaciones laborales, dando al trabajador un trato justo basado en que los contratos, acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad, ni los derechos de los trabajadores.

Es recomendable para las empresas del sector público llevar a cabo una contratación directa mediante contrato de trabajo, fijo o indefinido que tenga relación con el giro normal de sus negocios o actividad económica y que tenga que ver con el objeto para lo que fue creada para prestación un servicio social.

Las entidades del estado centralizadas y descentralizadas o por delegación no se empleen otras figuras para contratar que la regada teniendo presente los procedimientos realizados en acuerdos sindicales para el cubrimiento (nombramiento) en puestos de trabajo cuando se requiera y haya una demanda interna en utilizar de

obra de mano para suplir las necesidades para el funcionamiento.

Los cargos que las entidades están requiriendo y que están cubriendo con contratistas que son sometidos a realizar funciones de manera personal y subordinada con remuneración en cargos iguales al personal de planta con mismas funciones, pero con discriminación en salarios acreencias laborales estabilidad laboral de personas naturales que se les denomina independientes,

Lo anterior, evitará el desgaste en acudir judicialmente, cuando el trabajador acude por el engaño en la manera de la contratación que le realizaron, dándole otro nombre a la relación laboral y que tiene deberá declararse dicha relación laboral por el juez y responsable al empleador de las acreencias laborales no pagadas y de las enfermedades laborales sufridas en el transcurso del tiempo en que el trabajador presto sus servicios por estar en contra de la realidad entre el contratista y sus trabajadores, exista una obligación clara expresa reglada laboralmente con los elementos que van envueltos en los contratos laborales como es: 1. prestación del servicio de manera 2. personal estar subordinado y 3. recibir una remuneración las dos primeras deben cumplirse por el trabajador y la otra referente al pago, es una obligación del empleador a contratado los servicios del de una persona con la figura de contratista para llevar a cabo una obra o labor que tiene relación con el giro normal de los negocios de la empresa beneficiaria están vedado y prohibido esa forma de contratación.

Es una situación que pone en desventaja y riesgo a los empleados que prestan función pública al servicio del estado la "razón de ello debe ser la real protección de los

derechos laborales y derechos fundamentales de los trabajadores colombianos, obligación que tiene el Estado Social de Derecho” (Pinzón, et al., 2017, p. 20), desde 1991 que se reformó la Constitución Política de Colombia (1991) de protección de sus tutelados en la honra la dignidad la libre escogencia de trabajo y su respectiva protección como lo aborda el preámbulo y sus artículos 1, 2, 48 y 53, por lo que debe protegerse al trabajador en la precarización laboral evitando así el tráfico de influencias para beneficios burócratas y políticos.

Por ello, se deben prevalecer los principios constitucionales como el principio de favorabilidad y de progresividad como el de la primacía sobre las formalidades para no disfrazar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, con el fin de evitar para la entidad futuras demandas y acciones legales que generan detrimento patrimonial y/o conflictos de intereses entre los trabajadores contratados que podrán generar duplicidad de funciones.

Así mismo, debe hacerse vigilancia sobre lo que tiene que ver con la contratación y la función que desempeñan los trabajadores dentro de la empresa, no solo en beneficio de sí mismos, sino en pro de los empleadores, quienes son los que por medio de sus establecimientos contratan personal para desempeñar diversas labores y los empleadores no desconocer los derechos de sus trabajadores.

Es relevante mencionar que al contratar a una persona para llevar a cabo una actividad, tanto empresas públicas como privadas deben asumir costos adicionales al salario, como cargas prestacionales, parafiscales y aportes a la seguridad social. Esto significa que en Colombia, se estima que mantener a un empleado implica un costo aproximado de 1.52 veces su salario. Los pagos parafiscales representan un 10%

adicional del salario del empleado para la compañía cada mes, y también deben considerarse gastos adicionales por dotaciones, gastos funerarios, liquidaciones de contratos, incapacidades, licencias de maternidad e indemnizaciones por despidos injustificados. En contraste, el panorama para los contratistas es diferente. Además de los honorarios mensuales, a los contratistas se les retiene en la fuente y son responsables de cotizar al Sistema de Seguridad Social por cuenta propia. En resumen, existe una diferencia significativa entre las obligaciones financieras de las empresas que tienen empleados y los contratistas, quienes deben asumir más responsabilidades en cuanto a sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

Lamentablemente si observamos el mismo Estado Colombiano comete errores contra la estabilidad laboral, ya que realiza contratos de prestación de servicios que a la postre se convertirán a futuro en un contrato realidad, en sus mismas instituciones.

Una conclusión importante es, que cuando se desvirtúa el contrato de prestación de servicios, da lugar al pago de prestaciones sociales, prevaleciendo la realidad sobre las formalidades.

Como uno de los mayores propósitos de esta investigación, es además de definir e ilustrar sobre la imprescriptibilidad de las acreencias laborales, es poder aportar al beneficio de los empleados que entregan su vida a una empresa o a un trabajo, para que por la razón que sea, nunca le prescriban los términos para solicitar la validez de sus derechos adquiridos mediante su dedicación laboral y puedan reclamar dichas acreencias en cualquier momento de su vida, como satisfacción al deber cumplido, en procura de su mejoría en su calidad de vida y puedan disfrutar del beneficio económico que representa su pago.

Lista de Referencias

- Actualícese. (2017, 27 de febrero). Acreencias laborales que pueden ser transadas entre las partes. <https://actualicese.com/acreencias-laborales-que-pueden-ser-transadas-entre-las-partes/>
- Albertson, K., Purcell, C., & Whittle, R. (2021). The History and Future of Work. In *Decent Work: Opportunities and Challenges*. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-586-920211003>
- Aragón, M. (2004). El bloque de Constitucionalidad en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana. *Precedente. Anuario Jurídico*, (-), 79-102. <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1406>
- Bernal, V. (2019). *Procedencia excepcional de la acción de tutela para la declaratoria de nulidad de traslado de regímenes del sistema general de pensiones obtener subsidio pensional*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1876/GKAAA-spa-2019 %20%20Procedencia excepcional de la accion de tutela para la declaratoria de nulidad de trasla%20do?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1876/GKAAA-spa-2019%20%20Procedencia%20excepcional%20de%20la%20accion%20de%20tutela%20para%20la%20declaratoria%20de%20nulidad%20de%20traslado?sequence=1&isAllowed=y)
- Chaves, J., Clavijo, D., Jaramillo, J., Miranda, L. Santoro, Á., Serrano, P. & Rueda, R. (2018). “*El poder del bloque de constitucionalidad sin límite*”. [Tesis de Maestría, Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/40989/ChavesForeroJudithAlejandra2018.pdf?isAllowed=y&sequence=4>
- Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social. [CPTSS] (1948). (Colombia).
Obtenido el 22 de julio de 2020.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_labor_al.html

Código Sustantivo Trabajo [C.S.T.] (1950). (Colombia). Obtenido el 22 de julio de 2020.

<https://www.leyex.info/leyes/Decreto2663de1961.htm#:~:text=Adoptado%20por%20el%20Decreto%20Ley,Extraordinario%20No%203518%20de%201949.>

Consejo de Estado [CE], Sala de lo Contencioso Administrativo, julio 5, 2018. M. P.: C.

Palomino. No 05001-23-31-000-2004-06114-01(2656-13). (Colombia). Obtenido el

22 de julio de 2020. [https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/05001-23-](https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/05001-23-31-000-2004-06114-01(2656-13).pdf)

[31-000-2004-06114-01\(2656-13\).pdf](https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/05001-23-31-000-2004-06114-01(2656-13).pdf)

Consejo de Estado [CE], Sala de lo Contencioso-Administrativo, febrero 16, 2012.

Sentencia 1187 (Colombia). Obtenido el 22 de mayo de 2022.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=46733#:~:te
xt=El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de,art%C3%ADculo%2053%
20de%20la%20C.P.](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=46733#:~:text=El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de,art%C3%ADculo%2053%20de%20la%20C.P.)

Consejo de Estado [CE], Sala de lo Contencioso-Administrativo, septiembre 9, 2021.

Sentencia Unificada2013-01143 (Colombia). Obtenido el 22 de mayo de 2022.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172056>

Constitución política de Colombia [Const. P.]. (1991). Colombia: Obtenida el 10 de

febrero del 2022.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.h
tml](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Contrafatto, S. (2005, 8 de octubre). Derechos humanos y el principio de

imprescriptibilidad. *Río Negro*. [https://www.rionegro.com.ar/derechos-humanos-y-
el-principio-de-imprescriptibilidad- IQHRN05100816081402/](https://www.rionegro.com.ar/derechos-humanos-y-el-principio-de-imprescriptibilidad- IQHRN05100816081402/)

Convenio 087, 1948. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:3_12232

Convenio 095. (1949). Convenio sobre la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Obtenido el 12 de agosto de 2020.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240#:~:text=El%20salario%20no%20podr%C3%A1%20embargarse,trabajador%20y%20de%20su%20familia.

Convenio 098, 1949. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILCO_CODE:C098

Convenio 100, 1951. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IloCode:C100

Convenio 111, 1958. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IloCode:C111

Convenio 138, 1973. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:3_12283

Convenio 182, 1999. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:3_12283

Convenio 189, 2011. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido el 21 de mayo de 2022.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C189

Corte Constitucional [CC], abril 14, 2005. M.P.: M. Cepeda. Sentencia C-401/05. (Colombia). Obtenido el 05 octubre de 2020.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2005/C-401-05.htm>

Corte Constitucional [CC], abril 14, 2011. M.P.: J. Pretelt. Sentencia T 287/11. (Colombia). Obtenido el 10 de mayo de 2022.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-287-11.htm>

Corte Constitucional [CC], febrero 23, 1994. M.P.: V. Naranjo. Sentencia C-072/94. (Colombia). Obtenido el 05 octubre de 2020.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-072-94.htm>

Corte Constitucional [CC], julio 29, 1993. M.P.: C. Gaviria. Sentencia C-295/93. (Colombia). Obtenido el 05 octubre de 2020.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-295-93.htm>

Corte Constitucional [CC], junio 20, 2017. M.P.: G. Ortiz. Sentencia T 392/17.

(Colombia). Obtenido el 10 de mayo de 2022.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-392-17.htm>

Corte Constitucional [CC], mayo 10, 2018. M.P.: C. Pardo. Sentencia SU 040/18.

(Colombia). Obtenido el 10 de mayo de 2022.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

Corte Constitucional [CC], noviembre 12, 2010. M.P.: J. Henao. Sentencia T 903/10.

(Colombia). Obtenido el 10 de mayo de 2022.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-903-10.htm#:~:text=La%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20y%20la,jur%C3%ADdicos%20que%20permiten%20su%20exigibilidad.>

Corte Constitucional [CC], noviembre 3, 1994. M.P.: A. Martínez. Sentencia C-496/94.

(Colombia). Obtenido el 05 octubre de 2020.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-496-94.htm#:~:text=En%20efecto%2C%20la%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana,la%20protecci%C3%B3n%20de%20tales%20derechos%22.>

Corte Constitucional [CC], octubre 28, 1992. M.P.: C. Angarita. Sentencia T 574/92.

(Colombia). Obtenido el 10 de mayo de 2022.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/C-574-92.htm>

Corte Constitucional [CC], octubre 28, 1992. M.P.: C. Angarita. Sentencia C-574/92.

(Colombia). Obtenido el 05 octubre de 2020.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1992/C-574-92.htm>

Corte Constitucional. (1994, August 22). *M.P.: Cifuentes, E.* Sentencia No. C-555/94.

(Colombia). Obtenido El 30 de Julio de 2023.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-555-94.htm>

Corte Constitucional. (2009, December 2). *M.P: Vargas, L.* Sentencia C-892/09.

(Colombia). Obtenido El 30 de Julio de 2023.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-892-09.htm>

Cubides, J. (2012). El rol de la jurisprudencia de la corte constitucional en los derechos de las parejas del mismo sexo (pms). *Jurídicas*, 9(1), 61–79.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7512682&info=resumen&idioma=ENG>

Cuesta, H. & Zota, E. (2016) *Contrato realidad: factor de vulneración de acceso a los elementos del derecho fundamental al trabajo*. [Trabajo de especialización, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio Institucional.

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/752/Contrato%20Orealidad%20%20factor%20de%20vulneraci%C3%B3n%20de%20acceso%20a%20los%20elementos%20del%20derecho%20fundamental%20al%20trabajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto 1083/15, mayo 26, 2015. Presidencia de la Republica. (Colombia). Obtenido el 21 de julio de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1800/19, octubre 7, 2019. Presidencia de la Republica. (Colombia). Obtenido el 21 de julio de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100595>

Decreto 1848/69, noviembre 4, 1969. Presidencia de la Republica. (Colombia).

Obtenido el 21 de julio de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1291>

Decreto 1950/73, septiembre 24, 1973. Presidencia de la Republica. (Colombia).

Obtenido el 21 de julio de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1525>

Decreto 2663/50, septiembre 9, 1950. Presidencia de la Republica. (Colombia).

Obtenido el 10 de febrero de 2020.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-2663-de-1950.pdf>

Decreto 3135/68, diciembre 26, 1968. Presidencia de la Republica. (Colombia).

Obtenido el 21 de julio de 2020. [https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1515818)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1515818](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1515818)

Definición. (s.f.). Nulidad.

<https://definicion.de/nulidad/#:~:text=Se%20conoce%20como%20nulidad%20a,validez%20de%20una%20determinada%20cosa.>

Diazgranados, L. (2018). Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral. En

Diazgranados, L. & Perafan, A. *Derecho Laboral en Colombia*. (pp. 15-26).

Universidad Católica de Colombia.

Fajardo, L. (2007). Contenido y alcance jurisprudencial del bloque de constitucionalidad

en Colombia. *Revista Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 7(13), 15-34.

<https://doi.org/10.22518/16578953.761>

Franco, J. (2014). *Imprescriptibilidad del cobro coactivo*. [Tesis de Maestría,

Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13371/TRABAJO%20FISCAL%20-20IMPREScriptIBILIDAD%20DEL%20COBRO%20COACTIVO.pdf?sequence=1>

Gaviria Tobón, E., & Chirán Ortiz, J. M. (2013). *Análisis crítico al cómputo e interrupción de la prescripción de acciones laborales, conforme a proveídos constitucionales, diferentes legislaciones y derechos humanos laborales* [Trabajo de grado, Universidad San Buenaventura]. <http://hdl.handle.net/10819/1893>

Gerencie.com. (2020, 21 de agosto). Contrato de trabajo realidad. *Requisitos para declararlo*. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-realidad.html#:~:text=El%20contrato%20de%20trabajo%20realidad,partes%20hay%20dado%20al%20contrato>.

Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opción Jurídica*, 9 (18). 57-74. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

Kolbeck, S. G., Bellair, P. E., & Lopez, S. (2022). Race, work history, and the employment recidivism relationship. *Criminology*, 60(4). <https://doi.org/10.1111/1745-9125.12317>

Ley 2158/48, junio 24, 1948. Diario Oficial. [D.O.]: 51544. (Colombia). Obtenido el 31 de diciembre de 2020. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html

Ley 50/90, diciembre 28, 1990. Diario Oficial. [D.O.]: 39618. (Colombia). Obtenido el 10 de febrero del 2020.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm

Ley 57/87, abril 15, 1887. Diario Oficial. [D.O.]: 7019. (Colombia). Obtenido el 10 de febrero de 2020.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39535>

Ley 734/02, febrero 05, 2002. Diario Oficial. [D.O.]: 44699. (Colombia). Obtenido el 10 de febrero de 2021.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Ley 790/02, diciembre 27, 2002. Diario Oficial. [D.O.]: 45046. (Colombia). Obtenido el 10 de febrero de 2021.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6675>

Ley 80. (1993, October 28). *Diario oficial: 41.094*. Congreso de La República. (Colombia). Obtenido El 10 de Julio de 2023.

http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html

Ley 909/04, septiembre 23, 2004. Diario Oficial. [D.O.]: 45680. (Colombia). Obtenido el 10 de febrero de 2021.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Martínez, J., Martínez, J.C. & Vanegas, J. (2016). *Prescripción oficiosa de los derechos laborales en la jurisdicción contencioso-administrativa colombiana. Efectos a la luz del derecho a la igualdad, el principio de favorabilidad y el debido proceso*. [Tesis de Maestría, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional.

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/4175/T_MDP_7.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Ministerio de trabajo, (s.f.). Colombia en la OIT. <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>

Niño, G. & Romero, G. (2014). *El bloque de constitucionalidad. La jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana*. [Trabajo de grado, Universidad de la Sabana]. Repositorio Institucional.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5487/129269.pdf?sequence=1>

Olano, H. (2005). El bloque de constitucionalidad en Colombia. *Estudios Constitucionales*, 3(1),231-242.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=820/82003112>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos Indígenas y Tribales. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

Ostau de Lafont, F. (2015). *El derecho internacional laboral*. Universidad Católica de Colombia. https://publicaciones.ucatolica.edu.co/uflip/el-derecho-internacional-laboral/pubData/source/El-derecho-internacional-laboral_19042016.pdf

Ostau de Lafont, F. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Universidad Católica de Colombia.

<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>

Piedrahita, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecos de Economía*, (34). 7-27.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-42062012000100001&script=sci_arttext

Pineda, J., Peñalosa, J. & Bermúdez, D. (2017) *La acción laboral para la reclamación de salarios: una mirada desde los derechos humanos laborales su imprescriptibilidad en el garantismo constitucional*. [Trabajo de Grado, Universidad Libre.] Repositorio Institucional.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11045/AN%C3%81LISIS%20DE%20LOS%20DELITOS%20INFORM%C3%81TICOS%20EN%20EL%20ACTUAL%20SISTEMA%20PENAL%20COLOMBIANO%20revisado%20NHJ%20OK.pdf?isAllowed=y&sequence=3>

Pinzón, J., Florez, W. & Medina, L. (2017). *Acreencias laborales de los trabajadores del contratista: garantía de responsabilidad solidaria de la empresa contratante*. [Trabajo de especialización, Universidad Libre]. Repositorio Institucional.

<https://core.ac.uk/download/198451133.pdf>

Restrepo, J. (2012). *La víctima del injusto penal, su derecho a la verdad y el acceso desde el control constitucional*. [Trabajo de grado, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/720/JuanGuillermo_RestrepoMaya_2012.pdf;sequence=1

Umbarila, R. (2017). Educación en derechos humanos en las escuelas de formación militar: estudio de caso como estrategia pedagógica para la prevención del delito de tortura. *Suyai*, (02), 26-45. <http://www.alatinoamericana-naf.com/wp-content/uploads/revista-suyai-2017.pdf>

Zeballosf, A. (2017) Supremacía constitucional y bloque de constitucionalidad: el ejercicio de armonización de dos sistemas de derecho en Colombia. *Pensamiento Jurídico*, (47), 13-42. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article>