



SITUACIONES CONFLICTIVAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LA FUNCIÓN CORRECTORA DE LA SUBORDINACIÓN Y LA AJENIDAD*

Ruth Adriana Ruiz Alarcón**

Universidad Autónoma de Bucaramanga (Colombia)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Noción de zonas grises y su vinculatoriedad como categoría jurídica en la determinación de las fronteras del Derecho del Trabajo. –3. El carácter laboral o autónomo de los servicios de los profesionales liberales: zona gris del Derecho del Trabajo. –4. Línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza afín: supuestos de laboralidad. –5. Conclusiones.

RESUMEN

En este artículo se estudian las situaciones conflictivas de las relaciones de trabajo y la función correctora de la subordinación y la ajenidad. Su contenido se desarrolla en torno a la noción de zonas grises y su vinculatoriedad como categoría jurídica en la determinación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Se estudia la doctrina y la jurisprudencia como punto de partida de la construcción de esta categoría jurídica. A ella se alude, en aquellos casos en que las circunstancias y características de la prestación del servicio aparentemente no subordinado, crean una incertidumbre acerca de si ellas se enmarcan o están fuera de las fronteras del Derecho del Trabajo.

Se aborda la figura de la presunción de laboralidad y su alcance frente a las zonas grises del Derecho de Trabajo. En este aspecto se destaca que las relaciones de trabajo atípicas y las denominadas “zonas grises” no son siempre concordantes. Ciertamente, esto se debe a la complejidad de su análisis y a su naturaleza casuística. De ahí, que lo relevante frente a la existencia de relaciones atípicas y zonas grises sea el alcance de las nociones subordinación o

* Recibido el 17 de diciembre de 2018. Aprobado el 14 de mayo de 2019.

** Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Docente Asociada de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Coordinadora de la Línea de Derecho Laboral. Doctora en Derecho, Convenio Universidad de Alcalá de Henares y Universidad Autónoma de Bucaramanga.

dependencia y ajenidad. Este binomio que debe flexibilizarse para dar una nueva dimensión al Derecho del Trabajo. Esto permitiría afrontar y dar claridad a aquellas zonas grises a que dan lugar algunas modalidades de prestación de servicios.

ABSTRACT

In this article we study the conflicting situations of work relationships and the corrective function of subordination and alienation. Its content is developed around the notion of gray areas and it's binding as a legal category in the determination of the boundaries of labor law. The doctrine and jurisprudence are studied as a starting point for the construction of this legal category. It is referred to, in those cases in which the circumstances and characteristics of the service provision apparently not subordinated create an uncertainty about whether they are framed or are outside the boundaries of Labor Law.

The figure of the presumption of laboralidad and its scope in front of the gray areas of the right of work is approached. In this aspect it is emphasized that the atypical work relationships and the so-called "gray areas" are not always concordant. Certainly, this is due to the complexity of its analysis and its casuistic nature. Hence, what is relevant to the existence of atypical relationships and gray areas is the scope of the notions subordination or dependence and alienation. Binomial that must be made flexible to give a new dimension to Labor Law. This would allow facing and giving clarity to those gray areas that give rise to some modalities of service provision.

Palabras clave: Zonas grises laborales, subordinación, contrato de trabajo, presunción de laboralidad, trabajo autónomo.

Key words: Gray work areas, subordination, work contract, presumption of work, autonomous work

1. INTRODUCCIÓN

La evolución del trabajo con ocasión de las constantes transformaciones en los sistemas productivos y los avances tecnológicos, ha hecho que las bases conceptuales tradicionales en las que este se soportó cambien profundamente. Ello ha dado paso, a situaciones jurídicas complejas que no se ajustan a dicha concepción, dando lugar a las denominadas zonas grises¹ en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. De ahí que la doctrina haya venido acuñando la noción de zonas grises², para hacer referencia a aquellos situaciones en que las circunstancias y características de la prestación del servicio aparentemente no subordinado crean una incertidumbre acerca de si ellas se enmarcan o están fuera de las fronteras del Derecho del Trabajo.

¹ Las zonas grises se consideran uno de los aspectos más controvertidos en el Derecho del Trabajo actual, en cuanto que resquebrajan el modelo subjetivo de aplicación del ordenamiento jurídico laboral. Se expresa por algunos autores que "la propia existencia de relaciones jurídicas calificadas como «zonas grises» respecto al Derecho del Trabajo presupone la existencia previa de una «zona clara» en la que parece no cuestionarse la aplicación de esta rama del ordenamiento jurídico. Ciertamente, el contrato de trabajo, construido a partir de las notas que lo caracterizan, se erige en la principal institución del Derecho del Trabajo, sobre la que se construye, posteriormente, el resto de relaciones individuales, así como las relaciones colectivas. Con otras palabras, la existencia de las notas características del contrato de trabajo es lo que permite hablar de «zona clara», siendo estas las que actúan como "llave maestra" para la aplicación de los mecanismos del Derecho Laboral". Como este autor los elementos esenciales del contrato de trabajo son la premisa de la cual se parte para excluir a aquellas relaciones que no son reguladas por el Derecho del Trabajo. *Vid. ARRIETA I, F., "El Derecho del Trabajo y las Relaciones Jurídicas Calificadas Como "zonas Grises". "(El Empresario Plural: Hacia Un Nuevo Concepto de Empresario en su Dimensión Jurídico-Laboral)". *Estudios de Deusto*. ISSN: 0423 - 4847, Vol. 57/2, Bilbao, julio-*

En el Derecho Español los artículos 2 y 8.1 E.T. en conexión con el artículo 1.1. ET, han tenido un papel importante en la delimitación del tema respecto a la aplicación del Derecho del Trabajo. Estos preceptos permiten dar respuesta, a las dificultades que se presentan al enmarcar en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo Español aquellas situaciones en las que dependiendo de la labor o servicio concreto que se presta y las circunstancias en que se efectúa, puedan ser definidas como laborales o no. Mientras el artículo 2 del ET, consagra las denominadas relaciones laborales especiales, el artículo 8.1 del mismo contempla, la “presunción de laboralidad” que permite en algunos casos, dar claridad respecto a la calificación de aquellas relaciones de prestación de servicios conflictivas, que se sitúan en las denominadas “zonas grises”³ del Derecho del Trabajo⁴. El reconocimiento legal de la existencia de unas relaciones laborales especiales, supone además, aceptar el hecho que la noción legal de trabajador se ha ido diversificando tal como sucede en la realidad⁵. Ello llevaría a reconocer como lo señala Re-

diciembre 2009, Página 2. Pese a la existencia de normas que permitan determinar el carácter laboral de la relación jurídica contractual, la dinámica en que se desarrollan las relaciones de trabajo, crean incertidumbre al momento de enmarcarlas o no en el Derecho del Trabajo.

² DEVEALI, comenzó a utilizar la expresión de zonas grises al referirse al conjunto de relaciones de trabajo que de modo más inmediato infringen la frontera de la laboralidad. DEVEALI M, L., *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, La Ley Buenos Aires, Tomo I, 1971, Página 370. Para LLAMOSA, la expresión “zona gris” es utilizada para hacer referencia a aquellos supuestos de prestación de servicios, que por sus características, se encuentran en la frontera de la aplicación del Derecho del Trabajo, sin certeza de encontrarse fuera o dentro. Vid. LLAMOSA TRAPAGA, A., “Las Zonas Grises en el Derecho Laboral. La Prestación del Servicio de Transporte”. *Revista Nomos*, Número 3, 2009, Páginas 105-119. Precisamente la dificultad de enmarcar algunas relaciones de trabajo en el ámbito del derecho del trabajo ha dado lugar a que se utilice el término zona gris y que permite evidenciar la delgada línea que separa al derecho del trabajo respecto de otras disciplinas jurídicas en el ámbito de aplicación. MARTÍN VALVERDE, señala que “se ha acuñado la expresión zonas grises del Derecho del Trabajo para designar a determinadas situaciones o supuestos típicos de prestación de servicios que se encuentran en las fronteras del campo de aplicación de la legislación de trabajo y de Derecho del Trabajo, ubicándose unas veces dentro de él y otras veces fuera del mismo”. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., “Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2002, Número 38, Página 30.

³ Las “zonas grises” se consideran “uno de los aspectos más controvertidos en el Derecho del Trabajo actual, en cuanto quiebre el modelo subjetivo de aplicación del ordenamiento jurídico labora. DEL REY GUANTER, S., *Es-tatuto de los Trabajadores. Comentado y con Jurisprudencia*. La Ley, 2005, Madrid, Página 37.

⁴ HUERTAS BARTOLOMÉ, T y LOPEZ LÓPEZ, J., “La Ampliación de las Fronteras del Derecho del Trabajo Español tras la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Número 1, Editorial Complutense de Madrid, 1992, Página 13. Expresan estos autores que “a pesar de las críticas doctrinales relativas a la distinción estatutaria entre relaciones laborales especiales y modalidades especiales del contrato el ET, en nuestra opinión, no deja de suponer un verdadero avance clarificador. Seguramente, desde el punto de vista técnico-jurídico, la distinción no deja de ser “arbitraria (o inescrutable)” cuando atendemos a alguna de las que aparecen como modalidades del contrato y, sobre todo, cuando, nos situamos en una perspectiva finalista de orden estrictamente jurídico. Sin embargo, es en el ET donde por primera vez se ha tratado de diferenciar entre lo que son contratos comunes con peculiaridades (modalidades especiales del contrato) y lo que son contratos sometidos, en su núcleo fundamental, a normativas especiales (relaciones laborales especiales)”.

⁵ De allí que determinar quién es trabajador y quién no y por ende si se aplica el Derecho del Trabajo, es un aspecto que interesa a la doctrina y a la jurisprudencia, por ser un tema que suscita controversia, dada las diversas posiciones existentes, acerca darle un carácter extensivo o restrictivo al ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, algunos defienden la tesis de retornar a la aplicación del derecho civil en materia contractual, otros por el contrario expresan la necesidad de potenciar la autonomía de la voluntad en la calificación del vínculo que une a las partes como criterio delimitador del ámbito subjetivo en la aplicación del Derecho del trabajo. A este respecto se han pronunciado autores como RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “La huida del Derecho del Trabajo”, *Revista Relaciones Laborales*, 1992, Página 91; RIVERO LAMAS, J. y GARCÍA BLASCO J., “Transporte de Cosas y Mercancías y Contrato de Trabajo”, *Revista de Relaciones Laborales*, 1987-II, Página 530 a 532; RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M., “La Presunción de Existencia del Contrato de Trabajo”, *Estudios de Derecho Laboral*, Número 21, Civitas (Madrid), 1995, Página. 223. OJEDA AVILÉS, A., “Encuadramiento profesional y Ámbito del Derecho del Trabajo”, *Revista Relaciones Laborales*, 1988-II, Página. 151; y CASAS BAAMONDE, M^a E^a y VALDÉS DAL RÉ, F., “Diversidad y Precariedad en la Contratación Laboral en España”, *Revista Relaciones Laborales*, 1989-I, Página. 243.

villa, la existencia de una única frontera normativa, que aunque es difusa y en constante transformación las regula y otras que las excluye de la regulación⁶. Sin embargo, el devenir de las relaciones de prestación de servicios conforme a criterios socioeconómicos o de carácter legal crea incertidumbre de si están reguladas o no por el Derecho del Trabajo. De manera similar ocurre en el derecho colombiano en donde no se ha llevado a categoría jurídica la noción de zonas grises pero que sin lugar a dudas se materializa cuando se presenta incertidumbre frente a la laboralidad o no de una relación jurídica contractual, siendo la única frontera normativa los artículos 53 de la Carta Política que consagra el principio de la realidad sobre la formalidades y lo artículos 23 y 24 del C.S.T. el primero consagra los elementos esenciales del contrato de trabajo y el segundo la presunción de laboralidad.

De ahí, la importancia de la labor de la jurisprudencia española y colombiana que han abordado el tema y en su interpretación ha redefinido la noción de subordinación y la ajenidad como criterios definitorios en aquellas zonas grises en donde se debate la laboralidad o no de la relación jurídica contractual.

2. NOCIÓN DE ZONAS GRISES Y SU VINCULATORIEDAD COMO CATEGORÍA JURÍDICA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS FRONTERAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Durante largo tiempo determinadas relaciones de servicio han sido consideradas, una zona gris, dejando de serlo, con base a un cambio normativo o por unificación del criterio jurisprudencial⁷. Esta dinámica en que se dan las relaciones de trabajo da lugar a que surjan nuevas modalidades contractuales que traen consigo relaciones jurídicas complejas y, por ende, nuevas zonas grises en la aplicación del Derecho del Trabajo.

Las nuevas técnicas y tecnologías⁸ utilizadas en la producción, hace que cobre mayor auge las economías basadas en los servicios, puntuales y atípicos. En los sectores primario y

⁶ Vid. REVILLA E, E., "La Relación De Trabajo Subordinado bajo el Prisma que Ofrece la Figura del Trabajador en el Escenario Europeo y Comunitario" *Revista de Estudios de la Justicia*, número 5, Año 2004. Página 6. Esta autora señala "que el reconocimiento legal de la existencia de unas relaciones laborales especiales, supone aceptar la pluralidad y diversificación de la noción legal de trabajador, al igual que sucede en la realidad. Implica cuestionarse la existencia de una única frontera normativa entre las relaciones que contempla y las que excluye, implica apostar por la diversificación normativa al conllevar la fragmentación del tipo normativo contenido el art.1.1 ET". Por su parte SANGUINETTI RAYMOND, G., *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos*, Ara Editores, 1996, Página. 68. Afirma este autor, que se "debe desarrollar una técnica legislativa que ponga el acento en la regulación del contenido de la relación contractual, en lugar de postular una equiparación a nivel colectivo y jurisdiccional, lo que podría poner fin a la radicalidad de los efectos de la calificación como laboral o no de la relación, permitiendo así a las partes elegir con menores condicionamientos una u otra opción, en función de los alcances del vínculo que entre ellas quisieran establecer. Desde esta perspectiva, por ejemplo en el caso de la normativa sobre contrato de trabajo contenida en la Directiva y la Ley ha sido vista por la doctrina como un primer paso para conseguir una cierta flexibilización de las "zonas grises" del Derecho del Trabajo, mediante protección de colectivos de trabajadores autónomos "parasubordinados". Esta afirmación que sostiene este autor, obedece sin lugar a duda al hecho de que se está dando a un impulso a formas de trabajo autónomo, las cuales están pasando a cubrir espacios cada vez más amplios en el campo productivo creando situaciones jurídicas complejas, que van en detrimento del trabajo subordinado.

⁷ Afirma MARTÍN VALVERDE, "que al igual que sucede en otras muchas materias o institutos jurídicos, la perspectiva de la jurisprudencia resulta particularmente apropiada para contemplar el trazado de las fronteras del contrato de trabajo, y los casos de calificación difícil que se ubican en las proximidades de las mismas; de ahí que la consideración por parte de la jurisprudencia de estas «zonas grises» del Derecho del Trabajo (y del contrato de trabajo) constituya uno de los cauces habituales para el estudio de la materia". MARTÍN VALVERDE, A., "Fronteras y "Zonas Grises" del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Actual (1980-2001)". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número 38, 2000, Página 22.

⁸ El sector cuaternario de la economía. Sector de reciente concepción que complementa a los tres sectores tradicionales, con actividades relacionadas con el valor intangible de la información, abarcando la gestión y la dis-

secundario de la economía⁹ ceden su participación en el mercado a este sector globalizándose a un ritmo imparables el mundo de los negocios, trayendo con ello nuevas formas de contratación que amenazan con desnaturalizar o sustraer del ámbito del Derecho del Trabajo la relación de trabajo, dada sus particularidades¹⁰. Aunque la mayoría de sistemas jurídicos avanzados cuenta con normas que definen el contrato de trabajo, los elementos que lo integran y fijan reglas para su regulación, la proliferación de zonas grises es tan notoria que se llega a desdibujar los propios conceptos jurídico-laborales. Los presupuestos laborales de dependencia y ajenidad han dado sustento doctrinal y jurisprudencial a la reglamentación de las relaciones laborales, construida a lo largo de prolongados procesos en los que factores socio-políticos como el sindicalismo han ejercido importante influencia¹¹.

Los factores comúnmente reconocidos como elementos determinantes del contrato de trabajo, como son la subordinación y ajenidad se han desvirtuado. La evolución de las relaciones contractuales las ha ido revaluando, de tal manera que no son suficientes para definir la naturaleza laboral de la relación contractual, por encontrarse también presentes en otros tipos de contratos. Igual, acontece a la inversa, hay vínculos no considerados como laborales en las relaciones de personas naturales con empresas, independiente de verse en ellos prima facie dichos factores, sin que necesariamente se esté violando la ley. En este sentido, al ámbito de aplicación del contrato de trabajo se escapan del sector formal de las relaciones laborales, bajo una aparente autonomía del trabajador que presta el servicio. Se produce de esta forma, un auge del trabajo autónomo, que tiene muchos elementos que lo aproximan al trabajo subordinado o dependiente, pero que además no está realizado por personas altamente cualificadas profesionalmente, sino por sectores de la población laboralmente activa pero escasamente apta, para realizar actividades especializadas. Ciertamente, se produce una fuga del Derecho del Trabajo para evitar costes laborales, lo cual afecta a las relaciones de servicios precarios.

tribución de dicha información. Dentro de este sector se engloban actividades especializadas de investigación, desarrollo, innovación e información. Este nuevo enfoque surge del concepto de sociedad de la información o sociedad del conocimiento, cuyos antecedentes se remontan al concepto de sociedad postindustrial. Este denominación fue acuñada por Daniel Bell señala REVEL. REVEL, JEAN-FRANÇOIS., “¿Ideologías sin futuro?, ¿futuro sin ideologías?”. Editorial Complutense, 1993, Página 78.

⁹ El sector primario está conformado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Usualmente, los productos primarios son utilizados como materia prima en otros procesos de producción en las producciones industriales. Las principales actividades del sector primario son la agricultura, la minería, la ganadería, la silvicultura, la apicultura, la acuicultura, la caza, la pesca y piscicultura. Aunque algunos consideran a la minería parte del sector industrial de las regiones. Sector secundario reúne la actividad artesanal e industrial manufacturera, mediante las cuales los bienes provenientes del sector primario son transformados en nuevos productos. Este sector se divide en dos sub-sectores: el industrial extractivo, que son la industria minera y petrolífera, y el industrial de transformación como las actividades de envasado, embotellado, manipulación y la transformación de materias primas y/o productos semielaborados.

¹⁰ La necesidad de flexibilización que demandan las nuevas organizaciones productivas y las nuevas exigencias del mercado un trabajo, han tenido como respuesta nuevas modalidades de prestación del servicio que escapan al modelo clásico. Se atienden a circunstancias tales como, la duración del vínculo contractual en el tiempo o la actividad que se distribuya de manera irregular en el tiempo en función de los picos de producción o bien porque la prestación del servicio se preste en un lugar diferente al propio centro de trabajo. Estas circunstancias como expresa PEREZ CAMPOS., A., “Reflexiones sobre la Revisión Conceptual del Derecho del Trabajo”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, Número 36, 2003, Página 153. “Son nuevas zonas grises que sitúan la prestación del servicio y carácter laboral en los confines de la ajenidad y la dependencia y tienden a escapar del dominio del derecho del trabajo”. Ello obedece, a que muchas situaciones en donde hay prestación personal de servicios es difusa la subordinación como elemento determinante para la aplicación del Derecho del Trabajo.

¹¹ Vid.. “La interpretación que se ha dado del artículo 1 del ET sobre las características del contrato de trabajo, por parte de la jurisprudencia ha tenido como hilo conductor común la ampliación del ámbito subjetivo del Derecho laboral, atrayendo a este campo relaciones jurídicas que anteriormente tenían una regulación mercantil o civil. De allí que se llegue a conclusión la ampliación de la noción de los términos ajenidad y dependencia como elementos que califican un contrato de trabajo”.

Esta situación fomenta la precarización de las relaciones de trabajo y afecta especialmente a aquellas personas, excluidas del mercado del trabajo protegido por las reglas jurídicas laborales. Esta situación trae consigo, la necesidad de proteger al igual que se hizo en su oportunidad con el trabajo por cuenta ajena, a algunos tipos de trabajo por cuenta propia en los que se produce una negociación fraudulenta por parte del beneficiario de la actividad. Ello en virtud, de una posición económica dominante que permite establecer todas sus condiciones a la hora de regular la prestación de los servicios que en algunos casos, lleva al fraude laboral al tratar de disfrazar verdaderas relaciones de trabajo subordinadas. Respecto a la noción de subordinación o dependencia la jurisprudencia ha elaborado una interpretación flexible, intensificando la nota de dependencia laboral como criterio de protección laboral. De esta forma, el criterio de la subordinación o dependencia se ha ido convirtiendo en principio en la frontera que cualquier relación de servicios remunerada, por cuenta ajena, debe traspasar para poder ser admitida como una auténtica relación laboral. En este sentido, la aplicación del Derecho del Trabajo a determinadas relaciones de trabajo dependerá, de la interpretación restringida o amplia del concepto de subordinación o dependencia que recoge el art. 1.1 del E. T.

Algunos autores, pese a la interpretación flexible de la subordinación o dependencia plantean una tendencia restrictiva a la ampliación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Señalan que el artículo 1.1. E T, supuestamente restringe la presunción clásica de laboralidad¹². A diferencia de estos autores, consideramos, que este artículo es muy amplio y permite gran protección, que ha aprovechado la jurisprudencia, para determinar la laboralidad de una relación jurídica contractual. Asimismo, el artículo 1.3 ET, ha especificado las relaciones excluidas, aclarando que no son relaciones jurídico-laborales, porque falla algún presupuesto de laboralidad del artículo 1.1. ET (subordinación o ajenidad). En tal sentido debe destacarse la exclusión realizada recientemente en el apartado g) del Art. 1.3 párrafo 2º, referida a la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte, al amparo de autorizaciones administrativas de las que son titulares. Esta exclusión legal constituye una reacción del legislador, propiciada por la tendencia expansiva de la jurisprudencia¹³. Ella aclara situaciones, aunque luego la realidad supere a la Ley y la jurisprudencia debiendo intervenir, con el propósito de considerar como laboral situaciones que se enmarcan en las “zonas grises” del Derecho del Trabajo¹⁴. Es el caso de relaciones jurídicas fronterizas dentro de las que se ha catalogado, por ejemplo, el transporte autónomo.

¹² Acerca de la adopción en la legislaciones de la presunción de laboralidad señala SANGUINETTI, que “todos los ordenamientos que en un momento de su evolución han optado por facilitar la prueba de los elementos del contrato de trabajo mediante el recurso a la presunción de laboralidad, posiblemente sea el español aquel en el que esta institución ha tenido una evolución más rica y llena de vicisitudes. De ordenamiento de origen de la institución y sede de su aplicación constante y pacífica, éste ha asistido en las últimas décadas al declive de su función tradicional y a la asignación a la misma de cometidos distintos de los vinculados a la demostración asistida de la laboralidad”. SANGUINETTI RAYMOND, W., “La Decadencia de la Presunción de Laboralidad en España: ¿Una Cuestión de Oportunidad o de Método?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Número 12, octubre de 2006, Página 4.

¹³ Que establece una línea de ampliación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, se encuentra en las sentencias que han definido las notas características del contrato de trabajo con relación al contrato de transporte. Señala estos autores que “la búsqueda jurisprudencial de indicios de laboralidad se orienta, básicamente, en el establecimiento de las fronteras entre transportistas autónomos, que llevan a cabo su actividad con rasgos de alteridad, pero cuya regulación es mercantil, y aquellos que realizaban su trabajo por cuenta ajena”. *Vid.* HUERTAS T. B., LÓPEZ L. J., “La Ampliación de las Fronteras del Derecho del Trabajo español tras la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, 1992, Página 70.

¹⁴ En este sentido hay que partir de la base de que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza análoga, no aparece nítida, ni en la doctrina ni en la Jurisprudencia, ni tan siquiera en la realidad social, imperando un casuismo en la materia que obliga atender las específicas circunstancias que concurran en el concreto caso que se examina.

En España al igual que en Colombia, la dependencia o subordinación¹⁵ del trabajador frente al empresario y la ajenidad del producto elaborado por aquel, constituyen la esencia del vínculo laboral¹⁶. En Colombia, la concurrencia del servicio de la persona natural prestado a otra, natural o jurídica, la subordinación o dependencia de quien realiza la labor a quien se beneficia de su resultado y la remuneración salarial determina la existencia de vínculo laboral sin importar la denominación que se dé al contrato correspondiente. El principio de la realidad¹⁷, consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano y sostenido en forma constante por la jurisprudencia de la Corte Constitucional confirma lo anteriormente manifestado¹⁸. Por su parte la jurisprudencia española sobre todo en la doctrina de suplicación, ha relacionado el artículo 8.1 con el principio de primacía de la realidad del contrato sobre la forma. Es el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de diciembre de 2003 (AS 2004\43), en la que se señala que “la presunción de laboralidad que contiene el artículo 8.1” del Estatuto “significa la atracción hacia el ámbito del Derecho del Trabajo de todas aquellas relaciones que, con independencia del “*nomen iuris*” empleado por los contratantes, encierre una relación de dependencia”.

En ese mismo sentido la sentencia del Tribunal Superior Justicia de la Comunidad Valenciana de 13 de enero de 2000 (AS 2000\2283), afirma que “el artículo 8.1 establece una presunción legal de laboralidad de forma que acreditada, la prestación de servicios por cuenta y en el ámbito de organización de un tercero que la retribuye, corresponde a quien niega la existencia de dicha relación la prueba en contra de su existencia, prueba que ha de versar sobre el modo en el que se realiza la prestación de servicios convenida, y no sobre los formalismos que envuelven a la misma, que bien pueden responder a la mera finalidad de encubrir su auténtica naturaleza laboral”. Para Autores como Sanguinetti Raymond, “la redacción dada por el Legislador de 1980 al artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores expresa de forma clara e inequívoca su voluntad de poner fin a la utilización de la presunción de existencia del contrato de trabajo como mecanismo de facilitación de la prueba de sus presupuestos sustantivos”.

¹⁵ “las zonas grises en la aplicación del Derecho del Trabajo ha llevado a poner bajo estudio la noción de subordinación o dependencia. El fenómeno del trabajo en situación de dependencia deja ver una (crisis de abarcabilidad de la norma), cuyos límites se postula extender”. “Las Fronteras del Derecho del Trabajo. Análisis Crítico a la Jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia durante el año 2000”, Universidad Andrés Bello, Montalbán, Caracas, 2001, Pagina 102.

¹⁶ Vid. GOLDIN, A., “Las Fronteras de la Dependencia, Derecho del Trabajo”, 1996, Página 34 señala que “habrá que ver qué correspondencia guarda con los modos dominantes en los que hoy y en los inmediatos tiempos por venir se contrata y se despliega el trabajo humano, si todos ellos tienen cabida en aquel molde tradicional y, en consecuencia, si encuentran respuesta a sus específicas necesidades de regulación y amparo; si, en todo caso, la categorización universalizadora del concepto tradicional de la dependencia, deja espacio suficiente para la diversificación regulatoria que demanda la creciente heterogeneidad productiva”.

¹⁷ Uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales consagrado en el artículo 53 de la Carta el cual se encuentra íntimamente ligado al principio de prevalencia del derecho sustancial previsto en el artículo 228 de la misma obra. Respecto a este principio este Tribunal ha reconocido que, “al margen de la forma en que los individuos que pactan la prestación de un servicio personal convengan designar el contrato, es la estructura factual de la relación entre los sujetos lo que determina la verdadera naturaleza del vínculo”. Sentencia de tutela T-029 de 2016. La Corte Constitucional mediante la aplicación de este principio, acudiendo a los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el primero consagra los elementos esenciales del contrato de trabajo y el segundo la presunción de laboralidad, determinar el carácter laboral de relaciones contractuales encubiertas por modalidades contractuales civiles y mercantiles.

¹⁸ Bajo la acreditación de los tres elementos del contrato de trabajo, el reconocimiento y declaratoria de la existencia de la relación laboral es una consecuencia inminente, con indiferencia de las diversas modalidades de contratación que pretendan ocultar este vínculo o pactos que deseen desvirtuarlo, pues el contrato de trabajo “no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”. Sentencia de Constitucionalidad. C-614 de 2009, 2 de septiembre de 2009.

Al contrario de lo señalado por este autor, consideramos que la presunción es un elemento que permite dar solución a aquellos casos que presentan duda sobre su naturaleza laboral. Por otra parte, plantea este autor que “El débito de acreditar que la prestación de servicios reúne el conjunto de requisitos exigidos por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores para hacerla acreedora de la aplicación de las normas laborales pasa así a recaer, sin ningún género de dudas, sobre quien lo demande”¹⁹. Ciertamente, la carga demostrar los supuestos de laboralidad recae, en quien alega el carácter laboral de la relación jurídica. En el Derecho Laboral colombiano, al igual que en el Derecho español, corresponde al trabajador, demostrar la prestación del servicio, quedando investido de la presunción de laboralidad, trasladando la carga probatoria al empleador, quien deberá desvirtuar el carácter subordinado o dependiente de relación jurídica contractual demandada.

La aparente pérdida de vigencia de la formulación clásica de la presunción, ha sido considerada un retroceso en relación con la tendencia expansiva del ordenamiento laboral español. La supuesta desaparición de la presunción²⁰ serviría, desde esta perspectiva para poner fin a “una larga tradición de tendencial desviación hacia el Derecho laboral de todas las relaciones jurídicas que involucraban la prestación de servicios profesionales, a cuyo carácter indiscriminado era preciso imponer límites”²¹. Esta opinión de la doctrina es discutible, en la medida en el artículo 1.1 ET y 8 ET, permiten y fomenta la expansión del Derecho del Trabajo. Esta afirmación se apoya en un hecho incontrovertible, como lo expresa Palomeque al señalar que “como consecuencia de la neutralización de dicho mecanismo, el Derecho del Trabajo se ve despojado de la condición de Derecho común de las prestaciones de servicios que a través de él le era asignada de forma implícita, para pasar a asumir la, bastante más modesta, de régimen ordinario de aquellas que se desarrollen en condiciones de ajenidad y dependencia”²². Al desvanecerse la presunción de laboralidad, en un periodo que la doctrina calificó como de expansión del ordenamiento laboral y pasar a una etapa que pone fin a ella, mediante inclusiones en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, tipificando el ET algunas relaciones laborales como especiales, significa por el contrario, un avance en su tendencia expansiva del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Esto, en la medida en que el artículo 8.1 del Estatuto se convierte en un instrumento al servicio de la expansión del Derecho del Trabajo.

Es de anotar, que las relaciones atípicas de trabajo al socavar las bases del modelo subjetivo de aplicación del ordenamiento jurídico laboral, dan lugar al choque entre las tendencias expansionistas y reduccionistas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Esto conduce, a la laboralización o deslaboralización de las distintas relaciones dando lugar a las “zonas grises”. Sin embargo, la mayoría de las relaciones de trabajo atípico son atendidas por el Derecho del Trabajo dentro de la empresa y para un único empresario. Por ejemplo, el contrato de duración determinada por razones económicas o estructurales; el contrato de duración determinada para el fomento del empleo; el contrato de duración determinada de aprendizaje o formación y los contratos a tiempo parcial. En este orden de ideas, las relaciones de trabajo atípicas y las denominadas “zonas grises” no son siempre concordantes. Ciertamente, esto se debe a la complejidad de su análisis y a su naturaleza casuística. Lo relevante frente a la existencia de relaciones atípicas y zonas grises es el alcance de las nociones subordinación o de-

¹⁹ Vid. SANGUINETI RAYMOND, W., “La Decadencia de la Presunción de Laboralidad en España: ¿Una Cuestión de Oportunidad o de Método?”, 2006, Página 11.

²⁰ Para MARTÍN VALVERDE, esta etapa, que denomina de “ampliación continua del campo de aplicación legal del contrato de trabajo”, se extiende hasta la aprobación en 1985 de los reglamentos reguladores de las relaciones de trabajo. “El desvanecimiento de la presunción se produce dentro de un periodo que la doctrina no duda en calificar aún de expansión del ordenamiento laboral”. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., “Fronteras y ‘Zonas grises’ del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2002, Número 38, Página 27.

²¹ En este sentido, Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO M, y BRAVO-FERRER, M., “La huida del Derecho del Trabajo” 1992, Páginas, 186-187.

²² PALOMEQUE LÓPEZ Y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA., “Derecho del Trabajo”, Madrid, R. Areces, 12ª edición, 2004, Página 531.

pendencia y ajenidad, este binomio²³ debe flexibilizarse para dar una nueva dimensión al Derecho del Trabajo, que le permita afrontar y dar claridad a aquellas zonas grises a que dan lugar algunas modalidades de prestación de servicios.

3. EL CARÁCTER LABORAL O AUTÓNOMO DE LOS SERVICIOS DE LOS PROFESIONALES LIBERALES: ZONA GRIS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las profesiones liberales, que constituyen una de las zonas grises más relevantes en donde juega un papel importante la delimitación entre relación civil y la relación laboral. Esta reflexión parte del hecho histórico de haber estado excluidas de la consideración "laboral" las denominadas profesiones intelectuales, puesto que el contrato de trabajo se aplicaba exclusivamente a los trabajadores manuales. Es solo a partir de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, cuando se incluye en la definición el trabajo intelectual. Sin embargo, dadas las especiales características de la actividad desempeñada, que exigen una independencia o autonomía científica incompatible con la noción clásica de subordinación o dependencia hace imprescindible la introducción de importantes matices en dicha nota definitoria del vínculo laboral.

En este sentido debemos destacar muy especialmente dos importantes sentencias del Tribunal Supremo, de 19 de abril de 1966 y de 11 de enero de 1967. Dichas resoluciones dejan planteados los criterios interpretativos que posteriormente consolidará la jurisprudencia, analizando el requisito de dependencia de los trabajadores intelectuales desde una doble connotación. Por una parte, y en relación con la afirmación de que la dependencia, supone la inclusión del trabajador en el círculo rector del empresario. Se destaca que la profesión médica comporta una alta calidad científica de los servicios prestados, que exige una mayor independencia, tanto en la función, como en el lugar y el tiempo de prestación del servicio médico. Por otra parte, en relación con la denominada dependencia disciplinaria, en una relación de prestación de servicios intelectuales siempre se advertirá un poder de mando en el patrono y un correlativo deber de obediencia en el Médico o Abogado.

Ello se delimita por la misma naturaleza del servicio concertado, en donde las dificultades de calificación jurídica se incrementan dadas las especiales características de la actividad desarrollada. En este punto, las notas de dependencia o subordinación y ajenidad, definidoras del contrato de trabajo, permiten sentar la diferencia con el de arrendamiento civil de servicios. Ciertamente, se trata de relaciones diferentes que adquieren perfiles jurídicos propios. Estas prestaciones de servicios que, pese a no incluirse habitualmente en el marco de relaciones laborales, poseen vínculos que permiten acercarlas o incluirlas en el ámbito de aplicación de la legislación laboral. De ahí que respecto de ellas deba analizarse si su ejercicio en el grupo de profesiones liberales, se puede identificar una relación de subordinación o dependencia y ajenidad, estableciendo estos elementos a tener en cuenta a la hora de considerar si se dan las notas de laboralidad, que permitan incluirlas en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo²⁴.

²³ La dependencia y la ajenidad se encuentran estrechamente vinculadas, porque, mientras la dependencia hace referencia a la propia concepción y ejecución del trabajo, la ajenidad se refiere a su destino o aprovechamiento. Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R., "La Ajenidad en el Mercado: Un Criterio Definitorio del Contrato de Trabajo", 1986, Página 515. En cuanto a la subordinación esta es una categoría que determina el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Vid. MONTOYA MELGAR, A., "Trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo", 1998, Páginas 713-714. Por su parte, RUIZ CASTILLO, se refiere a las "quebradas fundamentales que presenta la noción jurídica de subordinación como parámetro de aplicación del ordenamiento laboral". Vid. RUIZ CASTILLO, M., "El Trabajo no Retribuido: Una Importante Tendencia Restrictiva del Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, Número 30, 2005. Página 136. PALOMINO SAURINA mantiene que aunque la dependencia constituye un elemento definidor de la laboralidad de una relación de trabajo, "en la actualidad no se entiende como una subordinación rigurosa del trabajador... sometido a la vigilancia del empresario". Vid. PALOMINO SAURINA, P., "El Concepto de Dependencia como Criterio Determinante de la Naturaleza Civil o Laboral de la Prestación de Servicios", en *Aranzadi Social*, 2007, Número 7 y 8, Páginas 37-38.

²⁴ Señala esta autora a este respecto que: "tal vez, ésta el único modo de enfrentarse a la cuestión de delimitar cuál es la naturaleza contractual de la prestación de servicios médicos, teniendo en cuenta que el origen común

4. LÍNEA DIVISORIA ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS DE NATURALEZA AFÍN: SUPUESTOS DE LABORALIDAD

No cabe duda que la subordinación o dependencia es la nota definitoria del vínculo laboral, sin embargo, en algunos casos se presentan situaciones de conflicto sobre la autonomía o dependencia de los profesionales liberales en la que esta figura se ve tremendamente difuminada. Ello hace compleja, la delimitación de los vínculos civiles y laborales. Tarea que ha sido llevada a cabo por los Tribunales mediante un análisis casuístico, sin posibilidad de establecer pronunciamientos genéricos aplicables a todos los supuestos que se puedan presentar y por ende, dar claridad frente a las zonas grises a las que puedan dar lugar con ocasión de la prestación de servicios profesionales.

Con carácter general, se ha realizado un profundo análisis sobre las especialidades de las relaciones laborales protagonizadas por los profesionales llamados liberales, precisando cuándo se está en presencia de un trabajador subordinado o dependiente. Se delimitan las particularidades que caracterizan este abanico de profesiones. Se señala además, que la ausencia de una definición legal unitaria de profesional liberal, tanto a nivel europeo como español, lleva a la necesidad de tratar de establecer los factores que caracterizan a este trabajador, bajo el condicionamiento de que no son aplicables a todos los supuestos, como sería la posesión de una titulación, inscripción en un Colegio Profesional y actuación en la relación laboral con autonomía técnica.

La importancia de la autonomía técnica²⁵, mediante el desarrollo que le ha dado la jurisprudencia, en el entendido de la libertad plena en la ejecución de la prestación del servicio. Esta autonomía se sustenta en el alto grado de conocimientos científicos, técnicos o intelectuales

de estos dos tipos de contratos provoca que las notas definidoras de uno u otro sean muy próximas, proximidad que se acentúa, como se ha puesto de manifiesto, en profesiones con un alto grado de cualificación y de independencia en el desarrollo de la labor profesional". Efectivamente, el desarrollo de las actividades profesionales implica cierto grado de autonomía, que genera incertidumbre a la hora de determinar la laboralidad o no de la relación jurídica contractual. Sin embargo, como lo expresa ESTEVE, "La flexibilización de la nota de dependencia que caracteriza a la relación laboral ha permitido la inclusión de los profesionales médicos en el ámbito del contrato de trabajo. Más, esta flexibilización tiene como consecuencia el hecho de que la tarea de definir la dependencia o subordinación en la prestación de servicios médicos resulte extremadamente difícil. Dificultad que ha conducido a que un cierto sector de la jurisprudencia conduzca a que se difumine la nota de dependencia hasta sus últimos términos, estableciendo una especie de presunción conforme a la cual la dependencia se considera implícita en la ajenidad". *Vid.* ESTEVE SEGARRA, A., "La Prestación de Servicios Médicos: Criterios Jurisprudenciales de Delimitación entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Arrendamiento de Servicios". *Revista de Treball, Economia i Societat*, Número. 15, 1999, Página 1. En este sentido destacamos algunas sentencias entre las cuales está la sentencia STSJ de Extremadura de 30 de junio de 1997, Sala de lo Social, AS. 2411, STSJ de Extremadura de 12 de noviembre de 1997, Sala de lo Social, AS. 4059 que señalan que "el trabajar por cuenta de otro exige normalmente que el que trabaja está controlado por aquél para el que trabaja, por lo que como en este caso aparece claramente la concurrencia de la ajenidad, lo lógico es entender que también existe dependencia". Se da más relevancia a la noción de ajenidad, en la cual se haya comprendida la noción de dependencia.

²⁵ Los profesionales liberales gozan de una autonomía técnica dado el carácter calificado de su actividad. En el caso de los médicos la autonomía técnico o científica se traduce en la libertad de diagnosticar, prescribir y ordenar tratamiento. La autonomía laboral, significativa para determinar la naturaleza jurídica de la relación no es una autonomía de disciplina o contenido, sino de organización empresarial para la prestación del mismo. De tal suerte que si la actividad profesional se desarrolla inserta en una organización empresarial con ánimo de lucro, significará que la desarrolla en función de las necesidades productivas de un tercero (ajenidad de los frutos). Conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, 10 de julio 2007 (RJ 2007, 7296), "no se opone a la dependencia que el actor goce de libertad en el ejercicio de su actividad profesional, dado que el servicio es prestado de acuerdo con sus conocimientos, resultando al dependencia no por la imposición de criterios en dicho ejercicio sino por la realización de los trabajos en los tiempos fijados para llevarlos a efecto y por la prestación de los servicios en las dependencias y con los medios de la empresa".

acreditados en el título que posee el trabajador y en la posibilidad de imputar al trabajador responsabilidades²⁶, lo cual no riñe con la noción actual de subordinación o dependencia. El ejercicio de profesiones liberales en condiciones de subordinación merece una especial atención. Las relaciones contractuales en las que el sujeto obligado a efectuar una prestación de servicios, conservando su autonomía, lo sitúa en una posición jurídica intermedia entre la autonomía y la dependencia o subordinación. Esta particularidad entre la coordinación de una posición jurídica subordinada con el necesario reconocimiento de campos de autonomía, crea la incertidumbre del carácter laboral de la prestación de servicios.

Ello sobre todo, en aquellas relaciones jurídicas contractuales, en las que no se evidencian, indicios típicos de trabajo dependiente relacionados con el tiempo y lugar de trabajo, que en muchos casos se encuentran ausentes en el ejercicio de profesiones liberales. Esto aún, en el caso de trabajo asalariado en el que sobre todo, concurre autonomía en el modo de realización de los servicios. Los límites entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios, dificultan sortear la incertidumbre del carácter laboral de la relación jurídica y por tanto debe acudir a la verdadera inclusión del profesional en el ámbito empresarial de organización, y junto a ello a la presencia de poderes empresariales de dirección. Es, pues, esencial la efectiva subordinación jurídica, a pesar del mantenimiento de ámbitos de libertad y autonomía en el ejercicio de la profesión.

Esa evidente ausencia de una clara línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza afín, como pueden ser, entre otros, el de ejecución de obra, el de arrendamiento de servicios²⁷ o el de comisión. Esta situación, permite que se sigan generando difíciles conflictos jurídicos respecto de dudosas vinculaciones contractuales, que la jurisdicción a través de criterios flexibilizadores de la noción de subordinación, ha buscado encuadrar en el ámbito del Derecho del Trabajo o del Derecho Civil. El desarrollo de la jurisprudencia española acerca de la distinción entre arrendamiento de servicios y contrato de trabajo ha sido abundante. Ha partido de la noción de subordinación o dependencia, como elemento esencial de la relación laboral y de la independencia en el contrato civil de arrendamiento de servicios, bajo los supuestos de no inserción del trabajador en el círculo rector, organicista y disciplinario de la empresa, como

²⁶ En relación con estos aspectos, se analiza por esta autora, por una parte, el grado de obediencia debido al empresario y la posibilidad de ejercicio del *"ius resistitiae"* y, por otra, la responsabilidad del profesional frente a terceros en el ámbito civil, penal y administrativo. Respecto a la primera de las responsabilidades mencionadas, esto es, la civil, la autora realiza un profundo estudio legal y jurisprudencial tratando de descifrar si es posible efectuar una distribución de responsabilidades entre empresario y trabajador cuando se trata de un profesional asalariado. En concreto la autora destaca que "la idea fundamental de la que debe partirse cuando se aborda el estudio del ejercicio asalariado de profesiones liberales es la de la necesaria coordinación de una posición jurídica subordinada y el reconocimiento de campos de autonomía, lo que indudablemente modulará el desarrollo de la profesión. La subordinación jurídica característica del contrato de trabajo deberá así compatibilizarse con la autonomía técnica propia del ejercicio de profesiones liberales, lo que puede conllevar consecuencias jurídicas en materias tan trascendentes como la responsabilidad por las actuaciones del profesional o la vinculación de razones de conciencia en el ejercicio de la profesión. En el presente estudio se plantea como una herramienta útil no sólo para la delimitación de los supuestos de dudosa calificación jurídica sino también para la solución de los conflictos originados en el ejercicio asalariado de profesiones sanitarias, jurídicas o desarrolladas en los medios de comunicación social. Desde esta perspectiva, se incluye un acercamiento a dos de las relaciones laborales de profesiones liberales que mayores conflictos originan en la actualidad: la de los abogados que prestan sus servicios en despachos jurídicos y la de los médicos residentes". GARCÍA TESTAL, E., *Ejercicio asalariado de Profesiones Liberales*. Editorial Tirant lo Blanch, 2006, Página. 203.

²⁷ Es importante resaltar que en algunas oportunidades, la jurisprudencia acude a criterios interpretativos extraños para configurar la relación como arrendamiento civil o como un contrato de trabajo. Este es el caso del dato de la falta de alta o de afiliación, en el que se pone de presente el casuismo jurisprudencial pues, a veces los Tribunales consideran que no excluye la laboralidad de la relación jurídica, pues simplemente es un elemento indiciario, que por sí solo no indica la existencia o inexistencia de relación de trabajo. Ello se refleja por ejemplo en las sentencias del STS de 12 de diciembre de 1977, Sala de lo Social, Ar. 4992, y STS de 7 de junio de 1986, Sala de lo Social, Ar. 3487.

excluyentes de laboralidad. Por tanto, la línea divisoria entre la relación de trabajo y la civil la ha venido perfilando la dependencia o independencia en la forma como se ejecuta la prestación de servicios. De ahí que cuando no haya la mínima inserción en el círculo organicista de la empresa, el contrato no puede declararse laboral.

En el Derecho colombiano, la distinción entre el contrato civil y el contrato laboral, tiene origen en el reconocimiento de la condición de asimetría en que se encuentran las partes en la relación jurídica contractual. Ello no permite presumir, que el acuerdo de voluntades se produzca a partir del ejercicio no interferido ni restringido de la autonomía de cada una de ellas, como si ocurre en el contrato civil. A diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas. La doctrina constitucional colombiana en sentencias C-154/97 y T-052 de 1998, ha manifestado que “el elemento subordinación o dependencia es el que permite la distinción entre el contrato laboral y el contrato de arrendamiento de servicios. Ello debido a que, en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, tiene la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales”.

Por el contrario, en el caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente, consistente en la actitud por parte de quien contrata los servicios de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente. De lo anterior se colige, que tanto la doctrina española como colombiana, han caracterizado el contrato civil como aquel, que se desarrolla por cuenta propia, bajo el principio de autonomía de la voluntad, oponiéndose totalmente al nexo o elementos de laboralidad. Dicho contrato comporta una total libertad de actuación, que sería inexistente en el contrato de trabajo, es decir, la ausencia de ajenidad y subordinación o, “contrario sensu”, la presencia de la independencia, autonomía y asunción propia de los frutos del trabajo y de sus riesgos, al igual que la inexistencia de la inserción del sujeto en el círculo de organización de la persona para la que se realiza la tarea²⁸. En el caso de las relaciones mercantiles, se destaca

²⁸ En sentencia del Tribunal Superior de Navarra, 24 de enero de 2000 número 11/2000, ha considerado que “en el contrato de arrendamiento de servicios, el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un “precio” o remuneración de los servicios. En el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada”. De allí que de esta afirmación del alto tribunal se concluya que, cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral. En este mismo sentido la Sentencia 4085/2012 del Tribunal Supremo, Sala de los Social, Rec. 871 de 2011 en el caso de un perito tasador de una empresa de seguros (Winterthur Seguros Generales SA, luego absorbida por AXA Seguros), cuya relación de prestación de servicios se instrumentó, tanto en uno como en otro caso, bajo la fórmula del contrato civil de arrendamiento de servicios, pese a que concurrían los caracteres definitorios de la relación laboral: ajenidad y dependencia. Señala esta sentencia que “ en ambos casos el perito tasador no utilizaba en su trabajo ningún medio de producción propio sino los de la empresa aseguradora (ajenidad en los medios de producción); en ningún caso era el taller de reparación o el propietario del vehículo accidentado el que contrataba los servicios del perito tasador, que ninguna relación jurídica establece con dichos clientes (ajenidad en el mercado), sino que era la empresa aseguradora la que reclamaba al perito que efectuara la tasación de los daños producidos en los vehículos de sus propios clientes, como una operación más cuya realización es indispensable en el marco de su actuación como tal compañía aseguradora, en cuya organización productiva se insertan los peritos tasadores (ajenidad en la organización de la actividad productiva o dependencia), por lo que debemos llegar a la conclusión, como ya hemos avanzado al estudiar el requisito de la contradicción, que se dan las características definitorias de la relación laboral”.

al igual que en las civiles, la ausencia de ajenidad. Por tanto, igualmente la línea divisoria no es clara respecto del contrato de trabajo en relación con el contrato de agencia o el contrato de transporte, entre otros.

Al analizar la distinción entre la relación mercantil del agente y la relación laboral especial del representante de comercio se presenta importantes dificultades, en razón a que ambas figuras adelantan una actividad económica similar. Se permite que una empresa pueda promover y ofrecer sus productos o servicios a los consumidores de forma duradera y estable. Ello supone la existencia de elementos comunes entre los agentes y los representantes de comercio. Esta dificultad fue sorteada por la Ley 12 de 1992, que regula el Contrato de Agencia²⁹. Con carácter general son, fundamentalmente, las notas de ajenidad y dependencia (arts. 1.1 ET y 1.1 LETA) las que permiten delimitar el trabajo autónomo del dependiente. Sin embargo, en la actividad de mediación mercantil con la entrada en vigor de la LCA se puso en evidencia, lo que ya había previsto la doctrina jurisprudencial: la insuficiencia de la nota de ajenidad como elemento que permita establecer en todo caso la frontera entre la relación laboral especial del representante de comercio y el contrato de agencia³⁰.

El elemento que distingue al representante de comercio, sometido a la relación laboral especial, respecto del agente de comercio como consecuencia del negocio jurídico contrato de agencia, es la dependencia y la ajenidad. La dependencia ha de presumirse excluida, trayendo como consecuencia la ausencia laboralidad. Cuando aquel que por cuenta de una o varias empresas se dedica a promover y concluir, actos u operaciones de comercio, desarrollando la actividad en términos de independencia. Investido de facultades para organizar su actividad profesional y el tiempo que requiera dedicar a la misma, conforme a sus propios criterios, sin estar sometido en la ejecución de la prestación del servicio, a los que pudiera impartir en tal sentido la empresa por cuenta de la cual actúa³¹. Las Sentencias del Tribunal Supremo de 2 de

²⁹ El artículo 2.2, de esta ley, ha consagrado una presunción de dependencia, que excluye la existencia del contrato de agencia, cuando el intermediario “no pueda organizar su actividad profesional ni el tiempo dedicado a la misma conforme a sus propios criterios”.

³⁰ Sentencia Tribunal Superior de Extremadura, 19 de junio de 2007 (Ar. 2412). En un mismo sentido ha señalado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 25 de febrero de 2008 (Ar. 1356) señalando que “ha perdido su eficacia delimitadora el dato de responder del buen fin de las operaciones, ya que ni en la relación laboral especial ni en el contrato de agencia responde el representante del buen fin; a menos que en el contrato de agencia se hubiera pactado expresamente que el agente asume el riesgo y ventura [...] en cuyo caso ese elemento sí será decisivo”.

³¹ En la Sentencia del Tribunal Supremo de Aragón, 29 de diciembre de 2010, Número 993/2010, se resalta las notas diferenciadoras del agente de comercio y del representante de comercio señalando que “son características de hecho que no permiten calificar la relación como laboral, ya que está ausente el requisito legal de dependencia, lo que no resulta contradicho por las referidas al sistema de remuneración (el demandante percibía mensualmente, contra factura, una cantidad fija y comisiones por valor de 2959'29 # y estaba de alta en el RETA abonando la empresa las cotizaciones). Por su parte la Sentencia de Tribunal Supremo Sala 4ª, de lo Social, 4 de Julio de 2006, hace alusión a los repetidos precedentes, en casos donde los trabajadores contratados como subagentes por la empresa actúan como agentes, pese a que carecen de horario fijo, aunque sí habitual, acuden diariamente al local de la demandada realizando su labor vendiendo diversas clases de seguros por teléfono (tanto la línea telefónica y los aparatos auriculares son de propiedad de la empresa) ella así mismo les asigna una concreta demarcación territorial y por ende exige tal fin que utilice las guías telefónicas que ella misma les facilita. Entregan a estas personas las solicitudes de seguros si la llamada da resultado y a ella que acuden para la resolución de las dudas que se les suscitan y para que controle la correcta cumplimentación de las referidas solicitudes. Aunado a ello perciben de la misma, por la prestación de servicios una retribución bajo la denominación de “comisiones” sobre la prima de tarifa que varía según el tipo de seguro. Al igual que en el caso resuelto por la sentencia de contraste, en los contratos suscritos por los trabajadores, existe una cláusula de “supuesta” responsabilidad del buen fin de las operaciones. Y decimos “supuesta” porque al igual que en aquella, lo que se establece no es una responsabilidad del buen fin de las operaciones sino el no percibo de las correspondientes comisiones cuando la operación no tiene éxito, como admite la propia empresa demandada en su escrito de impugnación al recurso, no estando acreditado la existencia real de responsabilidad de los riesgos o gastos efectivamente ocasionados por

julio³² y 21 de octubre de 1996 y 17 de abril de 2000 (Ar. 5631, 8177 y 3964) han determinado que la nota de dependencia es el criterio delimitador entre el representante de comercio y el agente mercantil³³.

Otra zona gris que se debe destacar, es la relacionada con los contratos de transporte. Esta se diferencia de las otras modalidades de contratos comerciales ya que su calificación depende, de otras características distintas a las decantadas por la doctrina jurisprudencial. El problema de laboralidad o no de los transportistas con aportación del vehículo propio, encontró su solución mediante su exclusión del ámbito laboral, teniendo como elemento principal la ausencia de ajenidad en los medios de producción. Sin embargo, con la sentencia del Tribunal Supremo del 26 de febrero de 1986, (RJ834), se admite la existencia de un contrato de trabajo cuando el vehículo aportado tiene poca importancia económica. De tal suerte, que esta circunstancia y aque-

la operación fallida. Con base en estos presupuestos la sentencia ha señalado que “en este caso se presentan las notas de ajenidad, dependencia y subordinación que configuran la relación jurídico laboral del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. No es posible sostener, como en caso análogo puso de manifiesto la ya citada sentencia de esta Sala de 9 de abril de 2.002, el carácter mercantil y autónomo de una relación jurídica en el ámbito de los seguros de quienes carecen de cartera de clientes, se limitan a vender seguros telefónicamente siguiendo las instrucciones de la agencia de seguros, se hallan controlados por una Monitora-Jefe, y no tienen instalaciones, personal o materiales propios sino que utilizan los de la expresada agencia, no siendo obstáculo suficiente para considerar laboral la relación el haber suscrito formalmente un contrato de sub agencia, ya que, como dice la mencionada jurisprudencia, hay que examinar en cada caso las condiciones contractuales para evaluar si la relación es laboral o mercantil; y en el presente caso, idéntico al de los mencionados precedentes, la existencia de una prestación voluntaria de servicios, sometida al control y dirección de la empresa, y dentro de su ámbito de organización, con percibo de una retribución, es palmaria, y por ende, incuestionable la aplicación del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

Igualmente ha señalado la jurisprudencia que la participación del agente en reuniones de carácter informativo y formativo, cuya finalidad consista en recibir instrucciones de carácter general por parte de la empresa, sobre venta de productos de la empresa, presentación de nuevos productos, o sobre la marcha y objetivos de la misma, no implica por lo general que tales instrucciones generales incidan sobre el desarrollo de su actividad. De ahí que deba traerse a colación el criterio doctrinal que distingue entre las instrucciones generales sobre las condiciones de realizar el encargo del intermediario, de aquellas que inciden sobre el desarrollo de la actividad del mismo “Son únicamente estas últimas las que resultan relevantes al efecto de determinar el carácter laboral de la relación jurídica que une a las partes. Igualmente, señala el alto tribunal que “la formación recibida por el trabajador, puede inscribirse en estas instrucciones de carácter general, otorgadas por la empresa, sobre la realización del encargo, por lo que tampoco comprometerían la nota de la independencia que se predica del contrato de agencia. También se ha precisado que la práctica de entregar al agente listados de clientes que ya tiene la empresa en su poder como resultado de la actividad comercial que viene desarrollando, no influye en la independencia del agente a la hora de organizar su trabajo y el tiempo que le dedica, pues tales listados no son otra cosa que medios instrumentales que se proporcionan con la única finalidad de facilitar su tarea y, al mismo tiempo, incrementar el volumen de la contratación en beneficio de ambas partes. El recurrente pone énfasis en el dato de que acudía habitualmente todas las mañanas a la sede del Grupo demandado, donde contaba con una mesa de trabajo y un teléfono. Pero tales circunstancias, sin que por otro lado conste que observara un horario que limitara su libertad de organización en cuanto al tiempo pues solamente se tiene por acreditado que acudía habitualmente todas las mañanas no tienen entidad para calificar la relación de laboral”. Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de mayo de 2008 (Ar1806).

³² Esta sentencia ha indicado que “la nota que diferencia al representante de comercio de quien asume el papel de agente como consecuencia de la válida celebración de un contrato de agencia, radica esencialmente en la dependencia, la que ha de presumirse excluida, con consecuencias eliminadoras de la laboralidad, cuando aquél que por cuenta de una o varias empresas se dedica a promover o a promover y concluir, actos u operaciones de comercio, despliega dicha actividad en términos de independencia, circunstancia ésta que ha de entenderse concurrente en aquellos supuestos en que, al asumir dichas funciones, queda facultado para organizar su actividad profesional y el tiempo que fuera a dedicar a la misma, conforme a sus propios criterios, sin quedar sometido, por tanto, en el desenvolvimiento de su relación, a los que pudiera impartir en tal aspecto la empresa por cuya cuenta actuare”.

³³ Sentencia Tribunal Supremo, 17 de abril de 2000 (Ar. 3964).

llas que suelen presentarse en el servicio que se preste con ese tipo de vehículos, pueden dar lugar a reconocer la existencia de una relación laboral. Bajo ese entendido, lo que se contrata es la prestación personal del servicio y no los instrumentos que este utiliza para desarrollar la actividad contratada. El contrato se ha hecho “*intuitu persona*” y no “*intuitu instrumenti*”, como lo ha señalado la jurisprudencia en varias oportunidades. Esta nueva orientación de la jurisprudencia al parecer, tenía la intención de favorecer aún gran número de trabajadores, en el modelo descentralizado de organizar el reparto y distribución, creando nuevamente incertidumbre, que llevó al legislador en el año 1994 a introducir un criterio de exclusión en el artículo 1.3.g ET.

La frontera en el transporte mercantil y la actividad de transporte constitutiva de relación laboral dependerá del tonelaje del vehículo aunado al hecho de que se tenga la autorización administrativa que se requiere para la conducción de determinados vehículos superiores a 2.000 kg de peso. Por ello el criterio de la autorización administrativa³⁴ exigida a los transportistas con vehículo propio a partir de un cierto tonelaje refleja la importancia del medio de transporte en el desarrollo de la actividad, que establecería el carácter de una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia del servicio de transporte sin apartarse de los demás elementos diferenciadores del contrato de trabajo³⁵. La exclusión del artículo 1.3.g. ET ha generado controversias en su aplicación en el tiempo, en casos en donde la prestación de servicios de transporte acordadas como laborales con anterioridad a la vigencia de la norma excluyente, debían mantener o no ese carácter al momento de entrar a regir. La jurisprudencia en ese sentido consideró que estas relaciones mantienen el carácter laboral hasta el 12 de junio de 1994, fecha a partir de la cual al entrar a regir la norma.

De allí en adelante dichas situaciones que por fuera de la legislación laboral, incluso la condición de laborales de los contratos anteriores que se hubieran reconocido con ocasión de la sentencia del tribunal Supremo del 5 de junio de 1996, Recurso 1426 de 1995. La norma señala que un trabajo no podrá ser considerado como asalariado, cuando concurren las condiciones

³⁴ El Tribunal Supremo en sentencia del 23 de noviembre de 1998, Recurso: 923 de 1993, ha previsto, que la autorización administrativa requerida para la exclusión de laboralidad “es aquella que se exige para el transporte de mercancías a la que se refieren la Ley y Reglamento de ordenación de los transportes terrestres y no cualquier otra autorización o licencia administrativa para conducir o circular vehículos que puedan servir como medio de transporte.” La Sentencia de Tribunal Superior de Galicia, Sala de lo Social, 24 de Abril de 2001, Número de Recurso: 839/2001 ha señalado que: “el vehículo sobre el que se lleva a cabo el servicio, ostenta el actor un poder de disposición sobre él (en virtud del alquiler de la furgoneta por él concertado), que el vehículo con el cual se efectuaba el transporte excedía de 2 toneladas, que requería autorización administrativa aun cuando no conste la existencia de autorización administrativa o tarjeta de transporte, y siendo por último de señalar que tampoco existe en el supuesto de autos salario en la forma señalada en el artículo 26 del ET, dado que se percibe una cantidad (32 pts/km.) no existiendo por tanto (una retribución específica sino una compensación de gastos, mediante precio, previendo unos beneficios, pues se señala una cantidad diaria de 45.000. pts, incompatible con una dependencia y subordinación, todo lo cual conduce a estimar que en el supuesto de autos nos encontramos, no ante una relación laboral, sino ante un transporte de mercancías, transportista autónomo.” Como se puede observar la jurisprudencia ha ido trazando de manera casuista, los supuestos de laboralidad atendiendo a las circunstancias y medios con los que se presta el servicio.

³⁵ Expresa este autor el valor que ha tenido la jurisprudencia respecto de los indicios de laboralidad en el caso de los transportistas, manifiesta que “El bloque jurisprudencial más interesante en este sentido lo constituyen las sentencias que han delimitado los rasgos que caracterizan el contrato de trabajo frente al contrato de transporte, causa por lo demás de una encendida polémica doctrinal. La búsqueda jurisprudencial de indicios de laboralidad en este caso se orienta, básicamente, al establecimiento de las fronteras entre el trabajo del transportista autónomo, cuya actividad discurre por los cauces de una relación de alteridad pero que ejecuta su prestación en régimen de auto-organización y por cuenta propia, sujeto a la regulación mercantil, y el transportista que, por realizar su trabajo por cuenta ajena y dependiente mente, queda incorporado al ordenamiento laboral”. Vid. BARREIRO GONZÁLEZ, G., “Un Ejemplo de las Denominadas “Zonas Grises” Laborales: El Contrato de Transporte”. *Revista Universidad de León*, 2015, páginas 135-145

de la exclusión, pero no que sea laboral, la actividad en la que no cumplan tales condiciones. En estas circunstancias deberá acudirse al artículo 1.1. ET. Es el caso de los vehículos de bajo tonelaje utilizados para actividades de mensajería. El Tribunal Supremo, en sentencia del 19 de diciembre de 2005, Recurso 5381 de 2004, ha inclinado la balanza en favor de la laboralidad, teniendo en cuenta los indicios tradiciones sobre de dependencia y ajenidad.

En Colombia, con frecuencia se presentan casos similares en donde la relación de prestación personal del servicio genera duda, si está o no dentro de las fronteras del Derecho del Trabajo. Sin embargo, aunque ello no haya dado lugar a hablar de zonas grises por parte de la jurisprudencia o la doctrina, existe este mismo problema jurídico en la práctica. Estas relaciones de trabajo ambiguas, donde se discute el carácter subordinado y, por ende, el carácter laboral de la situación jurídica en concreto, están relacionadas con algunas figuras jurídicas no laborales. El punto de discusión gira en torno a la condición subordinada de los trabajadores, así como en la configuración del empleador, el cual deja de ser la persona natural y se convierte en una abstracción, o de la misma relación de trabajo.

Es por ejemplo, el caso de las Empresas Asociativas de Trabajo, concebidas como organizaciones económicas productivas. Sus asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos aportan su tecnología, destreza u otros activos. Estas asociaciones tienen como objeto principal la producción, comercialización y distribución de bienes básicos de consumo familiar, transformación de recursos naturales, insumos, productos semielaborados y su elaboración, en cualquier rama de la actividad para generar bienes destinados a la satisfacción de las necesidades del núcleo familiar o individual o la prestación de servicios individuales o conjuntos de sus miembros.

Esta figura jurídica excluye la regulación de la relaciones de los asociados del Derecho del Trabajo, dándosele un carácter estrictamente comercial, y si la empresa asociativa actúa como empleador³⁶, se configura una causal de cancelación de su personalidad jurídica. La responsabilidad de los socios está regida por las normas previstas para las sociedades personalistas, que en ejercicio pleno de sus derechos, voluntariamente acuden a ese modelo de empresa para realizar determinadas labores bajo el amparo de una estructura societaria fundamentada

³⁶ Respecto a la condición de empleador en las empresas asociativas de trabajo la Corte Constitucional en sentencia T-433 de 2005 observó “que no es clara la existencia de una relación laboral entre la tutelante e Impulsemos E.A.T., dado que, (i) de conformidad con la ley 10 de 1991 y el decreto 1100 de 1992, las empresas asociativas de trabajo no están facultadas para actuar como empleadoras ni para ejercer intermediación para la celebración de contratos de trabajo, y (ii) no es evidente la presencia de una relación de subordinación, de manera que la presente controversia debe ser resuelta por la jurisdicción ordinaria”. Las Empresas Asociativas son una alternativa cierta y real para la generación de empleo. Es una forma jurídica sencilla que facilita la asociación de la fuerza laboral. No existe vínculo laboral entre el asociado y la Empresa Asociativa, por lo cual se rompe la solidaridad laboral entre contratante y contratista, vigente en otras modalidades de contratación. La condición de trabajador propietario y gestor de su propia empresa desvirtúa la condición de trabajador vinculado por contrato de trabajo. Señala La Corte Constitucional en sentencia C-752 de 2008, que “En las Empresas Asociativas de Trabajo, en mérito de la Ley, existe una relación de carácter típicamente comercial por lo que los aportes de carácter laboral no se rigen por las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo, sino por las normas del Derecho Comercial”. Expresa la Corte, que la “sola existencia de las empresas asociativas de trabajo que se dedican a la prestación de servicios personales o conjuntos por parte de sus miembros, genere a priori la elusión de la legislación laboral que se denuncia, en la medida en que se trata en general de una figura regida por la legislación comercial, a la que se acude en ejercicio de la autonomía y el derecho a la asociación de las personas. En otras palabras, la frase que se demanda, no consagra en modo alguno la problemática de la intermediación laboral que alega el actor, encaminada a desconocer derechos laborales de los asociados, ni esa conclusión puede desprenderse de la simple interpretación de la normativa acusada. Por ende, si lo que sucede es que con base en esa disposición se lleva a cabo la intermediación que el ciudadano reprocha, —prohibida por demás por la legislación en la materia—, ello genera un situación eventual de aplicación indebida de las normas, que escapa a un control constitucional;

en la libertad económica y en el reconocimiento de estas entidades solidarias. Este modelo viene incluso promovido por la propia Constitución colombiana. Sin embargo, puede presentarse el caso de que quien sea asociado en realidad tenga la calidad de trabajador subordinado en razón a que no se configura uno de los principios que las rige como es el ánimo cooperativo, es decir, el deseo de asociarse para que a través de la ayuda y cooperación mutua se logren beneficios a nivel grupal e individual.

El cumplimiento de su objeto, se logra en gran parte al deseo de asociación y colaboración mutua. Por ello, una asociación inducida sin esta conciencia o ánimo de cooperación desnaturaliza su esencia y, en consecuencia, se estará frente a otra forma de vinculación que puede ser de carácter laboral. Este sería el caso de una empresa palmicultora, que indujera a un grupo de personas a que conformen una empresa asociativa de trabajo para prestar el servicio de procesamiento y extracción del aceite de palma, cuando estos asociados prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa contratante, con las maquinarias de su propiedad, aunado al hecho de que la labor desarrollada se realizaba bajo sus órdenes y siendo ajenos el producto resultado de la prestación personal del servicio.

Otra de la figuras utilizada para la prestación de servicios personales, son las cooperativas de trabajo asociado. En esta modalidad las relaciones del trabajador asociado y la cooperativa de trabajo asociado se caracterizan por tener origen en un negocio jurídico societario. En estos casos, los trabajadores participan de los beneficios de la cooperativa de Trabajo Asociado, si los hubiere. En estas relaciones existe una subordinación organizativa del socio a los directivos de la cooperativa o a sus órganos gestores, subordinación que tiene lugar atendiendo a la necesidad de organizar el trabajo para obtener resultados productivos y que por ende se desenvuelve, en un ámbito que no afecta al plano estructural de la relación de prestación de servicios. Por tanto, cuando la cooperativa de trabajo asociado contrata con terceros es importante analizar la legalidad de la contratación que realice la cooperativa de la prestación de servicios de sus socios, ya que son los socios la que la integran, los que trabajan y son ellos los que recibirán los resultados prósperos o adversos de la entidad. Ciertamente, esta figura constituye una zona gris por excelencia, en la medida en que al valorar la prestación del servicio, puede resultar que la relación entre la arrendataria y los trabajadores de la cooperativa se pueda subsumir en las previsiones del art. 1 ET³⁷.

La existencia de fallos contradictorios y criterios opuestos en cuanto a la valoración de parte de los jueces complica la tarea de establecer la naturaleza del vínculo entre el socio y la cooperativa. Es de anotar que el socio de este tipo de cooperativa aporta, por definición, su trabajo. Lo cual implica de suyo una dificultad para delimitar dónde desaparece la condición de socio y aparece el vínculo de dependencia. En este sentido el aspecto a determinar en estos casos es si la figura de la cooperativa ha sido utilizada en forma fraudulenta, para hacer pasar por socio a quien en realidad es un empleado, y de esa forma prestar un servicio a cargo de gente que

³⁷ La sentencia de 20 de octubre de 1999, del Juzgado de lo Social Número 25 de Barcelona, señala que cuando la empresa comitente «no dispone de personal propio para la realización de su actividad. Todo el personal de producción pertenece a la cooperativa demandada... que no es propietaria de los medios de producción... ni asume el riesgo, ni tiene poder de decisión respecto a la producción, por tanto control de la actividad, ni aparece en el mercado como propietaria...». De estos hechos deduce la juzgadora la existencia de relación laboral directa entre la empresa comitente y los socios cooperativistas. Por su parte, la Corte Constitucional de Colombia, en sus pronunciamientos ha señalado que de comprobarse la existencia de un contrato laboral paralelo o concomitante con la relación de índole cooperativa se impone el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los aportes al sistema de salud (T-413/04), al sistema de riesgos profesionales (T-632/04), o incluso la muy elemental de reconocer los salarios pactados con el trabajador (T-353/08). Así mismo, ha ordenado cuando los hechos del caso lo ameritan, que el tercero que se beneficia de la labor del trabajador asociado, responda por las obligaciones laborales omitidas (T-471/08), más aun si el vínculo entre el trabajador y la cooperativa ya no pasa por la prestación de servicios a un tercero, sino que se trata de una relación laboral ordinaria entre aquel y ésta (T-900/04).

no está registrada y por la cual no se realizan aportes sociales. Algunos de estos fallos han sido a favor del socio-empleado, en casos donde se evidencia fraude en consideración hacia la cooperativa de trabajo en general observándose una relación de dependencia.

En otros casos los operadores jurídicos han aplicado un criterio según el cual se compara las condiciones de trabajo en la cooperativa y las que esa persona tendría en una relación laboral. Si las condiciones del desempeño en la cooperativa (incluyendo remuneración, beneficios generales y participación en las decisiones) superan a las de un empleo tradicional, entonces se presume que la cooperativa es legítima, porque se considera que nadie va a involucrarse en una situación peor de la que podría estar siendo empleado. Otra situación a considerar es la de quienes realizan una profesión liberal. Ello por cuanto, su vinculación puede verse en la incertidumbre acerca de si su relación jurídica contractual está dentro o fuera de los límites de aplicación del Derecho del Trabajo. El Tribunal Supremo Español, al igual que las altas Cortes de Colombia han optado para sortear esta incertidumbre acudir a la noción de subordinación o dependencia y en tratándose del sector público en el caso colombiano, adiciona a esta, la noción de función permanente³⁸. Determina el alcance del principio de contrato realidad, como derivado de la continuada subordinación o dependencia objetiva. Ello implica que es indiferente la denominación contractual, que se de en un principio, a la prestación del servicio. Lo determinante son los hechos, la forma como se ejecutó en la realidad el vínculo.

Es la noción de subordinación jurídica, lo que diferencia el contrato laboral del contrato civil de prestación de servicios. En este último caso, el contratista suele actuar de manera autónoma, asumiendo los riesgos que se generen con ocasión de la actividad desarrollada. Se persigue un fin de lucro, contando para ello con una organización propia, una autonomía administrativa, funcional o de gestión. Asimismo, ha explicado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), que los indicios de una eventual subordinación no pueden valorarse de manera aislada sino con una visión integral. Por tanto, la presencia de alguno de ellos, como por ejemplo, el cumplimiento de horario o el suministro de material de trabajo no son per se suficientes para dar por acreditada la dependencia jurídica³⁹. Por otra parte, la Corte ha advertido, que la

³⁸ La jurisprudencia colombiana y en especial la Sentencia C-614/09 de la Corte Constitucional ha establecido algunos criterios que definen el concepto de función permanente como elemento, que sumado a la prestación de servicios personales, subordinación y salario, resulta determinante para delimitar el campo de la relación laboral y el de la prestación de servicios. Son estos: "i) Criterio funcional, esto es, si la función contratada está referida a las que usualmente debe adelantar la entidad pública, en los términos señalados en el reglamento, la ley y la Constitución, será de aquellas que debe ejecutarse mediante vínculo laboral; ii) Criterio de igualdad: Si las labores desarrolladas son las mismas que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la entidad y, además se cumplen los tres elementos de la relación laboral, debe acudirse a la relación legal y reglamentaria o al contrato laboral y no a la contratación pública; iii) Criterio temporal o de la habitualidad: si las funciones contratadas se asemejan a la constancia o cotidianidad, que conlleva el cumplimiento de un horario de trabajo o la realización frecuente de la labor, surge una relación laboral y no contractual, o sea que si se suscriben órdenes de trabajo sucesivas, que muestra el indiscutible ánimo de la administración por emplear de modo permanente y continuo los servicios de una misma persona, y no se trata de una relación o vínculo de tipo ocasional o esporádico, es lógico concluir que nos referimos a una verdadera relación laboral; iv) Criterio de la excepcionalidad: si la tarea acordada corresponde a actividades nuevas y éstas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados o de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario redistribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública; pero si la gestión contratada equivale al giro normal de los negocios de una empresa debe corresponder a una relación laboral y no puramente contractual; v) Criterio de la continuidad: si la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, esto es, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral".

³⁹ Con respecto a los indicios de laboralidad, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de mayo 4 de 2001, expediente 15678, ha señalado que "los horarios y la realización de trabajos en las instalaciones de la empresa no significan per se el establecimiento de una dependencia y subordinación". Considera la Corte que "aun tomando este último aserto como jurídico, tiene razón el tribunal al emitirlo porque cierta-

presunción de contrato laboral es de carácter legal y puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido. Deberá destruir la presunción de laboralidad excusando, premisa soportada en la intención, el motivo o la finalidad de la contratación, específicamente, cuando los servicios se prestan en el marco de una relación en la que presuntamente no hay intención de recibir como contraprestación una remuneración o salario, o cuando este servicio obedece a relaciones de carácter espiritual “que escapan por completo al ánimo especulativo pues tocan más bien con la vocación religiosa y las creencias y convicciones del individuo y sus tendencias de servicio a la humanidad entregándose a la “obra del señor” pues en tales casos no hubo la intención de sostener un vínculo de carácter laboral sino la de cumplir con una misión de tipo religioso”⁴⁰.

En el Derecho Laboral colombiano, la principal dificultad valorativa que se ha presentado, es en aquellas relaciones de prestación del servicio que pueden enmarcarse en la noción de zonas grises, en donde el poder subordinante no se percibe con gran nitidez. Ello se debe a la autonomía relativa de cierta clase de trabajadores, en especial los profesionales o con ciertas atribuciones de dirección y autonomía o cuando eventualmente el trabajo se realiza por fuera de las instalaciones de la empresa, o cuando eventualmente a la ejecución del contrato le antecede la celebración de un vínculo formal de carácter civil, comercial o administrativo. Con todo, los pronunciamientos que la Corte Constitucional, han establecido de manera clara las notas diferenciadoras entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios⁴¹.

mente la subordinación típica de la relación de trabajo no se configura automáticamente por el hecho de que desde el inicio o en un determinado momento del vínculo jurídico convengan los contratantes un horario de prestación de servicios y la realización de éstos dentro de las instalaciones del beneficiario de los mismos”. Esta afirmación denota una flexibilización de la subordinación, que siempre se encontraba demostrada cuando se demostraba el cumplimiento de horario y desarrollo de la actividad en las instalaciones de la empresa. Si bien algunas como la manifestado la Corte “a veces ello puede ser indicio de subordinación laboral, tales estipulaciones no son exóticas ni extrañas a negocios jurídicos diferentes a los del trabajo, y en especial a ciertos contratos civiles de prestación de servicios o de obra en los que es razonable una previsión de esa naturaleza para el buen suceso de lo convenido, sin que por ello se despoje necesariamente el contratista de su independencia”. Es importante resaltar, que en orden a esclarecer la subordinación, a menos que se pacte ella expresamente por las partes, es importante analizar el conjunto de factores determinantes del núcleo de la vinculación jurídica, y no aisladamente algunos de sus elementos, porque es precisamente ese contexto el que permite detectar tanto la real voluntad de los contratantes como la primacía de la realidad sobre las formalidad. Como se puede apreciar a través de este fallo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia reafirma el hecho de que a pesar del cumplimiento de un horario de trabajo, sea elemento indicativo de la subordinación, tal hecho por sí solo, no hace concluir forzosamente la existencia de la misma. El análisis en conjunto de otros medios probatorios permite al juzgador determinar si en la realidad, existió una prestación de servicios personales de carácter independiente. Esta aclaración es de gran importancia para los jueces quienes reciben un sinnúmero de acciones judiciales en las que se debate la configuración del contrato realidad y del principio de la realidad sobre las formas en materia laboral, consagrado en el artículo 53 de la Carta Política.

⁴⁰ La Corte ha considerado, que hay circunstancias en las que la prestación personal del servicio escapa el ánimo especulativo tocando en su lugar con la vocación religiosa de servicio a la humanidad y en tal sentido se debe entender que no hay intención de sostener un vínculo de naturaleza laboral. En sentencia del 17 de mayo de 1993 de la Sala de Casación Laboral, la Corte señaló que “(...) si la vinculación de actor con la iglesia fue con ánimo de estudiar el evangelio y predicarlo, entregándose a la “obra del señor” debemos concluir que entre las partes no hubo la intención de sostener un vínculo de carácter laboral sino la de cumplir con una misión de tipo religioso y ello es suficiente para desvirtuar la presunción que consagra el artículo 24 del C.T. porque se estableció el hecho contrario al presumido o sea que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual laboral”. Anterior a esta sentencia del 18 de febrero de 1985, la Sala de Casación Laboral ya se había pronunciado en el mismo sentido.

⁴¹ En sentencia C-154 de 1997, la Corte Constitucional sentó la diferencia entre contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo sobre la base de sus elementos constitutivos señalando que “el contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. Para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente des-

La jurisprudencia ha aceptado la aplicación de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, principio propio del Derecho Laboral, que se pueda ver afectado por las diversas alternativas productivas, incluyendo el contrato de prestación de servicios. De este modo podemos afirmar que, aún en el seno del contrato de prestación de servicios, pueden predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral de ciertos sujetos y de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral. Todo ello, es especialmente relevante, en los supuestos de hecho en los que pueda se advertir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios⁴². Sin embargo, no solo en los casos de fraude laboral dan lugar a la aplicación de esta garantía, por cuanto conforme a la sentencia unificadora 049 de 2017, se reafirma que la estabilidad laboral de ciertas personas, independientemente si se trata o no de un fraude a la contratación laboral.

La jurisprudencia sustenta esta posición, sosteniendo que en la legislación laboral colombiana, el término 'laboral' se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependientes, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica, sin que ello impida garantizar la estabilidad laboral reforzada, a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes. Estas pueden originarse por ejemplo, en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. En este sentido, la sentencia T-1210 de 2008 la Corte Constitucional ha sostenido que "aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos". Esta posición ya se había ido reiterando en otros pronunciamientos, previos, tales como las sentencias T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015. En ellas se confirma la existencia de un criterio jurisprudencial sólido y asentado.

En la sentencia T-040 de 2016, la Corte tuteló el derecho a la estabilidad reforzada de una persona a quien se le terminó sin causa justificable y sin autorización de la Oficina del Trabajo su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta. Concretamente se sostuvo que "la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, inclu-

arrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada. Sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos". En este pronunciamiento se destaca el papel preponderante de la subordinación como elemento distintivo del contrato de trabajo, al afirmar que "El elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales ; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente. Así las cosas, la entidad no está facultada para exigir subordinación o dependencia al contratista ni algo distinto del cumplimiento de los términos del contrato, ni pretender el pago de un salario como contraprestación de los servicios derivados del contrato de trabajo, sino, más bien, de honorarios profesionales a causa de la actividad del mandato respectivo".

⁴² En la sentencia T- 292 de 2011, lo primero que determinó la Corte Constitucional, fue que el contrato de prestación de servicios encubría un verdadero contrato laboral, y en virtud de ello, aplicó la jurisprudencia respecto de la protección laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, encontrando que, en efecto, la accionante fue despedida en estado de incapacidad sin la autorización de la autoridad competente y, por lo tanto, debía ser reintegrada a su puesto de trabajo con las condiciones laborales a las que tenía derecho.

yendo al contrato de prestación de servicios”. La Corte Constitucional, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo subordinado, habla del derecho fundamental a la estabilidad⁴³ ocupacional reforzada, por ser esta, una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene como lo ha dicho la Corte Constitucional, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral. Una situación semejante se presenta en el caso de la maternidad⁴⁴.

Por otra parte, la jurisprudencia constitucional ha reconocido el vacío normativo que en materia laboral que existe, sobre la protección a la maternidad de aquellas personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, y en tal medida, ha reconocido la necesidad de acudir ante la Jurisdicción Laboral a fin de que sean los Jueces Laborales quienes se pronuncien sobre la realidad del vínculo laboral y sus efectos frente al contrato de prestación de servicios. Ciertamente, en estas situaciones es especialmente activa la protección laboral, y el juicio valorativo recaerá una vez más, sobre los presupuestos de laboralidad de dependencia y ajenidad.

De allí, que en varios pronunciamientos la Corte Constitucional hayan explicado que la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios se realiza siempre que subsista la materia del trabajo, las causas que lo originaron y la trabajadora haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y añadiendo que la protección cobija a todas las mujeres en embarazo sin importar la naturaleza contractual existente expresando que “la estabilidad laboral reforzada también se predica en el caso de los contratos de prestación de servicios pues, a pesar de que no existe una relación laboral de subordinación. Manifiesta, que “se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia sobre los contratos a término fijo, al señalar, que el sólo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado, “subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”⁴⁵.

⁴³ El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra la estabilidad en el empleo.

⁴⁴ En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el operador jurídico debe analizar las circunstancias de hecho que rodean cada caso, para determinar si bajo esa figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Bajo esta lógica, deberá verificarse la estructuración material de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador (SU-070/13). De allí, que en casos donde la mujer embarazada o lactante estuvo vinculada bajo un contrato de prestación de servicios, procede el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que el juez de tutela constate que entre el empleador y la trabajadora no existió un contrato de prestación de servicios, sino un contrato realidad, para lo cual es necesario verificar los elementos que constituyen una verdadera relación laboral, estos son, salario, subordinación y prestación personal del servicio. En el caso de que el juez compruebe la existencia del contrato realidad, las medidas de protección serán las mismas que se aplican al contrato a término fijo. Por el contrario el Alto Tribunal de lo Contencioso Administrativo sostiene que al ser una estabilidad laboral solo es aplicable para esta modalidad contractual, afirmando: “Esta estabilidad como se indica es en el ámbito laboral y puede ser predicable solo cuando exista una relación laboral entre la trabajadora y el empleador”. La Sala precisa que, en su criterio, el fuero de maternidad sólo procede en los casos en que existe una auténtica relación laboral, bien sea una vinculación por contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, el último caso, vinculación propia del sector público, por lo tanto, para la Sala, el fuero de maternidad no se aplica en los contratos de prestación de servicios, pues en esos casos no se configura una relación laboral y no podría extenderse la protección creada para los vínculos estrictamente laborales.” (Sentencia 68001-23-33-000-2013-00495-01 de julio del 2013).

⁴⁵ Sentencia T-484 /2010, en este mismo sentido la sentencia T-102 de 2016 ha reiterado que “Ahora bien, en aquellos casos en los que la trabajadora gestante o lactante se encuentra vinculada a través de un contrato de prestación de servicios, alternativa laboral que resulta pertinente para el estudio de los supuestos que se debaten

Se observa como la jurisprudencia ha ido extendiendo a otras alternativas contractuales las garantías de protección laboral, destinadas a trabajadores vinculados por contrato de trabajo. La estabilidad laboral reforzada es una garantía para evitar la discriminación laboral, por coincidir fraude laboral con la maternidad, siendo este un supuesto de discriminación por razones múltiples que cobija a todas las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, cuando se presenta una relación laboral entre ellas y su empleador, sin importar su naturaleza. De ahí que en el caso de los contratos de prestación de servicios, aunque no exista necesariamente subordinación, sí existe estabilidad laboral reforzada. Las decisiones del alto tribunal llevan a plantear una reformulación de los criterios de delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo basados en el contrato de trabajo y sus elementos, en especial la subordinación o dependencia. Esto, en la medida en que principios de raigambre constitucional como la estabilidad en el empleo, trascienden las fronteras del Derecho Laboral permeando el Derecho Civil o Comercial.

5. CONCLUSIONES

Los constantes cambios que sufrido el trabajo, con ocasión de las constantes transformaciones en los sistemas productivos y los desarrollos tecnológicos, ha hecho que las bases conceptuales tradicionales en las que este se edificó cambien profundamente. Ello ha dado paso a situaciones jurídicas complejas, que no se ajustan a dicha concepción, dando lugar a las denominadas zonas grises en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. La doctrina española ha venido acuñando la noción de zonas grises para hacer referencia a aquellas situaciones en que las circunstancias y características de la prestación del servicio aparentemente no subordinado, crean una incertidumbre acerca de si ellas se enmarcan o están fuera de las fronteras del Derecho del Trabajo.

Los artículos 2 y 8.1 ET, en conexión con el artículo 1.1. ET, han jugado un papel importante en la delimitación del tema respecto de la de la aplicación del Derecho del Trabajo. Estos preceptos han permitido dar respuesta a las dificultades que se presentan al enmarcar en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo Español a aquellas situaciones en las que dependiendo de la labor o del servicio concreto que se preste, y de las circunstancias en que se efectúe, pueden ser definidas como laborales o no. El artículo 2 del ET consagra las denominadas relaciones laborales especiales y el artículo 8.1 del ET contempla la presunción de laboralidad. Estas normas permiten dar claridad en algunos casos sobre la calificación de aquellas relaciones de prestación de servicios conflictivas, que se sitúan en las denominadas “zonas grises” del Derecho del Trabajo.

El reconocimiento legal de la existencia de unas relaciones laborales especiales supone confirmar que la noción legal de trabajador se ha ido diversificando conforme a la realidad actual. De ahí que se reconozca la existencia de una única frontera normativa, que, aunque es difusa y en constante transformación, regula las diferentes relaciones laborales. Son normas que ordenan estas actividades de forma distinta y las excluye de la regulación laboral común. Sin em-

en esta ocasión. Bajo esta lógica, deberá verificarse la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo, “independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador, a saber: (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo. En el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Corte dispuso “que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro de las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”.

bargo, el devenir de las relaciones de prestación de servicios conforme a criterios socioeconómicos o de carácter legal crea incertidumbre de si están reguladas o no por el Derecho del Trabajo.

En el caso del derecho laboral colombiano, las decisiones del alto tribunal llevan a plantear una reformulación de los criterios de delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo basados en el contrato de trabajo y sus elementos, en especial la subordinación o dependencia. Esto, en la medida en que principios de raigambre constitucional como la estabilidad en el empleo, han traspasado las fronteras del Derecho Laboral permeando el Derecho Civil o Comercial.