

**Principio de la realidad sobre las formas: análisis y comprensión de sus
ámbitos de aplicación en el derecho laboral**

María Alejandra Rojas Valenzuela

Monografía

Asesor

Camilo Piedrahita Vargas

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de derecho

Programa de derecho

Medellín

2025

Resumen

El presente trabajo de grado se centra en analizar el principio del derecho laboral, el principio de primacía de la realidad sobre las formas dentro del derecho laboral colombiano, con el propósito de comprender los distintos contextos en los que ha sido aplicado como mecanismos de protección de los trabajadores. Entre estos se destacan los contratos de prestación de servicios, los cargos de dirección, confianza y manejo, así como los pagos constitutivos de salario. De igual manera, se pretende examinar si, a lo largo del desarrollo jurisprudencial que ha tenido este principio, tanto con la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como con la Corte Constitucional, es posible aplicarlo en favor del empleador o si, por el contrario, tiene una aplicación exclusiva en beneficio del trabajador.

Palabras clave: realidad sobre las formas; prestación de servicios; dirección confianza y manejo; salarial; empleador y; trabajador.

Abstract

The present thesis focuses on analyzing a fundamental principle of labor law: the principle of the primacy of reality over formal appearances within Colombian labor law, with the purpose of understanding the different contexts in which it has been applied as a mechanism for the protection of workers. Among these contexts, particular attention is given to service contracts, positions of management, trust, and control, as well as salary-constituting payments. Likewise, this work seeks to examine whether, throughout the jurisprudential development of this principle by both the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, it may be applied in favor of the employer or whether, on the contrary, its application is exclusively for the benefit of the worker.

Keywords: primacy of reality over formal appearances; service contracts; positions of management, trust, and control; salary-related matters; employer; worker

Contenido

Resumen	2
Abstract	3
Introducción	4
1. Definición y necesidad del principio de primacía de la realidad sobre las formas en el derecho laboral	7
2. Contrato realidad	16
3. Cargos de dirección, confianza y manejo.	23
4. Pagos no constitutivos de salario.	30
5. Principio primacía de la realidad sobre las formas aplicado en favor del empleador.	37
6. Conclusiones.	45
7. Referencias bibliográficas.	48

Introducción

La historia de la humanidad se ha caracterizado por un avance constante y acelerado en todos los ámbitos de la vida cotidiana, incluyendo el derecho. El cual, como parte fundamental de la sociedad, debe adaptarse a las nuevas dinámicas sociales y ser una herramienta para mejorar las relaciones y solucionar las problemáticas existentes y, claro está, las futuras. Sin embargo, el ser humano se enfrenta a situaciones que escapan al derecho, pues es imposible que legislativamente se prevean cada una de las eventuales posibilidades que se tendrían que regular a través de una ley.

Es por lo anterior que uno de los cambios más relevantes que ha tenido el mundo jurídico, al menos en los países cuya tradición no es el *common law*, es la transcendencia que las decisiones judiciales han ido tomando en el transcurso de los años. Toda vez que, en los Juzgados, Tribunales y Cortes –sea la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y/o el Consejo de Estado– se da un sinnúmero de discusiones de la cotidianidad de las relaciones humanas, son los llamados a conocer del día a día de las personas y enfrentarse a los nuevos retos que traen las dinámicas sociales.

Ahora bien, centrándose un poco más en Colombia, no solo ha cambiado el nivel de relevancia que se le da a las decisiones jurisprudenciales, sino que, además ha evolucionado la forma en la que se toman esas dichas decisiones. Actualmente no basta con verificar si el supuesto de hecho contemplado en la norma se ha cumplido para aplicar su respectiva consecuencia jurídica –pues hay casos en los que la norma no alcanza a contemplar por los cambios tan inmediatos de las sociedades–, sino que se ha hecho cada vez más importante acudir a principios constitucionales y/o de interpretación de la norma para resolver aquellos casos que, por novedosos, se escapan de lo estipulado legislativamente.

De acuerdo con la Sentencia C-284 de 2015, los principios han cumplido distintas funciones dentro del ordenamiento jurídico colombiano, funciones que se podrían resumir de la siguiente manera:

La primera función de los principios consiste en proporcionar una visión crítica del ordenamiento, actuando como una proyección de lo que debería ser el sistema jurídico ideal. En esta primera función, se permite evaluar, analizar y cuestionar las normas vigentes, orientando su evolución hacia el ideal.

En segundo lugar, los principios cumplen una función integradora, su propósito es completar los vacíos legales cuando no existen normas aplicables para el caso concreto. Se puede entender que esta función consiste en la identificación de enunciados de carácter general a partir de las normas jurídicas que sí existen. Actuando como una fuente subsidiaria del derecho, garantizando la coherencia del sistema normativo.

Por último, los principios también pueden desempeñar una función interpretativa, ayudando a esclarecer ambigüedades y vacíos que pueden surgir de los enunciados normativos. (C-248, 2015)

En el ámbito del derecho laboral existen múltiples principios que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores. De acuerdo con Wilches (2019):

[...] la importancia de los principios en materia laboral radica en la necesidad de contar con un ideal de justicia que permita la efectividad de los derechos rectores, garantizando el ejercicio de un trabajo digno y decente que facilite el desarrollo de la sociedad en condiciones adecuadas [...]. (p. 1)

Por lo anterior, el presente trabajo de grado se enfocará en analizar la aplicación de uno de los principios más utilizados en materia de derecho laboral: el principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Teniendo como propósito comprender de forma integral en cuales casos es posible su aplicación para la protección de los trabajadores y analizar si es posible utilizar dicho principio en favor de los empleadores.

1. Definición y necesidad del principio de primacía de la realidad sobre las formas en el derecho laboral

Ahora bien, para poder comprender en su totalidad algunas de las principales y múltiples aplicaciones que se le han atribuido al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, es fundamental primero entender en qué consiste este principio y cuál es la relevancia dentro del derecho laboral.

En primer lugar, es vital mencionar que la idea o interés de enfocarse en la realidad de las relaciones laborales no es una preocupación exclusiva del derecho colombiano, sino un elemento que ha ido permeando varios de los ordenamientos jurídicos latinoamericanos. Autores extranjeros han resaltado la importancia de centrarse en la dinámica real de las relaciones labores, como muestra de ello se resalta el fragmento extraído del texto titulado *Derecho mexicano del trabajo* (1943), el cual ha indicado que:

La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Secelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva; cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde

resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. (de la Cueva, 1943)

En el derecho colombiano, la preocupación de acudir a la realidad de las relaciones se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, artículo que le ordenó al Congreso la expedición de la normatividad laboral que tenga en cuenta, entre otros principios, la *primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales*, así:

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. (Corte Constitucional, Art. 53)

La Corte Constitucional se ha encargado de que este principio sea aplicado y no se quede como letra muerta, pues de antaño, ha reconocido la transcendencia de dicho principio

en el ordenamiento jurídico colombiano. En la Sentencia T-738/09 mencionó el impacto de la aplicación del principio en las relaciones laborales:

De acuerdo con el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 de la Carta y ampliamente desarrollado por esta Corporación, las relaciones jurídicas sustanciales surgidas entre el patrono y el trabajador con ocasión de una relación de trabajo priman sobre las formas jurídicas con las que se haya pretendido rodear esa relación. Se trata de un principio constitucional que vincula a los patronos particulares y al Estado y que extiende a esa relación el efecto protector de la normatividad nacional e internacional reguladora del trabajo. (T-738, 2009)

Es decir, en caso de que exista alguna diferencia entre lo estipulado en el contrato o cualquier otro tipo de documento que regule la relación entre el empleador y el trabajador, y la realidad que se evidencia en el día a día en dicha relación, los jueces laborales deben dar prioridad a los hechos y decidir con base en la dinámica real existente entre las partes, pues al estar consagrado en la Constitución Política de Colombia le otorga un carácter normativo superior dentro del ordenamiento jurídico colombiano, y lo convierte en un criterio esencial para la interpretación, integración y aplicación del derecho laboral en favor del trabajador.

Sin embargo, luego de la explicación anterior, es completamente posible que le surja una siguiente pregunta al lector: ¿por qué ha sido tan relevante para el ordenamiento jurídico colombiano –al punto de elevarlo a rango constitucional– privilegiar la realidad de la relación entre las partes por encima de lo que estas hayan pactado formalmente?

La respuesta radica en una costumbre que se comenzó a evidenciar en el mercado laboral colombiano. Pues establecer una relación laboral formal implica para el empleador el cumplimiento de diversas obligaciones legales que generan costos adicionales, tales como las cotizaciones a seguridad social, el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, entre otros. En muchos casos, algunos empleadores han buscado la manera de evitar sobrecostos, acudiendo a figuras contractuales, como los contratos de prestación de servicios que excluyen esas obligaciones en cabeza del empleador.

No obstante, se evidenció que muchas de estas relaciones que se construían a través de contratos de prestación de servicios, en realidad, presentaban todos los elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia, y la remuneración como contraprestación directa por el servicio prestado. En estos casos, a pesar de la apariencia formal de una relación civil o contractual, se configuraba una relación laboral encubierta.

En consecuencia, los acuerdos celebrados entre las partes terminaban siendo un mecanismo para eludir la aplicación del derecho laboral, impidiendo que este cumpliera con su función esencial: la protección del trabajador, quien se presume como la parte débil dentro de la relación. Esta práctica no solo desnaturalizaba la relación laboral, sino que también conllevaba a una grave vulneración de los derechos laborales, al privar a los trabajadores del acceso a las garantías mínimas del derecho laboral.

Debido a la reiteración de las situaciones descritas anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió la Recomendación R198 en el año 2006, en la que indicó el deber de que los Estados incluyeran una política nacional que estuviese encaminada a proteger a los trabajadores. Entre estas medidas se incluyó:

4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendientes a:

(a) Proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes [...]. (OIT, 2006)

Incluso, fue un poco más allá y consagró expresamente, en su capítulo segundo, que para poder determinar eficazmente la existencia de una relación laboral debía hacerse basándose en los hechos propios de la ejecución del acuerdo entre las partes. En palabras de la OIT:

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del contrato y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. (OIT, 2006)

Ahora bien, la previamente mencionada recomendación 198 de la OIT no es un documento de carácter orientador, a pesar de que su nombre pueda hacer pensar lo contrario, toda vez que, en la Sentencia C-401/05, la cual reitera lo establecido en la Sentencia C-358 de 1997, se explica el alcance del bloque de constitucionalidad:

Con arreglo a la jurisprudencia de esta Corporación, el bloque de constitucionalidad^[2] está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como

parámetros del control de constitucionalidad de las leyes. Ello bien sea porque se trata de verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, porque ‘son normas situadas en el nivel constitucional’, como sucede con los convenios de derecho internacional humanitario^[3], o bien porque son disposiciones que no tienen rango constitucional pero que la propia Carta ordena que sus mandatos sean respetados por las leyes ordinarias, tal y como sucede con las leyes orgánicas y estatutarias en determinados campos^[4].

La Corte ha señalado con claridad ‘que siempre que se habla de bloque de constitucionalidad, se hace porque en la Constitución una norma suya así lo ordena y exige su integración, de suerte que la violación de cualquier norma que lo conforma se resuelve en últimas en una violación del Estatuto Superior^[5]’. Esto significa que la incorporación de una norma al bloque de constitucionalidad debe tener fundamento expreso en la Carta. Es lo que ocurre con los tratados de derechos humanos, los cuales fueron integrados expresamente por la Constitución al bloque de constitucionalidad al señalar que sus normas prevalecen en el orden interno y al prescribir que los derechos y deberes constitucionales serán interpretados de conformidad con los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia (CP art. 93)^[6]. Con todo, la Constitución colombiana no señala en ninguna de sus disposiciones que el conjunto de los tratados ratificados por Colombia debe ser tenido en cuenta por la Corte al examinar la constitucionalidad de las leyes. Esto significa, si se sigue el principio que permite identificar la normatividad que conforma el bloque de constitucionalidad, que no todos los tratados internacionales forman parte de él.

De esta manera, la Sentencia C-401/05 hace mención expresa a los convenios internacionales del trabajo al hacer un recorrido de todas las providencias que, para el año 2005, se habían pronunciado sobre la integración de los convenios internacionales del trabajo al bloque constitucionalidad. Dentro de este recorrido se destaca la Sentencia T-568 de 1999 en la que se mencionó cómo debía de ser la interpretación y aplicación de los derechos laborales en Colombia, teniendo en cuenta el concepto de bloque de constitucionalidad:

[...]

Colombia ha ratificado más de 50 Convenios de la OIT,^[1] entre ellos, los Convenios 87 y 98 y se comprometió a cumplirlos de buena fe; en conjunto con las demás normas enunciadas, son el marco que se debe tener en cuenta al aproximarse a estos derechos.

“Por tanto, la interpretación y aplicación de los derechos laborales en Colombia, debe consistir en la integración de las normas constitucionales y los tratados internacionales ratificados sobre la materia: el derecho a la sindicalización y el derecho a la huelga deben ser respetados, su ejercicio no se puede perturbar con la injerencia externa (empleadores, autoridades administrativas, estatales o judiciales), y solamente se debe limitar cuando se trate de servicios públicos esenciales.

Luego de haber realizado un extenso recorrido jurisprudencial, la Sentencia C-401/05 fija el parámetro para establecer en qué contexto un convenio o tratado internacional hace parte del bloque de constitucionalidad, especialmente en materia de derecho laboral:

Así, pues, hacen parte del bloque de constitucionalidad aquellos convenios que la Corte, después de examinarlos de manera específica, determine que pertenecen al mismo, en atención a las materias que tratan. De esta manera, los convenios

internacionales del trabajo hacen parte del bloque de constitucionalidad cuando la Corte así lo haya indicado o lo señale en forma específica. Así lo hizo, por ejemplo, en las sentencias que se mencionaron atrás acerca del convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales, y de los convenios 87 y 98, sobre la libertad sindical y sobre la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva.

A la Corte también le corresponde señalar si un determinado convenio de la OIT, en razón de su materia y otros criterios objetivos, forma parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, puesto que prohíbe la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolla dicha prohibición contenida en un tratado internacional (C.P., art. 93, inciso 1). Así lo hizo, como ya se vio, en la sentencia C-170 de 2004, en relación con los convenios 138, sobre la edad mínima, y 182, sobre las peores formas del trabajo infantil.

20. En conclusión, es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” (C.P., art. 53, inciso cuarto) -es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad (C.P., art. 93), en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con

criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato (C.P. art. 93, inciso 2), en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador (C.P., art. 1) y al derecho al trabajo (C.P. arts. 25 y 53). Cuando algún convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto (C.P., art.93, inciso 1), como también lo ha realizado en sentencias anteriores.

En conclusión, la Corte Constitucional ha determinado que aquellos convenios en los que se busca proteger o se pronuncia sobre derechos fundamentales de carácter laboral, trascienden en el ordenamiento jurídico colombiano y se convierten en parámetros obligatorios de control constitucional, de aplicación en las providencias judiciales y en guías en la redacción de eventuales leyes.

Como se logró evidenciar, el principio de primacía de la realidad sobre las formas tiene grandes implicaciones, tanto a nivel internacional, como por supuesto a nivel nacional, y es por ello que el presente trabajo de grado abordará las diversas formas en que este principio ha influido en las dinámicas de las relaciones laborales en Colombia, específicamente en relación con las siguientes dinámicas del derecho laboral: (i) el contrato realidad; (ii) los cargos de dirección, confianza y manejo; (iii) los pagos no constitutivos de salario; y (iv) el análisis de casos en los que la jurisprudencia haya aplicado este principio en favor del empleador, y no exclusivamente en beneficio del trabajador.

2. Contrato realidad

La primera aplicación que se analizará es la figura del contrato realidad, la cual se presenta cuando una relación laboral que cumple con los elementos esenciales –esto es, la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia, y la remuneración– es encubierta bajo una forma contractual distinta, con el fin de desconocer su verdadera naturaleza. Esta figura ha sido desarrollada por la jurisprudencia constitucional, entre otras, en la Sentencia T-404 de 2005, criterio reiterado en decisiones posteriores como la Sentencia T-029/16. En dicha sentencia se resaltó que, frente a la existencia de una relación laboral, no puede primar la forma sobre la realidad, por lo tanto, se debe de privilegiar los hechos que demuestran la existencia o configuración del vínculo laboral. En palabras de la Corte:

En virtud del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquél se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación. Este alcance del principio rescata la existencia del contrato de trabajo aún sobre la voluntad evidenciada por las partes y ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo. (T-029, 2016)

Así, no es posible abordar adecuadamente la noción de contrato realidad sin recurrir a la definición y contextualización que ha desarrollado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En este sentido, la Sentencia SL1366-2025 ha sostenido que:

La aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas establecido en el artículo 53 de la CP, implica garantizar los derechos del trabajador sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades, como en aquellos casos en los que en apariencia se ha celebrado un contrato de prestación de servicios, pero en la realidad lo que se verifica es uno marcado por la subordinación jurídica. (SL1366, 2025)

Esta interpretación de la Corte Suprema reviste especial importancia, ya que establece que la existencia de una relación laboral no puede depender exclusivamente del tipo de contrato suscrito o de la denominación que las partes asignen a las obligaciones pactadas, sino que debe determinarse con base en los hechos que configuran la realidad. En ese sentido, se busca proteger al trabajador frente a esquemas que, bajo una apariencia de legalidad, intentan evadir las responsabilidades propias de una relación laboral mediante el uso de figuras contractuales distintas, como el contrato de prestación de servicios.

Por lo tanto, se puede evidenciar una línea jurisprudencial consolidada en la jurisdicción ordinaria, la cual converge con el criterio sostenido por la Corte Constitucional. Ambas Cortes han enfatizado en la necesidad de reconocer la existencia del vínculo laboral cuando se acrediten los elementos esenciales de la relación de trabajo, sin que las formas contractuales utilizadas puedan desvirtuar dicha realidad.

No obstante, es importante destacar que en la Sentencia SL1366-2025 la Corte Suprema reconoce que, dada la diversidad de modalidades contractuales que pueden adoptarse en virtud de la autonomía de la voluntad de las partes, la aplicación de la figura del contrato realidad exige un análisis cuidadoso. En este sentido, para determinar si existió efectivamente una relación laboral, resulta indispensable acudir a elementos indiciarios que

permitan reconstruir la forma en que se desarrolló en la realidad el vínculo entre las partes, más allá de lo pactado formalmente.

En este sentido, la jurisprudencia se ha apoyado de los elementos indiciarios para identificar si el presunto empleador dirigía, organizaba y/o controlaba la prestación del servicio del presunto trabajador. Así, se ha expuesto en distintas sentencias de la Sala Laboral, especialmente en la Sentencia SL1439-2021, la cual señaló que:

1.2. Los «indicios» de determinación de la relación de trabajo subordinada. Una mención especial al criterio de la integración en la organización de la empresa (Recomendación n.º 198 de la OIT).

En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros indicios o elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada. Si, como atrás se afirmó, el poder de dirección y control que desemboca en subordinación es la razón de ser del contrato laboral, este poder puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que el empresario utilice

para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta

a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce «en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo», premisa de la que se deriva suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios. (Cursiva en el texto original) (SL1439, 2021)

Como evidencia de la aplicación mencionada previamente, la figura del contrato realidad, como manifestación del principio de primacía de la realidad sobre las formas ha sido reiteradamente desarrollada por la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación

Laboral. En la Sentencia SL1468-2025, al resolver el caso de un trabajador vinculado mediante acuerdos civiles con una empresa, la Corte enfatizó que no es jurídicamente admisible que bajo la denominación de figuras contractuales civiles o comerciales, se desconozcan los efectos derivados de una relación que en los hechos comporta una prestación subordinada del servicio. E incluso, fue más allá al pronunciarse sobre la viabilidad de celebrar contratos de transacción al momento de la finalización del vínculo contractual al afirmar que:

No es factible que las partes celebren conciliaciones o transacciones cuando está en discusión la existencia de una relación de trabajo [...], pues no podían concertar que desconocían los efectos jurídicos derivados de los hechos ocurridos en la realidad, como sucede con aquellos casos que se configuran una relación laboral y dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo. (SL1468, 2025)

Con base en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la Sala reiteró que una vez se demuestra la prestación personal del servicio, se activa la presunción legal de existencia de un contrato de trabajo, la cual solo puede ser desvirtuada cuando se pruebe de forma suficiente que la prestación del servicio era bajo total autonomía. En el caso analizado en la Sentencia, la Sala determinó que dicha carga no fue cumplida por la empresa demandada, toda vez que, el material probatorio evidenció que el trabajador estaba integrado en la estructura empresarial, ejecutaba funciones esenciales para el giro ordinario del negocio, recibía instrucciones, estaba sujeto a jornadas y debía cumplir con órdenes a través que le comunicaban en correos electrónicos, todo lo cual reflejaba un claro vínculo de subordinación.

Este mismo enfoque fue seguido en la Sentencia SL1180-2025, en la que se examinó la relación de unos trabajadores vinculados formalmente a una cooperativa de trabajo asociado, pero que en los hechos cumplían funciones permanentes y subordinadas en favor de **Avianca S.A.** En el caso que revisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se aportaron múltiples elementos de prueba que revelaban el control directo que tenía la aerolínea sobre los trabajadores, tales como: la entrega de dotación, la exigencia de portar uniformes con su logo, el direccionamiento de las funciones, el acceso a capacitaciones internas, y la participación directa de Avianca en procesos con la intermediación de convocatorias o en el control de ingreso al aeropuerto.

Es decir, en ambos casos se logró evidenciar que la Corte se apoyó en la **Recomendación 198 de la OIT**, recomendación sobre la técnica de haz de indicios, y en la noción de integración del trabajador en la organización de la empresa como criterio relevante para determinar si existía o no subordinación entre la relación contractual de los demandantes y las empresas demandadas. Estas decisiones reafirmaron que, la aplicación del contrato realidad no se limita a revisar un documento con lo acordado entre las partes, sino que exige reconstruir los hechos de la relación con base en las pruebas que se aportan al proceso para lograr determinar el verdadero grado de autonomía, control y dependencia presentes en la prestación del servicio.

Así las cosas, luego de examinar cómo el principio de primacía de la realidad ha servido para esclarecer si los vínculos contractuales son relaciones laborales ocultas, es pertinente extender el análisis a otro escenario en el que también suele presentarse una tensión entre lo pactado entre las partes y la realidad de la relación: los cargos de dirección, confianza y manejo. En efecto, esta categoría que está legítimamente reconocida por el

ordenamiento jurídico colombiano ha sido en algunos casos, utilizada para justificar cierto trato diferencial para algunos de los trabajadores, sin que sus funciones reales correspondan con las exigencias sustanciales de dichos cargos.

Por lo tanto, se analizará cómo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha aplicado el principio de primacía de la realidad sobre las formas para verificar si la clasificación formal de estos cargos se ajusta con las funciones efectivamente desempeñadas por el trabajador, o si, por el contrario, se trata de una simple denominación para dar un trato diferenciado a los trabajadores respecto de algunas obligaciones legales en materia laboral.

3. Cargos de dirección, confianza y manejo.

Antes de analizar cómo opera el principio de primacía de la realidad sobre las formas en el contexto de los cargos clasificados como de dirección, confianza y manejo, es necesario delimitar el contenido y el alcance de dicha clasificación, así como las implicaciones jurídicas que se derivan del reconocimiento. Pues es una clasificación que reviste de especial importancia dentro de las relaciones laborales, toda vez que conlleva a ciertas excepciones a la normatividad “general” de los trabajadores, particularmente en materia de jornada laboral, horas extras y beneficios convencionales.

En este sentido Sentencia SL392-2024, que reitera el contenido de la Sentencia CC C-372-1998 de la Corte Constitucional, la cual indicó que: “[...] *los cargos de dirección, de confianza y de manejo revisten de una especial importancia en cualquier organización, resultando esenciales al cabal desarrollo de sus actividades, a la preservación de sus*

intereses fundamentales y a la realización concreta de sus fines.” (Cursiva en el texto original) (2024)

Lo cual implica que dichos cargos no son meramente nominales, pues no pueden o, al menos no debería, asignarse arbitrariamente por el empleador, sino que deben corresponder a funciones efectivas dentro de la estructura organizacional que comprometan, en un mayor grado, los intereses estratégicos, económicos o institucionales de la empresa o del empleador.

En la misma Sentencia SL392-2024, la Sala Laboral precisó algunos de los criterios que pueden utilizarse para determinar si un trabajador realmente desempeña funciones de dirección, confianza y manejo, tales como: (i) que el trabajador ejerza funciones que impliquen representación del empleador; (ii) que ocupe una posición jerárquica especial o tenga facultades de mando al interior de la empresa; y (iii) que cuenta con poder discrecional de autodecisión.

Adicionalmente, la Sentencia SL3098-2024 reafirmó lo señalado por la Sentencia de Casación Laboral N°24428 del 19 de julio de 2006, al citar: *“Así mismo, se ha precisado en los precedentes que los cargos de dirección, confianza y manejo no solo exigen características como la honradez, rectitud y lealtad, sino que, además, comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa.”* (Cursiva en el texto original) (2024)

Esto demuestra que la valoración del cargo no puede limitarse al contrato o la denominación que figure en el mismo, en los desprendibles de nómina o cualquier otro documento de la relación laboral, sino que debe hacerse un análisis integral de las funciones asignadas y ejecutadas, el grado de autonomía en la toma de decisiones, el nivel de

responsabilidad frente a recursos, procesos o políticas de la empresa, y la facultad de comprometer al empleador.

Por su parte, la Sentencia SL392-2024 reitera lo establecido en la Sentencia CC C-372-1998 de la Corte Constitucional, y destaca que el elemento diferenciador para entender que un cargo es de dirección, confianza y manejo, es la confianza:

“Desde luego, en todo trabajador, se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás calidades derivadas de la especial naturaleza de la relación laboral. Pero cuando a esas condiciones comunes se agregan otras que por comprometer esencialmente los intereses morales o materiales del patrono, implican el ejercicio de funciones propias de éste, el elemento confianza adquiere singular relieve y por ello se le usa para calificar o distinguir el carácter del empleado” (Cursiva en el texto original) (2024)

Esta distinción resulta crucial para entender que no toda relación laboral implica un mismo nivel de confianza hacia los trabajadores. Además, de que no basta la responsabilidad del trabajador para que su rol sea calificado como de dirección, confianza y manejo, pues según la jurisprudencia, lo que en realidad justifica dicha clasificación es el grado de involucramiento o de responsabilidad directa en decisiones o procesos que, necesariamente, derivan en un altísimo nivel de confianza, pues no cualquier trabajador en el ejercicio de sus funciones está facultado para tomar decisiones que comprometan los intereses del empleador o, incluso, que tenga la entidad de comprometerlo.

Sin embargo, es importante aclarar que, los criterios previamente mencionados, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Laboral, son de naturaleza enunciativa y no taxativa,

es decir, no constituyen una lista cerrada. En consecuencia, la valoración de si un trabajador desempeña efectivamente un cargo de dirección, confianza y manejo deberá hacerse caso por caso, atendiendo a los hechos concretos, el contexto organizacional y la función real ejecutada dentro de la empresa. Así mismo, la Sala Laboral ha insistido en que se trata de una categoría amplia y genérica, cuya determinación exige un análisis funcional y del contexto, y no uno meramente formal.

No obstante, de la explicación brindada previamente, es importante señalar las implicaciones que se derivan de calificar o establecer que un cargo es de dirección, confianza y manejo. Puede afirmarse que uno de los principales efectos consiste en la exclusión del trabajador del régimen ordinario de jornada máxima semanal legal. Lo cual, significa que quienes desempeñan funciones de esta naturaleza no están sujetos al límite de horas semanales previsto en la legislación laboral vigente. Sin embargo, esta exclusión no supone una disponibilidad absoluta ni implica la renuncia a los derechos fundamentales que emanan de la relación laboral. En realidad, lo que implica es un mayor nivel de exigencia en cuanto a la dedicación y el cumplimiento de las funciones asignadas, en la medida en que se espera que el trabajador destine el tiempo necesario para satisfacer las necesidades operativas y organizacionales que su rol demanda.

Pese a esta exclusión, el derecho al descanso se mantiene como una garantía esencial. Así lo dejó claro la Sentencia C-331 de 2023, al señalar que:

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de

necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral. (C-331, 2023)

Este pronunciamiento refuerza la idea de que, aunque los trabajadores con la categoría de dirección, confianza y manejo están sometidos a condiciones particulares de disponibilidad y responsabilidad, ello no habilita al empleador para desbordar los límites razonables del tiempo de trabajo, ni para desconocer el derecho al descanso y a la desconexión laboral, los cuales deben garantizarse bajo criterios de proporcionalidad, según la naturaleza de las funciones.

En relación con el reconocimiento de horas extras, la jurisprudencia ha sostenido que, en término generales, estos trabajadores no tienen derecho al pago de trabajo suplementario, toda vez que, su rol implica un margen de flexibilidad y autonomía que no se sujeta a los controles ordinarios de jornada. Sin embargo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara en advertir que ello no significa que deban excluirse por completo los recargos legales. Pues, ha señalado que los recargos nocturnos continúan siendo exigibles, pues las excepciones legales no son aplicables de forma analógica.

Debido a las implicaciones jurídicas que conlleva la clasificación de un cargo como de dirección, confianza y manejo –particularmente en lo relativo a la exclusión de la jornada máxima semanal y el reconocimiento de horas extras– en la práctica se ha evidenciado que algunos empleadores han recurrido a esta denominación sin que se cumpla sin que el ejercicio de las funciones efectivamente desempeñadas por el trabajador implique ese alto grado de confianza o ese nivel de responsabilidad que no todo trabajador tiene. Es decir, se han evidenciado algunos casos en los que la denominación contractual no refleja la verdadera

naturaleza del cargo, sino que se convierte en un mecanismo formal que pretende justificar restricciones a derechos laborales.

Ante este tipo de situaciones, la jurisprudencia ha sido enfática en reiterar que la clasificación de un cargo como de dirección, confianza y manejo no se adquiere por la mera estipulación en el contrato o cualquier otro documento de la relación laboral, sino que debe fundarse en un análisis sustancial de las tareas desarrolladas, conforme con el principio de la realidad sobre las formas.

La Sentencia SL1068-2021, reiterada por la Sentencia SL392-2024, es clara al sostener que:

Ha sido clara la jurisprudencia de la Corporación en señalar que la calidad de trabajador de dirección manejo y confianza no se adquiere por su sola estipulación, pues depende de si las funciones asignadas al trabajador se adecuan a tal concepto, vale decir, que el único factor determinante radica en la realidad del cargo, en el contenido del mismo. Es así como las cláusulas que se pacten en tal sentido son en sí mismas, superfluas e inútiles y, por ende, ineficaces por su propia naturaleza. El trabajador de dirección confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones. (Cursiva en el texto original) (SL392, 2024)

Postura que no es reciente. Desde sus antecedentes históricos, la jurisprudencia ha defendido que el contenido real de las funciones del trabajador debe de prevalecer sobre cualquier denominación contractual. Así lo dejó establecido la Sentencia SL392-2024 al

reiterar lo manifestado por el Tribunal Supremo del Trabajo desde el 5 de octubre de 1948, al afirmar que:

No basta, pues, para incluir dentro del régimen exceptivo que consagra el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, a las personas que ocupan ciertos cargo y determinados puestos, porque estos sean de confianza, sino que es indispensable que la función se desempeñe en los puestos de que se trata sea sustancialmente de confianza y este carácter depende de las actividades que desempeñen. (Cursiva en el texto original) (2024)

Doctrina que ha sido reiterada en numerosas sentencias posteriores, como en la Sentencia SL3098-2024, que vuelve a los criterios sentados en 1989, al mencionar que: *“El trabajador de dirección, confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una disposición, sino debido a la índole de sus funciones.”* (SL3098, 2024)

Así mismo, la Sentencia SL392-2024 se encargó de reafirmar que, *“Es así como las cláusulas que se pacten en tal sentido son en sí mismas, superfluas e inútiles y, por ende, ineficaces por su propia naturaleza que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones”.* (SL392, 2024)

En suma, el criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia es claro y contundente: la simple denominación contractual de un cargo como dirección, confianza y manejo no resulta suficiente por sí sola, para generar los efectos jurídicos que dicha categoría implica. Será el análisis de las circunstancias, funciones y contexto de la relación laboral –y no las cláusulas escritas o los títulos asignados a los contratos o cualquier otro documento de la relación laboral– lo que determine la verdadera naturaleza del vínculo laboral. En este

sentido, el principio de primacía de la realidad sobre las formas actúa como un mecanismo de protección frente a eventuales o posibles simulaciones destinadas a eludir la aplicación plena de las garantías laborales.

Una vez examinadas las tensiones que pueden surgir entre la realidad de las funciones del trabajador y la denominación o clasificación del cargo como de dirección, confianza y manejo, es pertinente abordar otro escenario vital en la dinámica laboral donde también se ha invocado el principio de primacía de la realidad: los pagos realizados al trabajador. Particularmente, se examinará aquellos montos que, si bien son pactadas entre las partes como no constitutivos de salario, pueden generar controversia respecto a su verdadera naturaleza jurídica. En este tercer escenario, se analizará si el principio de primacía de la realidad sobre las formas cumple con algún papel para verificar si la calificación otorgada a estos pagos se ajusta a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico colombiano.

4. Pagos no constitutivos de salario.

Para abordar el análisis del principio de primacía de la realidad frente a los pagos efectuados al trabajador, es necesario partir de la noción de salario. El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo establece que constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo pago que el trabajador reciba en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sin importar la forma o denominación que se adopte. Lo cual comprende primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, trabajo suplementario, recargos por trabajo en días de descanso obligatorio, comisiones y otros pagos que compensen directamente el servicio prestado.

A su vez, el artículo 128 Código Sustantivo de Trabajo estableció cuales pagos no constituyen salario. Entre ellos mencionó las sumas ocasionales entregadas por mera liberalidad del empleador, como bonificaciones extraordinarias, participación en utilidades o beneficios que no tienen como propósito enriquecer al trabajador, sino permitirle cumplir con sus funciones, como los gastos de representación, transporte o elementos de trabajo. También se excluyen las prestaciones sociales y ciertos auxilios extralegales, siempre que las partes hayan acordado expresamente su naturaleza no salarial y siempre que la finalidad no sea retributiva.

En relación con estos criterios normativos, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado una línea jurisprudencial sólida, en la que analiza la verdadera causa de los pagos y su relación con el servicio prestado por el trabajador. Así, en la Sentencia SL5159-2018, la Corte sostuvo que:

Es salario toda aquella ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado y ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por lo tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, (i) las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por

mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo. (SL5159, 2018)

En armonía con lo establecido previamente, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que existe una presunción de naturaleza salarial respecto de todo pago que reciba el trabajador, presunción que solo puede ser desvirtuada si el empleador prueba, de manera suficiente, que el reconocimiento hecho al trabajador no se reconocía como una contraprestación directa por el servicio prestado, tal y como lo menciona la Sentencia SL466-2024:

Todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en la que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda. (2024)

En esa misma línea jurisprudencial, la Sentencia SL2918-2024, reiterando las sentencias CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020, expresó que:

“[...] la regla general es que los pagos que realiza el empleador al trabajador, se entiende como retribución por la labor desempeñada, salvo que se logre establecer, de manera clara, que el desembolso tiene una génesis distinta” (cursiva en el texto original) (2024)

Sin embargo, pese a la clara línea jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia respecto a cuándo se entiende que un pago es o no constitutivo de salario, se han evidenciado múltiples casos en los que se han establecido distintos pactos entre el empleador y el trabajador en los que se acuerda que, la remuneración reconocida como

contraprestación del servicio no sería entendida como salarial. Es por esto, que la Sala Laboral comenzó a aplicar el principio de primacía de la realidad sobre las formas a los pagos “no salariales” realizados al trabajador. En palabras de la misma Corte, en la Sentencia SL918-2024 que reitera lo establecido en las sentencias CSJ SL12220-2017 y CSJ SL502-2023:

“[...] muestra entonces en consonancia con el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades (Art.53 CP), en la medida que no importa la denominación que se adopte, si un pago retribuye el servicio prestado, deberá entenderse como salario más allá del rótulo que se le imprima por las partes” (cursiva en el texto original) (2024)

A partir del uso del principio laboral estudiado en el presente trabajo de grado, la Corte Suprema de Justicia ha insistido en que los pactos de exclusión salarial deben lograr evidenciar que la finalidad de la remuneración no es la de retribuir el servicio del trabajador. Así lo expreso en la Sentencia SL2087-2024:

La determinación de que un pago sea salario o no, no está sujeta al arbitrio de las partes, por lo tanto, se repite, si aquel cumple con las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá predicándose de éste, tal condición aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades (SL2087,2024)

Del mismo modo, la Sentencia SL1784-2024 aclaró que la suscripción voluntaria de convenios de exclusión salarial no tiene efectos automáticos si dichos acuerdos desmejoran

los derechos del trabajador, pues la normatividad laboral, expresamente se establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Dicha providencia sostuvo que:

Los derechos mínimos son irrenunciables (arts. 53 CP, y 14 CST), y que, en los contratos laborales no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezca la legislación (art. 43 CST). Por lo tanto, aun cuando la demandante hubiera firmado el anexo n.º 1, ello no le imprime eficacia de forma automática, en la medida en que lo plasmado allí mermaba sus condiciones laborales. (SL1784, 2024)

A partir de lo establecido en la Sentencia previamente citada, se puede concluir que el pacto de exclusión salarial –elemento esencial para que un pago pueda ser considerado como no constitutivo de salario– no es suficiente para probar que el reconocimiento que se le hacía al trabajador no era salarial, sino que es vital acudir a la dinámica de la relación entre las partes para lograr determinar en qué condiciones se otorgaba el reconocimiento económico acordado. Conclusión a la que de manera expresa llegó la Sala Laboral en la Sentencia SL5159-2018, en la que se destacó que:

La sola exhibición del documento suscrito por el trabajador en el que se reste el carácter remunerativo de un pago que en esencia lo sea, es insuficiente para tener por acreditado el hecho que le corresponde probar al empleador, pues como ya lo ha dicho esta Sala, el derecho del trabajo es un universo de realidades, por lo tanto, no podrían las partes, a través de acuerdo, contrarias la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice. (SL5159, 2018)

Posición que fue acogida en la Sentencia SL2255-2024, en la que se precisó que:

no es jurídicamente admisible otorgarle validez a un pacto de exclusión salarial únicamente por haber sido consensuado por los interlocutores sociales, sino que es necesario determinar en cada caso, si existe (...) evidencia concreta de que, realmente, no es retributivo del servicio prestado (SL2255, 2024)

En consecuencia, le corresponde al juez laboral evaluar si el pago discutido responde realmente a una contraprestación por los servicios del trabajador, analizando todos los elementos de la relación laboral. En la misma Sentencia, es decir, en la SL2255-2024, la Corte Suprema de Justicia reiteró que:

“lo que debe comprenderse es que tal delimitación, puede ser deferida a la voluntad de las partes, sin que ello implique que, en uso de esa potestad, resulte posible desconocer la naturaleza salarial de pagos que, en realidad constituyen retribuciones de la labor subordinada (CSJ SL5159-2018 y CSJ SL5146-2020)” (cursiva en el texto original) (SL2255, 2024)

Por lo tanto, la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas ha sido decisiva para interpretar la real naturaleza de los pagos reconocidos al trabajador dentro de una relación laboral. En el recuento jurisprudencial realizado previamente, se logró evidenciar que la legislación laboral, específicamente en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, le permite a las partes excluir conceptos del pago salarial que se realiza al trabajador. Aclarando que, no todo pago o reconocimiento es excluible.

En la línea jurisprudencial reconstruida se logró evidenciar de forma clara que no basta con que las partes determinen que un pago no será constitutivo de salario, sea en dinero

o en especie, estos acuerdos siempre deben de respetar los parámetros legales para que el pago pueda efectivamente, no ser salarial. Es decir, el acuerdo de exclusión no puede recaer sobre un reconocimiento a un trabajador que tenga como finalidad la de ser una contraprestación por el servicio prestado.

En consecuencia, el principio de primacía de la realidad sobre las formas le indica al juez, o mejor, le exige que cada vez que conozca de un proceso judicial en el cual se discuta la naturaleza, salarial o no, de un pago vaya más allá de la literalidad del pacto y analice la esencia y el propósito del mismo. Pues, como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo ha mencionado en múltiples ocasiones, lo importante no es la forma o la cláusula en la que se pactó el reconocimiento, sino la intención real al momento de reconocer y pagar al trabajador.

Ahora bien, luego de examinar cómo el principio de primacía de la realidad sobre las formas ha sido una herramienta fundamental para proteger al trabajador frente a simulaciones, pactos ineficaces o cláusulas contractuales que vulneran las normas de orden público de la normatividad laboral colombiana, es necesario preguntarse si este principio es de uso exclusivo para proteger al trabajador o si, por el contrario, se puede aplicar en favor del empleador. En otras palabras, ¿es posible que, en determinados escenarios, los hechos que demuestren una realidad jurídica distinta a la formalmente pactada sean utilizados para proteger al empleador?

A lo largo del siguiente capítulo, se examinarán pronunciamientos jurisprudenciales que establecen si el empleador puede aducir la aplicación del principio estudiado a lo largo del presente trabajo cuando la realidad de la relación laboral sea distinta a lo pactado entre

las partes. Para así, lograr establecer si opera de forma bilateral o si, por el contrario, su función es exclusivamente de protección al trabajador.

5. Principio primacía de la realidad sobre las formas aplicado en favor del empleador.

Los capítulos anteriores han demostrado una dinámica básica del derecho laboral, la existencia de una relación entre dos partes –trabajador y empleador– en la que se ha indicado que no hay igualdad o paridad en el poder de negociación entre dichas partes, pues el empleado es quien está facultado para ordenar, solicitar, coordinar e incluso, sancionar al trabajador. La concepción de esta desigualdad ha justificado que en materia laboral se cuenten con principios rectores que buscan la protección del trabajador, quien es la parte por definición “débil” de la relación contractual. Tal como lo explicó la Corte Constitucional en la Sentencia C-397/06:

5. La relación de trabajo entre el empleador y el trabajador ostenta en el campo económico y social una estructura desigual, que se proyecta en el ámbito jurídico, en la que el primero es la parte fuerte y el segundo la parte débil. Ello ha determinado paulatinamente, como resultado de las luchas y conquistas sociales de los trabajadores y desde el inicio del Derecho Laboral como disciplina autónoma, la consagración de una protección especial de los derechos e intereses de aquellos en los ordenamientos constitucionales y legales de los diversos países, con miras a equilibrar la relación y lograr una igualdad material entre los factores de la producción económica.

6. El ordenamiento constitucional colombiano consagra el trabajo en general, tanto el subordinado o dependiente como el independiente, como uno de los valores y propósitos del Estado (preámbulo) y uno de los principios fundantes del mismo, junto con el respeto de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general (art. 1°).

En el mismo sentido, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza “en todas sus modalidades” de la especial protección del Estado (Art. 25), la cual ostenta una mayor entidad o un mayor grado en relación con el trabajo subordinado o dependiente, por causa de la estructura desigual de la relación entre el empleador y el trabajador.

Esta condición de desigualdad explica que el constituyente haya dispuesto que el Congreso de la República debe expedir el estatuto del trabajo y que la ley correspondiente deberá tener 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; garantía del pago oportuno y del reajuste periódico de las pensiones legales. (C-397, 2006)

Sin embargo, a pesar del enfoque garantista del ordenamiento jurídico hacia el trabajador, al analizar la literalidad del artículo 53 de la Constitución Política se advierte que existe cierta diferencia en la redacción de la concepción del principio de primacía de la realidad sobre las formas. Artículo que establece:

“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; (...)”

Si se analiza con cuidado la redacción del artículo, se hace evidente que, la redacción de algunos principios como la “situación más favorable para el trabajador” establece de manera explícita que el trabajador es la parte que se busca proteger o la parte que se puede beneficiar de dicho principio rector. No obstante, en el caso del principio de primacía de la realidad sobre las formas, la redacción hace referencia a “los sujetos de las relaciones laborales”, lo cual abre la posibilidad de que su aplicación no se limite única y exclusivamente al trabajador. Esta diferencia en la redacción hace que exista duda sobre si el principio podría, en ciertos casos, operar en favor del empleador.

Por lo tanto, frente a este interrogante se realizó un análisis jurisprudencial en el que se logró evidenciar que, si bien existe una aplicación predominante del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en beneficio del trabajador, existen providencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las que se ha invocado la aplicación de dicho principio para descartar la existencia de una relación laboral y, en consecuencia, negar las pretensiones del actor, quien por regla general, resulta ser el presunto trabajador. Así, en la Sentencia SL672 de 2023 se indicó que:

Así las cosas, luce patente que el juez de segundo grado no se equivocó al inferir, que pese a que la accionada certificó y admitió el nexo contractual laboral, y no se resistió a las pretensiones materia de debate, ello por si solo no generaba certeza de que entre las partes hubiera existido un contrato de trabajo, pues en aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, no basta con que los contendientes acuerden que entre ellos hubo un nexo laboral, sino que es indispensable y vital que en el proceso quede acreditado a través de los diferentes medios de prueba, las condiciones, actividades, reglas y demás supuestos que permitan inferir sin dubitación que el trabajador destinó su fuerza al cumplimiento de las funciones impuestas por quien afirma era su empleador, y por las que devengó una remuneración. (SL672, 2023)

Perspectiva que se hace un poco más evidente en la Sentencia SL1105 de 2023, la cual, citando la Sentencia CSJ SL del 22 de noviembre de 2011 (rad. 43818), destacó que el texto firmado por las partes no es suficiente para establecer la existencia de una relación

laboral si no se acredita la subordinación efectiva en la realidad de las relaciones laborales.

En esta providencia se mencionó que:

“[...] Así las cosas, encuentra la Sala, que los contratos de prestación de servicios no son suficientes por sí solos para determinar la existencia o no del vínculo laboral, es decir, del texto de los referidos contratos no se puede establecer si hubo subordinación o no de la accionante, ni el carácter del vínculo que unió a las partes, pues sus cláusulas no revelan las condiciones específicas y concretas en que la demandante ejecutó sus actividades, razón por la cual dichos contratos no tiene la fuerza suficiente para derruir la conclusión del Tribunal de estarse en presencia de una relación de índole laboral.

En ese sendero, del contenido de ese medio de prueba no se extrae algún elemento subordinante, por el contrario, se dejó consagrado desde el inicio la posibilidad de que el servicio fuera prestado por una tercera persona y se facultó al demandante (contratista) para disponer el horario, luego ningún reproche sobre su estimación puede endilgarse al ad quem.” (cursiva en el texto original) (2023)

En esta misma providencia, es decir, la Sentencia SL1105 de 2023, resaltó que el análisis probatorio debe tener en cuenta la realidad en que se desarrolló la relación contractual, incluso cuando esta parezca laboral por las formas. E incluso, concluye que no toda relación contractual implica la conformación de una relación laboral.

Al respecto, la Sala observa que el Tribunal no descontextualizó lo dicho por el accionante en relación con los cuadros de turnos. Lo que sucedió fue que, además de lo manifestado por el demandante en relación con la modificación de esos elementos,

también reconoció que era trabajador de planta como médico en una institución hospitalaria diferente a la demandada. El ad quem tomó ambas manifestaciones, las confrontó con otros medios de prueba, dentro de los cuales se entraban declaraciones de los «deponentes», que indicaron que el actor podía cambiar los turnos y, con soporte en su estudio conjunto, infirió que el demandante tenía libertad para ofertar, aceptar o no la prestación del servicio en determinado momento, pues era la única forma de sintonizar aquello con su trabajo de planta en la Armada Nacional, de modo que la relación que unió a las partes no era de naturaleza subordinada.

El actor en sede extraordinaria no cuestionó dichos razonamientos, pese a que estos edificaron el eje fundamental de la sentencia confutada. Por lo tanto, el ataque fue incompleto y, en consecuencia, ineficaz de cara al objeto del recurso de casación. (SL1105, 2023)

Más recientemente, en la Sentencia SL281 de 2025 se estableció que, de forma más explícita que, la realidad probatoria del proceso judicial puede demostrar la existencia de una relación comercial entre el “empleador” demandado y la persona que indicaba ser el trabajador. Los argumentos de la Sala consistieron en:

Adicionalmente, de todas formas, si la Sala considerara casar la decisión gravada y descendiera a la instancia, tendría que concluir que no está demostrada la prestación personal del servicio, sino una relación comercial entre el demandado y la sociedad mercantil de la que hacía parte el actor, quien obraba como su representante legal.

El expediente registra hechos que corroboran que el contrato de prestación de servicios celebrado entre Gases del Caribe SAS y la sociedad Álvarez Villarreal y Cía. Ltda., representada por el actor, existió en la realidad.

Allende los contratos y el otrosí que destacó el Tribunal para verificar la existencia del vínculo mercantil, aparecen adosados varios documentos suscritos por el actor o en los que este participó, que dan cuenta de que la sociedad que conformó existía y operaba con una estructura propia que, aunque no era compleja, iba más allá del ámbito puramente personal. Es decir, que el ente jurídico era el prestador del servicio.

En la Sentencia SL1929-2024 se evidenció otra vez que se analiza la realidad de las relaciones y se le da la relación al empleador:

“Ahora, si se entendiera que lo que pretendía la censura era cuestionar la falta de valoración de los referidos medios de prueba, cumple precisar que se limitó a enlistarlos y a proponer su visión alternativa de los mismos, sin realizar el correspondiente ejercicio de confrontación entre lo que acreditaban y lo concluido por la segunda instancia, omitiendo explicar, además, cómo el alegado defecto valorativo de las probanzas en comento incidió en la decisión del Tribunal, por lo que en ese aspecto el ataque carecería de lo que lleva a que los verdaderos soportes de la sentencia acusada, respecto a ellos, se conserven incólumes, circunstancia suficiente para no quebrarla.

Además, auscultada la razón de la decisión, se advierte que su eje central fue la valoración que la segunda instancia del testimonio de Gustavo Albeiro Castañeda, a

partir del cual tuvo por desvirtuado el contrato de trabajo predicado en la demanda, pues de aquél coligió:

- 1. Que era evidente la autonomía del señor Alejandro Arroyave Macca en aceptar el servicio que esporádicamente se le ofertaba como escolta acompañante.*
- 2. Que la obligación de terminar su acompañamiento en el sitio determinado por la contratante, era parte de la responsabilidad y seriedad que toda persona debe tener al asumir prestar un servicio, ya que de no hacerlo no había lugar a la contraprestación acordada.*
- 3. Que el sistema y metodología de la vinculación y ejecución de la actividad que cumplía el fallecido era intermitente, pues no se evidenciaba se hubiera sido vinculado para ejecutarla de forma continuada hasta la fecha del deceso, al punto que la misma demandante en su recurso de alzada limitó la vinculación de su esposo al día del lamentable accidente en que perdió la vida.*
- 4. Que no constataba la existencia de un contrato de trabajo entre el causante y Critical Cargo's Enterprise Ltda y, menos, frente a Entrekarga S. A. dado que esta era una de muchas empresas a las que, como transportadora de carga, la primera le prestaba el servicio de acompañamiento.*

De donde, si con las pruebas calificadas, por las razones formales indicadas, no logró desquiciar la acusación los cimientos del segundo fallo, la testimonial que acaba de referirse, por carecer de aquella entidad, no puede sostenerla sola, al no permitirlo el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, al tenor de lo explicado en la sentencia CSJ SL15277-2016, lo cual también deja indemne ese basamento probatorio de la

providencia recurrida, igualmente bastante para mantenerla.” (cursiva en el texto original) (2025)

Por lo demás, en aras de la claridad, cumple indicarle a la recurrente, que si se pasaran por alto las deficiencias que afectan la estimación de la impugnación, esta no saldría avante, porque la decisión de segundo grado no evidencia equivocación fáctica protuberante, ni yerro jurídico alguno. (2025)

En conjunto, estos precedentes jurisprudenciales demuestran que la Corte ha reconocido, aunque de forma significativamente excepcional, la posibilidad de aplicar el principio de primacía de la realidad sobre las formas en favor del empleador cuando las pruebas demuestran, a modo de ejemplo, pero sin limitarse a ello: la ausencia de subordinación en la relación contractual y; la prestación esporádica del servicio o la autonomía en la ejecución de la actividad contratada.

En este sentido, según las mismas decisiones de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el trabajador no es el único actor que puede solicitar o demostrar que por la realidad fáctica o por la dinámica real de la relación entre las partes sea tomada en cuenta para su beneficio o protección, toda vez que, el “empleador” podrá ayudarse del mismo principio para desvirtuar relaciones laborales inexistentes al no cumplir con los elementos esenciales de la relación laboral.

6. Conclusiones.

Durante el presente trabajo de grado, se evidenció cómo el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades es un elemento esencial de ordenamiento jurídico en

materia laboral, con una amplia relación con la Constitución Política de Colombia. Así como su indiscutible y evidente función protectora, la cual es esencial para lograr la efectiva aplicación de las normas laborales y garantizar los derechos de los trabajadores. Toda vez que, al evitar que las discusiones jurídicas queden circunscritas a lo establecido en un documento brinda mayores posibilidades para las partes de que sus derechos sean garantizados, sean en determinar si existió o no un contrato de trabajo, si el cargo que desempeñaba era o no de dirección, confianza y manejo, o si el reconocimiento realizado, sea económico o en especie, era constitutivo de salario.

En primer lugar, respecto del primer análisis realizado, es decir, sobre la figura del contrato realidad se demostró que la suscripción de contratos civiles o comerciales, como los contratos de prestación de servicios, no pueden desvirtuar una relación laboral cuando en la realidad de las partes se evidencien los elementos esenciales del contrato de trabajo, es decir, la prestación personal del servicio; la subordinación y la remuneración como contraprestación del servicio. Es así, como la normatividad laboral privilegia el contenido fáctico sobre la forma, garantizando la aplicación de la normatividad laboral en las relaciones que efectivamente son laborales. Planteamientos que, claramente, buscan la protección y garantizar los derechos mínimos del trabajador.

En segundo lugar, respecto de la denominación de algunos cargos como de dirección, confianza y manejo, lo cual implica unos efectos especiales en el ordenamiento jurídico colombiano como la exclusión de la jornada máxima en la prestación del servicio, es posible concluir que, debido a la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, la validez de la denominación de algunos cargos como de dirección, confianza y manejo no

depende del pacto formal, sino de la naturaleza real de las funciones desempeñadas por el trabajador.

En tercer lugar, respecto de la naturaleza de la noción de salario y los pagos no constitutivos de salario, es posible concluir que, no basta que las partes suscriban un acuerdo en el que indiquen que el pago no es constitutivo de salario –lo cual es un elemento esencial para que el pago pueda ser considerado como no salarial, pues sin este pacto el reconocimiento, sin lugar a dudas, es salarial–, sino que en realidad depende de su verdadera finalidad. Pues cuando el pago que se le entrega al trabajador se otorga como una retribución directa del servicio prestado, debe necesariamente entenderse como salarial, sin importar el pacto suscrito entre las partes.

Sin embargo, estas tres formas de aplicar el principio estudiado en el presente trabajo de grado buscan la protección efectiva de los derechos del trabajador. Por lo cual, se analizó si el principio de primacía de la realidad sobre las formas puede ser aplicable al empleador, quien es la otra parte de la relación laboral, y se concluyó que, aunque usualmente se aplica en favor del trabajador, debido a que es quien ostenta la calidad de parte débil de la relación y, por lo tanto, amerita protección. No obstante, esta protección no es absoluta, pues existen decisiones judiciales que reconocen una aplicación en favor del empleador, especialmente cuando los hechos de la supuesta relación laboral desvirtúan la existencia de una relación laboral que las partes formalmente hubiesen reconocido o que, incluso, por un error de redacción hubiese dado lugar a entender que, la dinámica era de una relación de empleador y trabajador.

En resumen, el presente trabajo de grado permite concluir que el principio de primacía de la realidad sobre las formas es una garantía jurídica que exige que los jueces prioricen los

hechos y circunstancias reales de la relación de trabajo por encima de las formas, pactos o denominaciones utilizadas por las partes. Lo cual, implica no solo identificar cuándo una relación contractual es, en realidad, una relación laboral, sino también determinar con precisión la naturaleza de los pagos efectuados y la verdadera categorización de los cargos, para así proteger al trabajador, pues es su aplicación más utilizada. No obstante, no es una herramienta exclusiva en favor del trabajador, pues el empleador también podría resultar siendo beneficiario de la aplicación de este principio rector del derecho laboral.

7. Referencias bibliográficas.

Código Sustantivo del Trabajo. Agosto 5 de 1950. DO. N27622.

Constitución Política de Colombia. Art 53. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia C-370/98 [M.P. Fabio Morón Díaz].

Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-401/05 [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa]. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia C-397/06 [M.P. Jaime Araujo Rentería]. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia T-738/09 [M.P. María Victoria Calle Correa]. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia C-284 de 2015 [M.P. Mauricio González Cuervo]. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-029/16 [M.P. Alberto Rojas Ríos].
Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia C-331 de 2023 [M.P. Diana Fajardo
Rivas]. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL12220-2017
[M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL3272-2018
[M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL5159-2018
[M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020). Sentencia SL4866-2020
[M.P. Gerardo Botero Zuluaga]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL1068-2021
[M.P. Omar Ángel Mejía Amador]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL1439-2021
[M.P. Clara Dueñas]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). Sentencia SL672-2023 [M.P.
Gerardo Botero Zuluaga]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). Sentencia SL1105-2023
[M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL1784-2024 [M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL1929-2024 [M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL2087-2024 [M.P. Olga Yineth Merchán]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL2255-2024 [M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL2918-2024 [M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL3098-2024 [M.P. Marirraquel Rodeo Navarro]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL392-2024 [M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL466-2024 [M.P. Donald José Dix Ponnefz]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). Sentencia SL281-2025 [M.P. Jorge Prada Sánchez]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). Sentencia SL1180-2025 [M.P. Jorge Prada Sánchez]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). Sentencia SL1366-2025 [M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). Sentencia SL1468-2025 [M.P. Ana María Muñoz Segura]. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

De la Cueva, M. (1943). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, 2ª Ed. México, D.F., Estados Unidos Mexicanos. (p. 381).

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo*. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf>

Wilches, B.A. (2019). *Principios del derecho laboral*. Universidad del Rosario. Derecho individual del trabajo. (p. 1).