

**VALORACIÓN DEL RÉGIMEN DE PRESUNCIONES EN EL DERECHO  
LABORAL Y SU RELEVANCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**

**MATEO MORENO MAYOR**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO  
DIRECTOR: ARY ARIAS RESTREPO  
SANTIAGO DE CALI, OCTUBRE 2024.**

## **Resumen.**

Las presunciones en el derecho laboral colombiano juegan un papel fundamental en la protección de los trabajadores. Estas instituciones jurídicas, consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y otras normas especiales, buscan equilibrar las relaciones asimétricas entre empleadores y empleados. Al invertir la carga de la prueba en situaciones como la existencia del contrato de trabajo o el acoso laboral, facilitan el acceso a la justicia y la defensa de derechos sustanciales. A pesar de los retos en su aplicación, como la interpretación uniforme por parte de los jueces y la informalidad laboral, las presunciones han demostrado ser herramientas valiosas. Su eficacia depende no solo de su consagración normativa, sino también de una adecuada aplicación judicial, políticas públicas de formalización y el compromiso de diversos actores sociales. Fortalecer estas figuras es esencial para avanzar hacia un sistema de justicia laboral más garantista y equitativo.

Palabras clave: Presunciones laborales, Protección de trabajadores, Carga de la prueba, Justicia laboral, Derechos sustanciales, Formalización laboral

Abstract: Presumptions in Colombian labor law play a critical role in protecting workers' rights. These legal institutions, enshrined in the Substantive Labor Code and other special regulations, aim to balance the asymmetric relationships between employers and employees. By shifting the burden of proof in situations such as the existence of an employment contract or workplace harassment, they facilitate access to justice and the defense of substantial rights. Despite challenges in their application, such as uniform interpretation by judges and labor informality, presumptions have proven to be valuable tools. Their effectiveness depends not only on their legal recognition but also on proper judicial application, public policies for formalization, and the commitment of various social actors. Strengthening these legal figures is essential for advancing towards a more protective and equitable labor justice system.

Keywords: Labor presumptions, Worker protection, Burden of proof, Labor justice, Substantial Rights, Labor formalization.

<b>CONTENIDO</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	5
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	8
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	9
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	9
<b>CAPÍTULO 1: LINDEROS CONCEPTUALES DE LA PRESUNCIÓN COMO INSTITUCIÓN GARANTE DE DERECHOS SUSTANCIALES Y/O ADJETIVOS</b> ..	9
1.1. <b>CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESUNCIÓN</b> .....	9
1.2. <b>Funciones de la presunción en el ordenamiento jurídico</b> .....	14
<b>CAPÍTULO 2. PRINCIPALES CONSAGRACIONES DE LA PRESUNCIÓN EN EL ÁMBITO NORMATIVO LABORAL COLOMBIANO</b> .....	14
<b>Capítulo 3: Relevancia de la aplicabilidad de la presunción en la administración de justicia laboral colombiana</b> .....	16
3.1. <b>LA PRESUNCIÓN COMO MECANISMO PARA EQUILIBRAR LAS CARGAS PROBATORIAS</b> .....	18
3.2 <b>CASOS DIFÍCILES: PONDERACIÓN DE DERECHOS EN CONFLICTO ANTE PRESUNCIONES</b> .....	19
<b>CAPÍTULO 4. LA PRESUNCIÓN EN MATERIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES PROCESALES</b> .....	24
<b>CAPÍTULO 5: EFICIENCIA Y PERTINENCIA DE LA PRESUNCIÓN EN LA DEFENSA DE DERECHOS LABORALES</b> .....	33
5.1 <b>IMPACTO DE LAS PRESUNCIONES EN LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</b> .....	33
5.2 <b>RETOS Y OPORTUNIDADES PARA OPTIMIZAR LA APLICACIÓN DE LAS PRESUNCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL</b>	36
<b>CONCLUSIONES</b> .....	40
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	42

#### **Tablas**

Tabla 1 Referenciación normativa de la presunción y el indicio .....	7
Tabla 2 Cronograma propuesto.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

#### **Ilustraciones**

Ilustración 1 Funciones de la presunción .....	14
Ilustración 2 Proceso hermenéutico asociado a la presunción.....	18
Ilustración 3 Posiciones en materia de prescripción desde supuestos presuntos .	29
Ilustración 4 Clasificación jurisprudencial de las sentencias .....	31

# **VALORACIÓN DEL RÉGIMEN DE PRESUNCIONES EN EL DERECHO LABORAL Y SU RELEVANCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

## **INTRODUCCIÓN**

La presunción, entendida como una institución jurídica de larga data y con profundas raíces en el derecho romano, ha desempeñado un papel fundamental en la protección de derechos y en la resolución de controversias en diversos ámbitos del derecho. En el contexto del derecho laboral, la presunción adquiere una relevancia particular, dado el carácter tuitivo de esta rama del derecho y la necesidad de equilibrar las relaciones asimétricas de poder entre empleadores y trabajadores.

En el ordenamiento jurídico colombiano, las presunciones encuentran consagración no solo en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sino también en leyes especiales que buscan proteger derechos laborales específicos. Estas presunciones operan como mecanismos para garantizar la efectividad de principios constitucionales como la primacía de la realidad sobre las formas y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

La aplicación de las presunciones en el ámbito laboral tiene un impacto directo en la administración de justicia, al facilitar la protección de los derechos de los trabajadores y equilibrar las cargas probatorias en los procesos judiciales. Sin embargo, su aplicación también genera debates y tensiones con otros derechos y principios, lo que exige un ejercicio cuidadoso de ponderación por parte de los operadores jurídicos.

El presente trabajo tiene como objetivo general determinar el alcance de la relevancia de la presunción en materia laboral al interior del ejercicio de la administración de justicia colombiana. Para ello, se abordarán los linderos conceptuales de la presunción como institución garante de derechos sustanciales y adjetivos, se identificarán las principales consagraciones de esta figura en el ámbito

normativo laboral colombiano, se analizará su relevancia en la administración de justicia laboral, y se explorará su relación con otras instituciones procesales.

Además, se examinará la eficiencia y pertinencia de la presunción en la defensa de los derechos laborales, evaluando su impacto en la protección efectiva de los trabajadores y los retos y oportunidades para optimizar su aplicación en la administración de justicia.

La metodología empleada en este trabajo es de carácter documental, basada en la revisión y análisis de fuentes primarias y secundarias, con énfasis en la doctrina y jurisprudencia colombianas, sin perjuicio de acudir a referentes del derecho comparado cuando resulte pertinente.

El trabajo se estructura en cinco capítulos en los que se abordan los linderos conceptuales de la presunción como institución garante de derechos sustanciales y adjetivos; las principales consagraciones de la presunción en el ámbito normativo laboral colombiano; la relevancia de la aplicabilidad de la presunción en la administración de justicia laboral; la relación de la presunción en materia laboral con otras instituciones procesales y, la eficiencia y pertinencia de la presunción en la defensa de los derechos laborales.

Se espera que este trabajo de grado contribuya a una mejor comprensión de la figura de la presunción en el derecho laboral colombiano, su impacto en la administración de justicia y su potencial para garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores. Asimismo, se busca identificar los desafíos y oportunidades para optimizar su aplicación, en aras de fortalecer la justicia laboral y la protección de la parte más vulnerable de las relaciones de trabajo.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presunción entendida como institución jurídica que cuenta una clara vocación probatoria y por consecuencia, con la vocación de ser generadora de derechos y obligaciones, desde la óptica de su aplicabilidad en la administración de justicia, hoy por hoy y desde vieja data, debe considerarse como una institución intermedia entre el derecho sustancial y adjetivo, que facilita la protección de derechos con claro matiz de relevancia social que en principio no necesita de la controversia judicial y que de darse la misma, referiría esta al ejercicio de desvirtuar el supuesto jurídico factico presunto; al efecto, la misma (la presunción) se aprecia en contextos de facto donde existe la imperiosa necesidad de partir de un grado de certeza (claramente controvertible) que de cobijo a derechos o instituciones con relevancia social y que demandan ab initio una especial tutela sin perjuicio de ser desvirtuada en juicio y previo agotamiento de las formas procesales aplicables (Jaramillo Jassir, 2010).

En razón de la anterior consideración y vista la relevancia histórica y social de la presunción, se encuentran al interior del ordenamiento jurídico colombiano, ejemplos donde la presunción obra como instancia de protección de instituciones de derecho sustancial, tal y como es el caso de la presunción de paternidad en pro de la protección de los derechos del menor de edad sobre el que se predica la presunta paternidad (presunción contenida en el artículo 213 del Código Civil en los siguientes términos: *El hijo concebido durante el matrimonio o durante la unión marital de hecho tiene por padres a los cónyuges o compañeros permanentes, salvo que se pruebe lo contrario en un proceso de investigación o de impugnación de paternidad,*) otro ejemplo de la presunción como institución garante de derechos de especial relevancia social y con amplio valor probatorio, reposa en la presunción de inocencia consignada en el artículo 29 de la norma constitucional (La norma constitucional dispone: *Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable*) la cual es fundamental y preponderante en aras de la salvaguarda de la libertad como derecho fundamental si fuese el caso del derecho penal, como del buen nombre en otros ámbitos o jurisdicciones.

En este punto de la formulación del problema de investigación y que será materia del presente trabajo, la presunción se entiende como una institución jurídica que otorga a un presupuesto de hecho un grado de certeza de cara a otro presupuesto de hecho, es decir, frente a la configuración cierta de un hecho se da por cierto otro hecho que estaría exento de prueba (ej. frente al hecho cierto del matrimonio y al embarazo de la esposa en curso del mismo, se da por cierto que el esposo es padre del hijo nacituros o ya nacido,) al efecto, es igualmente importante advertir que, la presunción de suyo, no es incontrovertible salvo expresas consagraciones legales de presunción de derecho que ya son de poca o nula usanza en el entorno jurídico colombiano (Constitucional, 2005) (téngase como presunción de derecho la que no admite prueba en contrario.)

Del mismo modo y en este punto preliminar, es menester indicar que, así como existe una presunción del orden jurídico, la misma debe ser deslindada de los conceptos de presunción social o del sentido común que se maneja en los entornos sociales, ya que la misma es completamente ajena al rigor objetivo de la norma y, por el contrario, péndula o es dúctil frente a los ires y venires de la complejidad social, sus peculiaridades y sus contextos fluctuantes. Esta situación de suyo no es de valoración judicial en punto de la presunción como grado de certeza y como instancia procesal probatoria, por el contrario, haría parte de manera eventual en la relación indiciaria que también es una institución probatoria contemplada en los estatutos adjetivos pero que no consagra por antonomasia un grado de certeza sino una simple inferencia lógica sujeta al criterio del fallador y a la argumentación de las partes (Leyva, 2019).

De cara a la disertación planteada en el presente trabajo, se desarrollarán las siguientes consideraciones normativas, con la finalidad de dimensionar el alcance de las presunciones, ello para dimensionar el alcance de las presunciones, diferenciarlas de los indicios y tener en especial consideración su relevancia frente al operador judicial en ejercicio de la administración de justicia:

Tabla 1 Referenciación normativa de la presunción y el indicio

NORMA	ARTÍCULO	CONSIDERACIÓN NORMATIVA
<p><b>CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO</b> (Congreso de la República, 2012)</p>	166	<p>Dispone la consagración legal de la presunción en el acápite de pruebas: <i>Las presunciones establecidas por la ley serán procedentes siempre que los hechos en que se funden estén debidamente probados.</i></p> <p><i>El hecho legalmente presumido se tendrá por cierto, pero admitirá prueba en contrario cuando la ley lo autorice.</i></p>
	205	<p>Es indicio grave la inasistencia así como la evasión o la negativa de absolver el interrogatorio de parte cuando la pregunta no es asertiva</p>
	225	<p>Es indicio grave procurar la prueba de un contrato cuando se carece del soporte documental del mismo</p>
	238	<p>Es indicio grave obstaculizar un dictamen pericial</p>
	240	<p>Consagración del indicio en los siguientes términos: <i>Para que un hecho pueda considerarse como indicio deberá estar debidamente probado en el proceso.</i></p>
	241	<p>Valoración de indicios de la conducta procesal de las partes</p>
	242	<p>Apreciación de los indicios en el ejercicio judicial</p>



<b>CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO</b> (Presidencia de la República, 1950)	24	Presunción del contrato laboral
	214A	Presunción como practica discriminatoria de la solicitud de pruebas de embarazo
	477	Presunción de vigencia de 6 meses de la convención colectiva ante falta de estipulación
<b>CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL</b> (Presidencia de la República, 1948)	31	Es indicio grave la no contestación de la demanda
	77	Es indicio grave la inasistencia a audiencia inicial en el proceso laboral cuando el hecho no admite prueba de confesión

En punto de esta consideración y hechas las referenciaciones del caso, es dable indicar que, la presunción es una instancia de absoluta relevancia en materia de administración de justicia así como en la protección de derechos laborales, esto por cuanto en las consideraciones del derecho laboral y su implícita participación en la constitución y preservación del tejido social, existen relaciones contractuales y de índoles conexas que en los más diversos aspectos demandan una especial protección al trabajador como parte débil de la relación jurídico negocial laboral o de otras circunstancias asociadas al derecho del trabajo como el derecho de asociación o la configuración de fueros.

### **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es la relevancia de las presunciones contempladas en el ordenamiento laboral colombiano en materia de administración de justicia?

## **OBJETIVO GENERAL**

Determinar el alcance de la relevancia de la presunción en materia laboral al interior del ejercicio de la administración de justicia colombiana.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Establecer los linderos conceptuales de la presunción como institución garante de derechos sustanciales y/o adjetivos.
2. Determinar las principales consagraciones de la presunción al interior del ámbito normativo laboral colombiano.
3. Establecer la relevancia de la aplicabilidad de la presunción en la administración de justicia laboral colombiana.
4. Validar la eficiencia y pertinencia de la presunción en la defensa de derechos laborales en el marco de la administración de justicia colombiana.

## **CAPÍTULO 1: LINDEROS CONCEPTUALES DE LA PRESUNCIÓN COMO INSTITUCIÓN GARANTE DE DERECHOS SUSTANCIALES Y/O ADJETIVOS**

### **1.1. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESUNCIÓN**

En punto de trabajos asociados a la presunción y en particular a su aplicación en materia de derecho laboral, es propicio indicar que existe una amplia complicación doctrinaria y jurisprudencial que ratifican la propuesta investigativa aquí formulada cual es la de validar la relevancia de esta institución jurídica en materia laboral en torno a la administración de justicia.

La presunción al ser una figura jurídica centenaria, derivada de antiguas instituciones del derecho romano (*praesumptio*) es por sí misma una entidad jurídica en constante proceso de decantamiento y de depuración, la cual permite resolver litis o controversias puestas bajo su consideración de manera preliminar y eficiente en curso de la validación de los hechos causales de la misma, es decir, bajo la prueba de los supuestos consagrados como fundamento de la presunción, se otorga certeza de la situación presunta y sobre la misma se puede estructurar con todo rigor legal y sin desmedro del debido proceso o el derecho a la defensa, juicios de valor y resoluciones judiciales completamente válidas y de por más conducentes en los escenarios del estado de derecho (Garrido, 1957).

Al efecto de esta disertación y en consideración de la misma, es conducente indicar que la noción de presunción parte de otorgar validez probatoria y un ropaje de veracidad a un hecho supuesto que deriva a su vez de unos hechos previos debidamente probados, por ejemplo la prueba de los elementos del contrato de trabajo da lugar a la presunción de la existencia del mismo con todos los efectos y prerrogativas patrimoniales que de ello se deriva (disposiciones contenidas en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo).

Jaramillo Jassir, al abordar las presunciones en la órbita del derecho laboral advierte la importancia del régimen de las presunciones como entidad garante de los derechos de los trabajadores, esto refiriendo a los jurisconsultos mexicanos y germánicos respecto de su enfoque contractualista y la protección del trabajo desde la órbita del contrato laboral que es aquel sobre el cual gravita la principal presunción contenida en el Código Sustantivo del Trabajo (Jaramillo Jassir, 2010).

El trabajo de Jaramillo aborda igualmente el debate suscitado en materia de la discusión de la relación laboral versus la relación de prestación de servicios, ello por cuanto hace hincapié en la procedencia e importancia de la presunción del contrato realidad cuando se prueban elementos diferenciados como la subordinación, esto sin perjuicio de especiales consideraciones y disertaciones en situaciones donde

los linderos entre una forma de contratación u otra no son claras y la carga dinámica de la prueba se hace presente, por ejemplo se habla de la inaplicabilidad de la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y la carga del demandante de probar los tres elementos de la relación contractual cuando la situación fáctica primigenia es la correspondiente a profesiones liberales donde no es de fácil determinación la existencia de una relación laboral o comercial (Corte Constitucional, 1998).

De manera similar el trabajo de De los Ríos, apunta a la ratificación de la importancia del régimen de las presunciones en materia laboral, en desarrollo de los postulados tendientes a prevenir y atacar conductas de acoso laboral, tema muy en boga no solo por su pertinencia contemporánea, sino por su relevancia en la construcción de justicia en un ámbito jurídico que podría llamarse relativamente susceptible a la aparición de conductas que demandan oportuna intervención de la autoridad de inspección, control, y vigilancia, ello como síntesis de un trabajo de validación documental jurisprudencial (De los Ríos Castiblanco, 2017).

El trabajo de Sánchez por su parte, refiere a la relevancia de la presunción laboral y su coadyuvancia con la administración de justicia, en el sentido que facilita la protección y la configuración de la procedencia de las prerrogativas de la seguridad social y las prestaciones sociales, esto por cuanto hace carrera en el entorno del tráfico mercantil la disimulación de relaciones laborales en contratos de prestación de servicios, relaciones laborales estas que serían de difícil probanza y de generación de convencimiento por parte de los trabajadores ante el aparato jurisdiccional, si el plano probatorio fuere equitativo y no operara la presunción contenida en el artículo 24 de la norma laboral sustantiva.

Lo anterior con especial consideración de la protección de la parte débil en la relación laboral, no solo de cara al ocultamiento de la relación contractual laboral propiamente dicha sino a las facilidades de fraude y ocultamiento del mismo frente al eventual empleador, quien desde la postura y posición de propiedad, gestión y

tutela de archivos, medios de trabajo y otras consideraciones asociadas a la ejecución del trabajo, cuenta con acceso, capacidad de manipulación o inclusive, capacidad de sustracción u ocultamiento de materiales de prueba, todos ellos de alta incidencia en juicio y de difícil obtención por parte del trabajador demandante (Sánchez Arias, 2018).

En las perspectivas del derecho comparado es dable indicar que la presunción cuenta con un discurso relativamente pacífico en cuanto al grado de certeza que de la misma se predica, así como respecto de su efecto procesal, ya existirá disenso relativo en materia de considerarla medio de prueba o no en tanto sea absoluta o relativa (*iuris tantum*) y pueda ser sujeto de contradicción en el marco de la una relación litigiosa.

Según Chiovenda, la presunción como prueba debería contar con la calidad de fuente y esta a su vez se entiende en el siguiente sentido: “las fuentes de donde el juez obtiene mediata o inmediatamente su convicción sobre los hechos” y es sobre este entendido que la certeza procesal hace entrada campante de cara al ejercicio de administración de justicia y la definición de hechos puestos a su consideración (Chiovenda, 2007).

En tal sentido la presunción puede considerarse o no como prueba, pero en uno u otro caso infunde consecuencias procesales garantes de derechos sustanciales de alta valía y supeditados las prácticas generales de la experiencia, para el caso concreto del derecho laboral, se está hablando de derechos de impacto directo en el tejido social sea desde la perspectiva de la familia como desde el derecho de asociación entre otras consideraciones.

El derecho laboral al ser una forma de derecho en el que existe una relación de subordinación, desde sus inicios cuenta con la institución de la presunción como garantía de los derechos sociales puestos a su tutela, al efecto se encuentran antecedentes en el derecho español donde la ley de Tribunales Industriales de 1908

consagro en su artículo 5.2 lo siguiente: “el contrato de trabajo se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta”, por su parte y en un ordenamiento jurídico diferente, en Cuba pese a existir disimiles condiciones ideológicas y geopolíticas, existe una muy parecida consagración. Al respecto la Ley 49 de 1948 denominada Código de Trabajo establece que “cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición de la administración de la entidad laboral”. En uno y otro caso se está procurando la garantía de derechos sociales y sus derechos conexos en punto de una relación fáctica donde por lo general se procura su evasión o inobservancia.

Algunos autores en materia de la presunción indican que la misma incluso cuenta con efectos y finalidades de apremio e incluso hasta sanción frente a comportamientos de los empleadores, ya que al establecer la presunción como remedio a la ausencia de disposiciones contractuales escritas, apremia o presiona en el empleador el desarrollo de formas contractuales debidamente formalizadas para evitar la consecuencia proteccionista de las presunciones, tal y como es el caso del término del contrato laboral presunto que forzosamente es indefinido, esto por citar un ejemplo, o el fuero por acoso laboral respaldado por la presunción de acoso laboral en la Ley 1010 de 2006 (idénticas instituciones obran en la Ley Federal del Trabajo de México, Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, Ley del Contrato de Trabajo de Argentina, Código de Trabajo de Chile y Código de Trabajo de la República Dominicana (Sanguinetti Raymond, 1996).

## 1.2. Funciones de la presunción en el ordenamiento jurídico

En la siguiente ilustración se puede evidenciar de manera sintetizada la función de la presunción y con ello se da cuenta de su relevancia en el sistema jurídico.

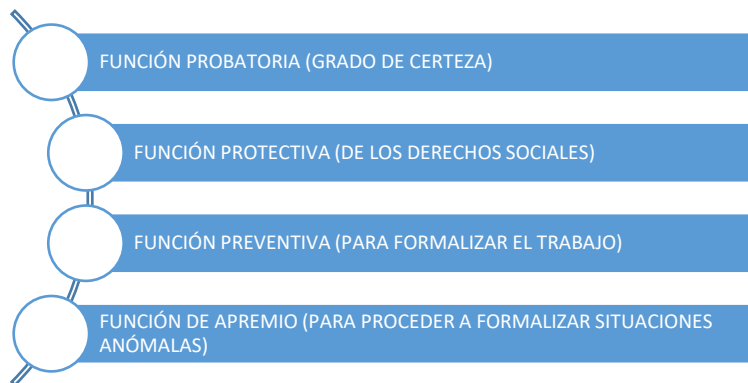


Ilustración 1 Funciones de la presunción

En punto de esta disertación, es palmario que la presunción como institución de protección de los derechos sociales del orden laboral, así como de los derechos conexos tales como el de asociación, cuenta con una multiformidad que da alcance completo a las diversas aristas de protección de los precitados derechos, tanto desde la política pública o consideraciones genéricas de protección al trabajo, como desde la órbita de los derechos individualmente considerados pero en armonía y complementariedad con este componente general.

## CAPÍTULO 2. PRINCIPALES CONSAGRACIONES DE LA PRESUNCIÓN EN EL ÁMBITO NORMATIVO LABORAL COLOMBIANO

Para fines del presente trabajo y en anuencia y relación lógica con los acápites precedentes, puede tenerse como componentes del marco teórico las consideraciones asociadas a la consagración de la institucionalidad de la presunción y su aplicabilidad en el derecho laboral colombiano, lo que por consecuencia lógica y por derivación lleva a la relevancia de ésta de cara a la administración de justicia (Silva Ormeño, 2008).

En torno al ordenamiento jurídico y como se refirió, con anterioridad, la presunción encuentra consagración legal en el artículo 166 del Código General del Proceso, al siguiente tenor: “*ARTÍCULO 166. PRESUNCIONES ESTABLECIDAS POR LA LEY. Las presunciones establecidas por la ley serán procedentes siempre que los hechos en que se funden estén debidamente probados. El hecho legalmente presumido se tendrá por cierto, pero admitirá prueba en contrario cuando la ley lo autorice.*” Esta previsión legal dispone una aplicación si bien no voluminosa en el ordenamiento, si relevante y con amplia carrera en la administración de justicia, ya que facilita la declaración de relaciones laborales y la procedencia de las garantías que de ellas se predicen (Abeledo, 2006).

Los postulados previamente referidos y que hacen parte del sustento del presente trabajo encuentran igualmente sustrato normativo en las consagraciones tendientes a la protección del derecho del trabajo contenida en el artículo 53 de la norma constitucional, disposición que establece como principio mínimo fundamental el de la primacía de la realidad sobre las formas y justifica la procedencia de una consagración normativa asociada a criterios presuntivos en aras de promulgar dicha protección. Estas consideraciones tal y como se verá en lo sucesivo son relacionables con los compendios jurisprudenciales constitucionales y ordinarios desde hace ya varias décadas y encuentran armonía y concordancia con los presupuestos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008).

En este punto del trabajo de manera pertinente y conducente es propicio indicar que, el alcance de las presunciones en una materia tan relevante como la laboral, la cual aplica criterios hermenéuticos particulares de cara a la protección de derechos sociales (López-Patrón, 2008), es un alcance que oscila entre las previsiones procesales y sustanciales, ya que tiene una labor procesal que si bien no reemplaza un medio de prueba, si otorga un grado de certeza procesal con clara incidencia en derechos sustanciales, tal y como es el caso de la presunción del contrato de trabajo, que de ser conducente en un juicio laboral, permite colegir de



suyo acciones de protección y de cuidado al trabajador bajo el entramado de la seguridad social y las prestaciones sociales, solo por citar un ejemplo.

### **Capítulo 3: Relevancia de la aplicabilidad de la presunción en la administración de justicia laboral colombiana**

A criterio de respetables juristas, la aplicación de la presunción en materia laboral conlleva de suyo una inversión o un dinamismo en la carga de la prueba y exige un criterio de argumentación que no es propio de otras jurisdicciones como la civil, esto por cuanto traslada a la parte demandada (empleador) las consideraciones de argumentación especializadas y debidamente argumentadas de cara a la controversia de los hechos fundantes de la presunción, esto se podría traducir en la no procedencia de rechazos generales en materia o en punto de contestación de la demanda.

Al respecto, se puede indicar que la presunción tiende a evitar consideraciones y conductas difusas o evasivas en materia laboral y, con ello tiende un manto de protección de cara a los derechos sociales por ella consagrados respecto de la parte más débil en curso de las relaciones laborales, lo anterior conforme expresa consideración del legislador y con la fuerza del mandato legal, lo que hace a la presunción como imperio de la actividad judicial y criterio de forzosa aceptación y cumplimiento por parte del operador judicial, ello al tenor del mandato constitucional que tiende criterios claros de vías o procedimientos de interpretación que desde la hermenéutica tienen teleología en los procesos asociados a derechos sociales (artículo 230 de la Constitución Política: Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.)

Bajo esta consideración es pertinente indicar que la presunción como medio de prueba (Alonso Olea, 1998), se encuentra ubicada en un punto no pacífico, ya que para algunos sectores es prueba y para otros no, sino, una certeza derivada de otros

medios de prueba, para este último sector se estructura a la presunción como una prueba indirecta por su dependencia directa e inequívoca con otros medios probatorios, esto sin dejar de lado la proyección de probanza y convencimiento ya referida en líneas precedentes (Alemán Páez, 2006).

Así las cosas y en aras de fortalecer el alcance y concepto del presente marco teórico, es procedente acudir a las previsiones contenidas en la sentencia de control de constitucionalidad C 731 de 2005 (Constitucional, 2005) y que fuera referenciada en líneas precedentes, en el sentido de que si bien las presunciones no son medio de prueba si son una verdad procesal sujeta a controversia que parte de un juicio de valor claramente establecido y con efectos en lo jurídico y en lo fáctico (Obando Garrido, 2016).

Aunado a lo anterior, es pertinente indicar que conforme las previsiones del anterior Código de Procedimiento Civil, como del actual Código General del Proceso, es menester de quien alega la presunción, probar los presupuestos de hecho que fundamentan la proposición jurídica fundamento de la presunción, no obstante, esta regla procesal y de hermenéutica jurídica, no puede soslayar las especiales reglas del derecho laboral en el sentido de indicar que el criterio utilitarista de la prueba, aun para fundar una pretensión permite alegar cargas dinámicas que facultan la obtención de la prueba aun de la instancia de parte de la cual se pueden predicar efectos adversos. Al efecto, véase lo consignado en el artículo 31 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad social respecto de los anexos de la contestación de la demanda,

*“(...) PARÁGRAFO 1o. La contestación de la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos:*

*1. El poder, si no obra en el expediente.*

2. Las pruebas documentales pedidas en la contestación de la demanda y los documentos relacionados en la demanda, que se encuentren en su poder. (...)”

En la siguiente gráfica se puede dilucidar el proceso de interpretación judicial particular asociado a la aplicabilidad o no de la presunción.

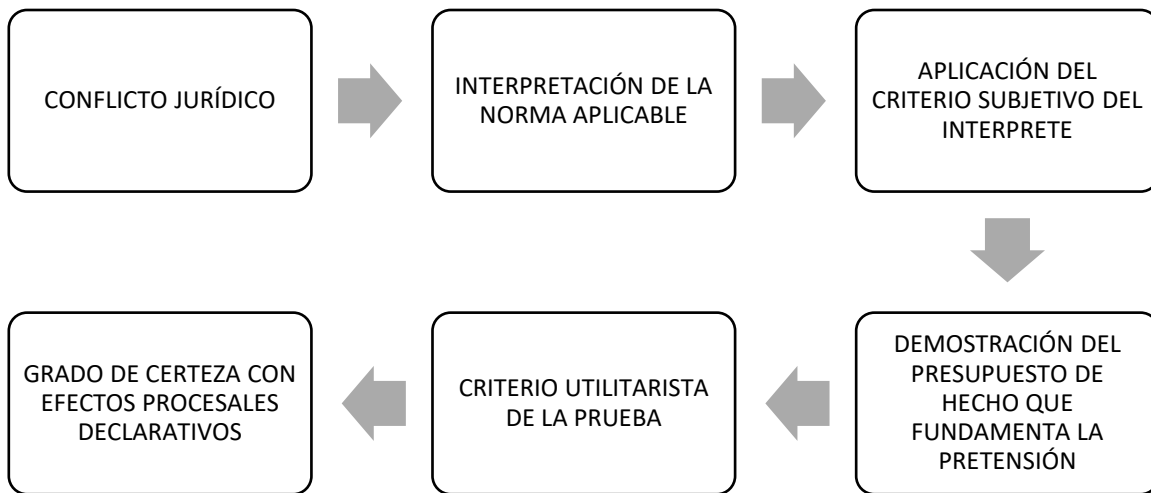


Ilustración 2 Proceso hermenéutico asociado a la presunción

La sentencia antes referida (C 731 de 2005) aborda el estudio de la presunción del acoso laboral y, sobre dicha base de disertación, con toda claridad indica que, es procedente y más que concordante con las relaciones de poder presentes en la ejecución del contrato laboral que, no se exija del acosado pruebas contundentes del acoso laboral propiamente dicho sino de las conductas circundantes o indiciarias del mismo para luego estructurar un criterio de presunción, ello por cuanto inferir un resultado de acoso sobre conductas de constreñimiento, claramente corresponde a la posibilidad probatoria de la parte afectada por el acoso laboral propiamente dicho.

### **3.1. LA PRESUNCIÓN COMO MECANISMO PARA EQUILIBRAR LAS CARGAS PROBATORIAS**

Así las cosas, la presunción propiamente aplicada genera una carga dinámica de la prueba y se traslada el ejercicio probatorio a la parte con mejores posibilidades de

acreditar la procedencia o no de la conducta de acoso, esto en correspondencia con un ejercicio de consagración legal que permea el tejido social desde la figura del acoso laboral inmerso en una clara relación de poder subordinante cual es la del contrato laboral (sin perjuicio de indicar que las conductas de acoso son viables desde los subordinados o pares, no solo desde superiores jerárquicos.).

Con relación a la carga dinámica de la prueba, cabe advertir que el Código General del Proceso en el artículo 167 consagró esta figura al señalar que, “según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos.” y, tal disposición no es ajena a los juicios del trabajo.

### **3.2 CASOS DIFÍCILES: PONDERACIÓN DE DERECHOS EN CONFLICTO ANTE PRESUNCIONES**

Con relación a los postulados de la presunción en materia laboral, es procedente indicar que, por la especial connotación social de los derechos laborales, las presunciones implican de suyo un ejercicio de interpretación que la jurisprudencia constitucional denomina como casos difíciles, es decir, genera escenarios donde es preciso realizar ponderaciones de derechos en colisión y uno de ellos debe ceder frente al otro, esto con una armonización prácticamente inexistente. Para fines de ilustrar esta postura puede acudirse a la presente pieza jurisprudencial a efectos de indicar que la presunción del acoso laboral entra en conflicto o cuanto menos en controversia con la presunción de inocencia, es decir, la presunción de acoso hace conflicto con el in dubio pro disciplinado, y a este efecto la Corte consideró que es viable darle prevalencia a la presunción de acoso laboral y transmitir al disciplinado o acusado la responsabilidad de desvirtuar los fundamentos fácticos que dan estructura y alcance a las previsiones de la presunción de acoso laboral, al efecto la pieza jurisprudencial refleja una ponderación de derechos absolutamente

sistémica de las relaciones laborales, el acoso que se puede presentar en las mismas y la valoración de garantías procesales versus las sustanciales asociadas al acoso laboral, situación ésta que da consonancia a la relevancia e importancia de este trabajo.

El ejercicio jurisprudencial de ponderación anteriormente referido cuenta con las siguientes validaciones a la luz de las decisiones de la Corte Constitucional:

- **Casos fáciles:** No existe duda alguna respecto de la procedencia, relevancia y preponderancia del derecho sujeto al estudio.
- **Casos difíciles:** El caso se hace complejo por la falta de una norma o por dudas de la acreditación fáctica.
- **Casos trágicos:** Vía argumentativa se debe explorar la colisión de derechos en una misma situación de hecho y fruto de ello se deberá sacrificar un bien jurídico relevante, esto supone un reto argumentativo mayor, ya que refiere a choques de principios constitucionales (T 086 /20 y T 177/22)

Para mayor claridad vale citar la pieza jurisprudencial relevante a esta interpretación: *“De esta manera, la presunción establecida en la disposición objeto de examen no contraría el principio de presunción de inocencia ni el derecho al debido proceso, pues se trata de una redistribución de las cargas procesales que no hace nugatorio el derecho de defensa de quien debe desvirtuar el hecho o la consecuencia deducida. Se trata, como se dijo en el acápite anterior, de una institución jurídica que permite al legislador invertir o desplazar el objeto de la prueba, con el propósito de corregir la desigualdad material que existe entre las partes respecto del acceso a la prueba en favor de quien se encuentra en situación de indefensión o de debilidad manifiesta, en este caso concreto, como*

*manifestación directa del principio in dubio pro operario y proteger así bienes jurídicos particularmente valiosos.”<sup>1</sup>*

Según el argumento que precede, es pertinente indicar que la presunción si bien no es un medio de prueba, es una exención de ésta en pro de la garantía de un derecho superior y relevante para el ordenamiento social y el tráfico mercantil o de la riqueza (como pudieran ser los laborales), bajo esta óptica es conducente indicar que la presunción es complementaria a la prueba indiciaria, pero partiendo de una verdad procesal iuris tantum (admite prueba en contrario.)

Este ejercicio presuntivo y la consagración legal de las presunciones, derivan del ejercicio general de la experiencia y permiten la protección de bienes jurídicos de muy alta sensibilidad o donde la posibilidad de pruebas por una de las partes es compleja por no decir de limitado acceso, a este efecto, en materia laboral es aún más relevante el ejercicio presuntivo dada la subordinación como elemento de la esencia del contrato y como claro reflejo de relaciones de poder donde el empleador por regla general cuenta con una posición privilegiada de cara a la generación, guarda, exhibición y exposición de pruebas, esto dentro de postulados donde el trabajador cuenta en la gran mayoría de los casos con un único sustento (su salario) y genera una dependencia con el mismo, esto desde la órbita del poder superior, la posición dominante e inclusive desde el temor reverencial, todas estas, situaciones que en la mayoría de los casos son susceptibles de viciar la relación contractual en contra del interés de la parte débil (Patiño Herrera, 2020).

Atendiendo estas consideraciones, es pertinente indicar que las acepciones ya expuestas de la presunción hacen carrera en la jurisprudencia colombiana, al efecto la Corte Suprema de Justicia por intermedio de su Sala de Casación Laboral en providencia con expediente SL225-2020, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo (ONE SINGLE FIRM, 2020) dispuso que en materia del artículo 24 de la norma laboral sustancial es pertinente alegar la estructuración del contrato laboral

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-780/07. Expediente D-6739.

en consideración de la prueba de los elementos del contrato consagrados en el artículo 23 de la misma norma, ello con las consecuentes previsiones y consideraciones asociadas a componentes prestacionales y de seguridad social.

Esta pieza de jurisprudencia hito en el cambio de paradigmas y formas de interpretación de cara a la pandemia mundial de año 2020, asume la verificación de la presunción del contrato de trabajo en profesiones liberales y su alcance dada la autonomía que de las mismas se predica. Al respecto, el tribunal de cierre dispuso que la presunción del contrato de trabajo aplica para todas las profesiones cobijadas por la norma laboral sustantiva sin distinción y remite a las consideraciones de la sentencia C-665 de 1998, la cual por medio del estudio de constitucionalidad de algunos apartes de la Ley 50 de 1990, declaró inexecutable las exclusiones de la presunción del contrato laboral de las profesiones liberales.

Al efecto la sala dispuso lo siguiente al citar al juez constitucional: *“Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual (artículo 13 CP.)”*<sup>2</sup>

En esta providencia la Sala es enfática en la inversión de la carga de la prueba al empresario o empleador para desvirtuar la presunción que cobija de manera inicial las pretensiones del trabajador demandante.

Así las cosas, se advierte que la presunción legal genera un estado inicial de protección a las reclamaciones de la parte débil de la relación laboral y promueve

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia C-665/98. Expediente D-2102.

un desgaste probatorio para la parte que está en mejores condiciones de desarrollar el ejercicio de probanza (Reyes Mendoza, 2012), ello sin ir al extremo de establecer pruebas de derecho que no admiten prueba en contrario y que podrían soslayar la iniciativa privada o empresarial de maneras distorsionadas y ajenas a la libertad de empresa y del trabajo concebido como derecho y deber del orden constitucional (artículo 53 de la norma constitucional.)

En línea con la interpretación sistémica realizada por el fallador de casación, se evidencian condiciones históricas y de contexto que resaltan la necesidad de contar con mecanismos protectores como la presunción frente a profesiones u oficios liberales. Estos oficios, desde hace mucho tiempo, han enfrentado una marcada precariedad y vulneración en sus condiciones laborales (Sierra Nieto, 2012), ello sin dejar de lado la costumbre *contra legem* de excluirles de factores prestacionales y trasladar bajo la falsa premisa de la relación contractual civil, el peso de cancelar el cien por cien de los costos de seguridad social, y es precisamente en condiciones y actuaciones como estas que la presunción en materia laboral supera a la simple recopilación de prácticas generalizadas y adquiere una teleología especialísima para cuidar de los intereses y derechos de sectores poblacionales con escaso poder de maniobra o negociación frente a condiciones del mercado laboral ajenas al conducto legal (Lacambra Bettini, 2023).

Así las cosas es claro entonces que en instancias como la laboral o inclusive la penal con el ítem de la presunción de inocencia, la presunción se constituye en una instancia no de rápida administración de justicia por una predispuesta certeza probatoria, sino en una instancia garantista y protectora de derechos de especial connotación y prevalencia, los cuales al unísono son necesarios para la continuidad del orden estatal y la preservación de su orden y funcionamiento, ya que la presunción se genera en una instancia dúctil que facilita el cobijo de derechos en situaciones de compleja interpretación o inclusive de compleja probanza, siempre y en todos los casos promoviendo la preservación de un sentido de equidad tal y como



se demanda de la aplicación de principios generales del derecho (León Moreno, 2017).

#### **CAPÍTULO 4. LA PRESUNCIÓN EN MATERIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES PROCESALES**

Para el adecuado abordaje de la institución de la presunción y su alcance dentro de una jurisdicción o especialidad de tan alta relevancia como es el derecho laboral en todos sus órdenes (individual, colectivo y/o procesal), es pertinente indicar que el derecho al trabajo, entendido como derecho fundamental y con plena consagración constitucional, procura garantizar las condiciones dignas y justas para el desarrollo de una relación laboral, siempre y en todos los casos con la especial protección del Estado sea desde su rol legislativo o reglamentario como desde la faceta de policía administrativa, esta intervención procura la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo, la adecuada remuneración mínima vital junto con sus reajustes y la aplicación de criterios de proporcionalidad, la estabilidad laboral sea reforzada o no y la irrenunciabilidad a los beneficios laborales como regla general tal y como es el caso de la seguridad social, y todas estas instituciones que, en no pocos eventos o casos dimanen su eficiencia y materialidad sobre la premisa de la presunción, esto en algunos casos con ayuda y sustento en reglas especiales de hermenéutica judicial donde se aplica un principio de protección al trabajador (las mayoría de las veces a favor del demandante) respecto de sus cargas procesales y/o probatorias (situación muy apropiada para la viabilidad judicial de declaraciones).

Ejemplo palmario de lo anteriormente expuesto reposa en abundantes referencias jurisprudenciales tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia que, al procurar la consagración de los derechos laborales (pendulantes entre la órbita constitucional y legal) disponen de claras líneas de índole proteccionista. A vía de ejemplo véase el siguiente extracto jurisprudencial “*La Carta Política garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, sujeto a la especial protección del Estado (Art. 25), con fundamento en los principios de*

*igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital, móvil y proporcional, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos de las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, favorabilidad al trabajador en la interpretación de la ley, primacía de la realidad sobre las formas, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso (Art. 53). Así mismo, y con el fin de proteger la salud y la vejez de los trabajadores, la Constitución también reconoció el derecho irrenunciable a la seguridad social (Art. 48).<sup>3</sup>*

En este punto del presente trabajo y para los fines del mismo conforme las previsiones metodológicas precedentes, es propicio formular la interacción de la institución de la presunción (grado de certeza del orden legal en algo lejano a las consideraciones probatorias por no tener tal categoría) con otras instancias del orden adjetivo, ello de cara al hecho que la presunción tiene una clara, puntual y precisa injerencia cuanto menos en la inversión de la carga de la prueba y el refuerzo del papel protector de la hermenéutica en sede judicial laboral (interpretación de la norma sustancial y eventualmente procesal en defensa del trabajador como parte débil de la relación laboral.).

Lo anterior sin dejar de lado que este rol procesal si bien “prima facie” se podría considerar algo lejano a la institucionalidad de la presunción, no podría ser todo lo contrario, por cuanto en materia procesal y no en otra instancia es donde encuentra asidero y desarrollo la defensa de los derechos sustanciales que procuran la salvaguarda de la presunción, ello como grado de certeza preliminar y como criterio decisorio en la aplicación de reglas de resolución de controversias y en aspectos propios de un derecho sustancial altamente sensible desde la óptica del tejido social (Franco, 2006).

Una de las primeras instituciones con las cuales eventualmente la presunción tendría una seria correlación desde el punto de partida del grado de certeza de la

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional, T 182 (Corte Constitucional de Colombia M.P.: Diana Fajardo Rivera 16 de Marzo de 2022).

misma y que, amerita una especial consideración, reflexión y análisis dadas las especiales consideraciones de la necesidad o no de pronunciamiento judicial de la situación presunta (dada la ausencia de presunciones de derecho en materia laboral) es la prescripción, entendida esta como la pérdida gradual o definitiva de derechos o la sede de nacimiento de los mismos por el paso del tiempo frente a la consolidación de situaciones de hecho expresamente consagradas en la norma sustantiva.

La prescripción en el contexto del derecho laboral, regula la temporalidad para reclamar derechos y beneficios derivados de una relación laboral y subyacentemente la existencia de un contrato de trabajo, el cual precisamente en no pocas oportunidades se presume y da pie a la declaración de la primacía del fondo sobre las formas, esto en busca de equilibrar los intereses de los empleadores y de los empleados guardadas las proporciones de los contextos de uno y otro, ello estableciendo límites temporales claros para la presentación de reclamaciones, al efecto la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado de la siguiente manera: *“El establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores<sup>4</sup>”*.

En el ordenamiento laboral colombiano, el plazo general de prescripción para reclamar derechos laborales es de tres (3) años contados desde que la obligación se hizo exigible, en estos casos, los hechos que dan origen al derecho derivan de la aplicación de una presunción legal y como acontece con el contrato de trabajo, así las cosas y en procura del entendimiento de la interrelación entre estas instituciones es procedente indicar que al menos en principio, y a la voz de varios doctrinantes, la presunción en varios supuestos de hecho y de derecho pospone el efecto prescriptivo toda vez que solo puede predicarse el mismo cuando existe

---

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia, SL 5159-2020 (Sala de Casación Laboral 13 de Marzo de 2020).

declaratoria judicial del hecho presunto (sentencia como hecho constitutivo), como por ejemplo frente a la declaratoria de la existencia de una relación laboral, es en ese umbral y no en otro donde se predica la existencia del nacimiento del término prescriptivo.

Por su parte, otro círculo de la doctrina refiere que las sentencias no son constitutivas de derechos sino meramente declarativas de los mismos y computan los términos prescriptivos desde la ocurrencia fáctica de los presupuestos que dan origen a la reclamación, esta postura del todo respetable pondría en apuros de tiempo y en una estrecha relación cronológica las gestiones de la parte demandante (casi siempre trabajadora) lo que daría al traste con la defensa de sus derechos sustanciales, al efecto la Corte Suprema de Justicia ha considerado que: *“En este caso, aunque el planteamiento no es muy claro, la censura sugiere, por una parte, que una obligación no se hace exigible hasta tanto no es declarada por el juez del trabajo, cuestión que ha sido negada por esta Corte, al precisar que las sentencias que declaran un contrato de trabajo en la realidad no tienen un efecto constitutivo sino declarativo.<sup>5</sup>”*

Ahora bien, previo a continuar con el presente trabajo, es preciso indicar que los grandes hitos normativos sobre los cuales gravitará esta disertación son el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 de la norma adjetiva laboral, ambas disposiciones refieren a un conteo trienal respecto de la prescripción de derechos de índole laboral, ya por decantamiento jurisprudencial es preciso tener presente que se deslinda de esta regla lo referente al derecho pensional que cuenta con criterios claros de imprescriptibilidad, al efecto es pertinente y conducente aludir a la sentencia T-235 de 2002 de la Corte Constitucional, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra y que dispone *“si bien el derecho a la pensión no prescribe por cuanto es un componente fundamental que integra el concepto y la figura de seguridad social y de conformidad con lo indicado en el artículo 48 Superior, ésta es de índole imprescriptible, lo cierto es que en abundante jurisprudencia de esta Corporación,*

---

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia, Sentencia 59273 (Sala laboral 3 de Octubre de 2018).

*se ha reafirmado que dicha imprescriptibilidad se predica del derecho en sí mismo, más no de las prestaciones periódicas o mesadas que de él se deriven y que no hayan sido cobradas, pues en tal caso, dichas acreencias laborales se encuentran sometidas a la regla general de 3 años, consagrada en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo. Así las cosas, la imprescriptibilidad de la pensión se deriva de todos aquellos postulados y principios constitucionales previstos por el constituyente en la Carta de 1991, según los cuales se debe garantizar la solidaridad por parte de la sociedad y del Estado, en quien recae principalmente la necesidad de asegurarle a sus ciudadanos alguna fuente financiera que les permita su sustento cuando debido a las distintas contingencias que afrontan: invalidez, vejez, viudez, etc., pueden verse expuestos a un daño o afectación irremediable de sus garantías constitucionales. No obstante, ello no conlleva que el Legislador, sin que afecte el contenido esencial del derecho constitucional de la pensión, establezca un límite temporal para reclamar sus mesadas” (Corte Constitucional, 2002).*

La prescripción de las acciones laborales puede determinarse a través de dos métodos distintos, los cuales no son mutuamente excluyentes. El primero es el método extrajudicial y el segundo es el judicial, el primero implica que el trabajador presente un reclamo por escrito al empleador sobre un derecho específico, y el segundo que se procure la determinación de los linderos de la prescripción con la presentación de la demanda. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó “(...) si el mecanismo de interrupción que pretende utilizar el trabajador o sus causahabientes es el reclamo escrito extrajudicial, tal situación deberá gobernarse por las normas pertinentes, esto es los artículos 151 del Código de Procesal del Trabajo y 489 del Código Sustantivo del Trabajo; pero si la interrupción del fenómeno prescriptivo pretende derivarse de la presentación de una demanda, en este caso los preceptos pertinentes serán los contenidos en los artículos 90 y 91 del Código de Procedimiento Civil.<sup>6</sup>”.

---

<sup>6</sup> Corte Suprema de Justicia, SL16725-2001 (Sala de Casación Laboral 13 de Diciembre de 2001).

La discusión en sede judicial de un contrato realidad, donde la institucionalidad de la presunción es preponderante y por no decir menos, crucial, es preciso indicar que, en sentir de la jurisprudencia, se hace necesario establecer límites temporales en esta materia ya que el aplazamiento “ad infinitum” del término prescriptivo por sí mismo también constituye una violación de los derechos sustanciales materia de tutela por el ordenamiento laboral.

En este punto si bien existen múltiples y no pocas argumentaciones en el sentido del efecto de la sentencia laboral como declarativa o como constitutiva, es meritorio indicar que de manera incuestionable podrán existir criterios pendulares o volátiles a este respecto dada la especial naturaleza, alcance y efectos de las normas laborales, las cuales de manera innegable y casi que incuestionable deben entenderse como normas de contenido, alcance y extracción social y con intrínseca relación con los presupuestos del estado de derecho y elementales elementos axiológicos, ontológicos y teleológicos dentro del escenario contemporáneo (Puig, 1988).

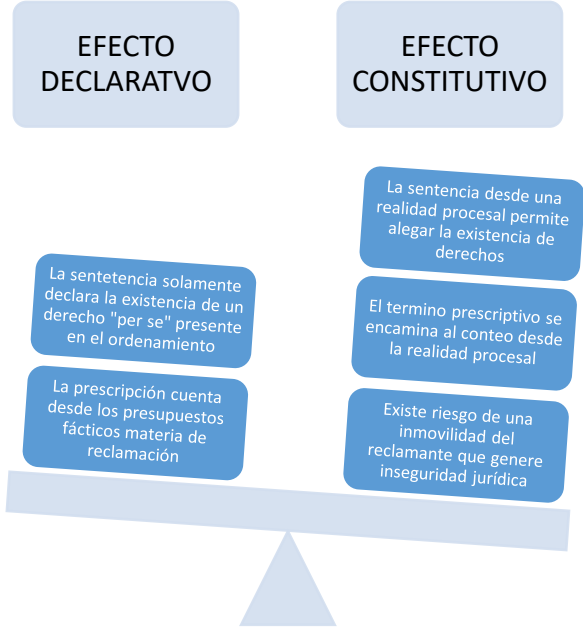


Ilustración 3 Posiciones en materia de prescripción desde supuestos presuntos

Retomando las disertaciones con relación al carácter constitutivo o declarativo de la sentencia que da pie a la declaratoria de situaciones que se tenían como ciertas en

virtud de la presunción, v. gr. el contrato realidad, existen posturas que tienden a indicar que el término trienal se contabilizada desde la exigibilidad del derecho, pero que, de cara a los casos concretos como la simulación del contrato laboral empleando la fachada del contrato de prestación de servicios, no en pocas oportunidades es preciso contabilizar desde la sentencia dichos términos ya que solo con fundamento en la misma se hacen procedentes en el sentido material y pueden hacer uso de los medios adjetivos sus reclamantes (Bonett, 2010). Al respecto algunos doctrinantes señalan que es importante y de alta relevancia dar claridad sobre el hecho que la sentencia en sí misma genera un nuevo estado de cosas jurídicas y a todas luces es constitutiva de derechos.

En este punto puede hacerse referencia a las posturas ya consolidadas de la Corte Suprema de Justicia al indicar que *“en el sub lite, tal como se dijo en sede de casación, desde un comienzo quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante, presumiéndose por tanto la subordinación laboral y en el asunto a juzgar el Instituto demandado, conforme a las reglas de la carga de la prueba, no logró destruir dicha presunción. Por el contrario, las probanzas arrojadas y atrás estudiadas corroboran la estructuración de esa dependencia, acorde con lo que aflora de la realidad de los hechos, debiéndose en el caso particular dar aplicación al principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma del documento contractual, para establecer la existencia de la relación laboral”*<sup>7</sup>.

La corte explica que con la doctrina que apoya la tesis expuesta, no se puede solicitar el cumplimiento de una situación o derecho sujeta a lo etéreo del estado previo a la declaración judicial, que por el contrario, solo desde el fallo existe y nace una relación jurídica sólida y estable que dé pie a la procedencia de las alegaciones que ocupan al reclamante del derecho laboral materia de litis.

---

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia, 2396 (25 de Marzo de 1977).

En este punto se recuerda que las sentencias proferidas por el operador judicial en razón de la actividad hermenéutica y de interpretación particular por éste desarrollada puede considerarse en estimatorias o desestimatorias conforme concedan o denieguen las pretensiones de la demanda, las primeras se dividen en sentencias declarativas, constitutivas o de condena y es sobre la característica ontológica de cada una de estas categorías sobre la que se estructuran las consideraciones asociadas a la procedencia o no de un término prescriptivo particularmente estipulado, ello conforme lo expuesto en la antecedencia (Consejo de Estado, 2008).

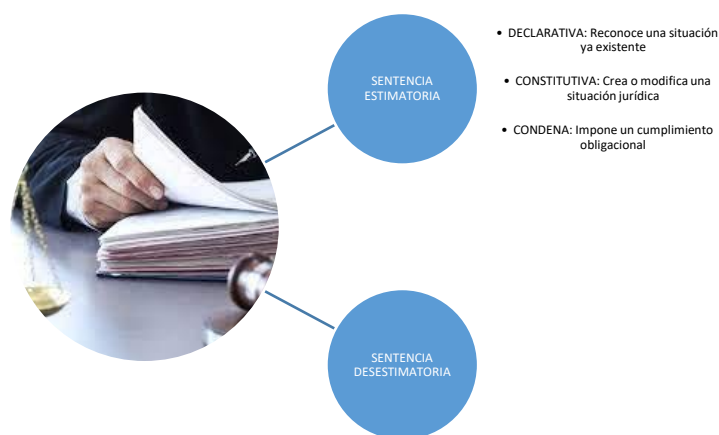


Ilustración 4 Clasificación jurisprudencial de las sentencias

En la reflexión del máximo tribunal de lo contencioso administrativo no tiene cabida el hecho que se aplique el fenómeno prescriptivo, de suyo sancionatorio frente a la inactividad judicial, a un reclamante que estaba sujeto a que se desentrañará una litis, la cual en muchas veces y frente a la realidad de los tiempos de administración de justicia puede prácticamente duplicar o triplicar el trienio previsto por las normas laborales, cosa que de suyo sería inconducente, poco recomendable y prácticamente injusta, cosa que no solo dejaría en entredicho el derecho de acceso a la administración de justicia sino también la seguridad jurídica que de ella se debe predicar como “ratio” para ventilar controversias dentro de un estado de derecho.



Ahora bien, en este punto es pertinente citar un referente de la jurisdicción de lo contencioso administrativo que dé luces a las disertaciones de este punto y permitan desarrollar un ejercicio reflexivo más profundo, al respecto el Consejo de Estado indicó en sentencia del orden constitutivo lo siguiente: *“La jurisprudencia de esta corporación ha sido enfática en la garantía del principio de primacía de la realidad sustancial sobre la forma a la hora de determinar el tipo de vinculación realmente existente, de conformidad con el Artículo 53 constitucional.*

*Por lo tanto, si se llegan a constatar los elementos materiales para que exista una relación de trabajo, se debe determinar y declarar el vínculo laboral, independientemente del nomen iuris que se le haya dado, pues los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su contenido real.<sup>8</sup>”.*

Ahora bien, es procedente indicar que a las voces jurisprudenciales que modulan estas posturas en aras de evitar desmesurados esfuerzos judiciales por reclamar derechos de índole laboral, desde vieja data, se ha sugerido determinar que, si bien el efecto de las sentencias es constitutivo, el mismo no es absoluto en el tiempo, sino solamente procedente respecto de litis o controversias judiciales puestas a consideración del operador judicial en un lapso de tres años desde la ocurrencia de los hechos materia eventual de la declaración vía sentencia, es decir, que sin perjuicio de que, si la sentencia es estimatoria o no, la misma debe derivar de un proceso judicial nacido durante el umbral de tres años contados desde los hechos a difuminarse en el desarrollo del debate procesal en aras de procurar la verdad verdadera del caso sub iudice (Consejo de Estado, 2013).

---

<sup>8</sup> Consejo de Estado, 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016) (Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda 9 de Septiembre de 2021 ).

## **CAPÍTULO 5: EFICIENCIA Y PERTINENCIA DE LA PRESUNCIÓN EN LA DEFENSA DE DERECHOS LABORALES**

### **5.1 IMPACTO DE LAS PRESUNCIONES EN LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Las presunciones consagradas en el ordenamiento jurídico laboral colombiano son herramientas fundamentales para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Estas instituciones jurídicas buscan equilibrar las relaciones asimétricas de poder entre empleadores y trabajadores, facilitando el acceso a la justicia y la defensa de derechos laborales sustanciales (Jaramillo Jassir, 2010).

Un claro ejemplo de la relevancia de las presunciones en la tutela de los derechos laborales es la presunción de existencia del contrato de trabajo, establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Esta presunción opera cuando se demuestra la prestación personal del servicio, invirtiendo la carga de la prueba al empleador para desvirtuar la existencia de una relación laboral (Presidencia de la República, 1950). De esta manera, se facilita el reconocimiento de derechos como la remuneración, las prestaciones sociales y la seguridad social, evitando que los empleadores disimulen relaciones laborales bajo figuras civiles o comerciales (Sanguinetti Raymond, 1996).

Asimismo, el artículo 214A del CST consagra una presunción que califica como práctica discriminatoria la solicitud de pruebas de embarazo para acceder a un empleo. Esta disposición busca proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, garantizando la igualdad de oportunidades y previniendo la discriminación por razón de género (De los Ríos Castiblanco, 2017).

Otra presunción relevante es la contenida en la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral en Colombia. Esta norma establece una presunción de acoso cuando se acreditan conductas que pueden constituir maltrato, persecución, discriminación,

entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Esta presunción facilita la protección de la dignidad y la integridad de los trabajadores, al trasladar la carga probatoria al presunto acosador (Corte Constitucional, 2005).

Por otro lado, el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, opera como una presunción general en favor de los trabajadores. Este principio implica que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Corte Constitucional, 1998).

La aplicación de estas presunciones ha tenido un impacto significativo en la protección de los derechos laborales en Colombia. En efecto, la Corte Constitucional ha proferido numerosas sentencias tutelando derechos fundamentales de los trabajadores, con fundamento en las presunciones legales y constitucionales (Corte Constitucional, 2022).

Sin embargo, aún persisten desafíos importantes para lograr una protección efectiva de los derechos laborales. La alta tasa de informalidad laboral en Colombia, que supera el 60% según la Escuela Nacional Sindical (2021), implica que una gran proporción de trabajadores no accede a los derechos y garantías previstos en la ley. Además, la judicialización de los conflictos laborales sigue siendo baja, debido a factores como el desconocimiento de los derechos, el temor a represalias y la desconfianza en el sistema de justicia (Franco, 2006).

En este contexto, las presunciones en materia laboral se erigen como herramientas valiosas para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, su efectividad depende no solo de su consagración normativa, sino también de su adecuada aplicación por parte de los operadores jurídicos y de la existencia de políticas públicas que promuevan el trabajo digno y la formalización laboral.

Por ejemplo, en el caso de la presunción de existencia del contrato de trabajo, es necesario que los jueces y tribunales laborales realicen una interpretación garantista de los elementos que configuran la relación laboral, evitando exigencias probatorias desproporcionadas que dificulten su acreditación por parte de los trabajadores (Reyes Mendoza, 2012).

Asimismo, es fundamental fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo, para verificar el cumplimiento de las normas laborales y sancionar efectivamente a los empleadores que las incumplen. Según datos de esta entidad, entre 2014 y 2018 se realizaron más de 1,2 millones de inspecciones laborales, que permitieron identificar y sancionar violaciones a los derechos de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2019).

Otro aspecto clave es la implementación de políticas públicas que promuevan la formalización laboral y el trabajo decente. La reducción de la informalidad no solo permite que un mayor número de trabajadores acceda a los derechos y garantías previstos en la ley, sino que también facilita la aplicación de las presunciones al existir relaciones laborales más claras y documentadas (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

De esta manera, las presunciones en materia laboral son instituciones jurídicas esenciales para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en Colombia. Su impacto positivo ha sido reconocido por la jurisprudencia constitucional y su aplicación ha permitido tutelar derechos fundamentales en el ámbito laboral. No obstante, su eficacia plena depende de una adecuada interpretación judicial, del fortalecimiento de los mecanismos de inspección y vigilancia, y de la implementación de políticas públicas que promuevan el trabajo formal y decente.

Por último, y en el mismo sentido tenemos la presunción contenida en el Art. 26, Ley 361 de 1997, en la cual se hace referencia a las personas con estabilidad laboral reforzada, especialmente para los trabajadores en condiciones de discapacidad o

con afectaciones graves de salud. La Corte Constitucional, en la sentencia SU 087de 2022, ha reiterado que la protección de la estabilidad laboral no se limita únicamente a quienes cuentan con una calificación formal de pérdida de capacidad laboral (PCL), sino que se extiende a aquellos trabajadores cuya salud se ha deteriorado significativamente durante el desempeño de sus funciones.

Bajo esta perspectiva, la presunción de discriminación surge cuando el empleador aún conociendo el estado de salud del trabajador procede a la terminación unilateral del contrato, ya sea por despido o por causa legal. En este contexto, se exige que los jueces presuman una vulneración de derechos cuando el empleador desvincula a un trabajador sin tener en cuenta su situación de salud, lo cual refuerza su estabilidad.

Adicionalmente, la Corte ha establecido que no es necesario que el trabajador afectado cuente con una calificación formal de su discapacidad para beneficiarse de la estabilidad laboral reforzada. Es suficiente que la presunción de afectación laboral pueda deducirse de hechos notorios como incapacidades recurrentes, tratamientos médicos especializados, o recomendaciones laborales que modifiquen sustancialmente sus funciones. Para la Corte Constitucional, es el empleador quien tiene la carga de demostrar que el despido no obedece a una conducta discriminatoria por razones de salud. En suma, la presunción opera en favor del trabajador, protegiéndolo frente a decisiones arbitrarias y asegurando su derecho a la estabilidad laboral en condiciones dignas.

## **5.2 RETOS Y OPORTUNIDADES PARA OPTIMIZAR LA APLICACIÓN DE LAS PRESUNCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL**

Si bien las presunciones en materia laboral han demostrado ser instrumentos valiosos para la protección de los derechos de los trabajadores, su aplicación en la administración de justicia enfrenta diversos retos y oportunidades de mejora.

Uno de los principales desafíos radica en la interpretación y aplicación uniforme de las presunciones por parte de los jueces y tribunales laborales. Aunque la jurisprudencia de las altas cortes ha sentado importantes precedentes en la materia, aún se presentan decisiones divergentes que generan inseguridad jurídica y afectan la igualdad de trato a los trabajadores (Reyes Mendoza, 2012).

Para superar este reto, es necesario fortalecer la formación y capacitación de los operadores judiciales en materia de presunciones laborales, así como promover espacios de diálogo y unificación de criterios entre las diferentes instancias judiciales (Obando Garrido, 2016). Asimismo, resulta fundamental que las altas cortes continúen desarrollando líneas jurisprudenciales claras y coherentes, que sirvan de guía para la resolución de casos concretos (Corte Constitucional, 2022).

Otro desafío importante es la carga probatoria que implica la aplicación de las presunciones. Si bien estas figuras buscan equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores, trasladando la carga de la prueba a la parte que se encuentra en mejores condiciones para aportarla, en la práctica pueden presentarse dificultades para su acreditación (Leyva, 2019).

Por ejemplo, en el caso de la presunción de existencia del contrato de trabajo, el trabajador debe demostrar la prestación personal del servicio para que opere la inversión de la carga probatoria. Sin embargo, en muchos casos los trabajadores no cuentan con los medios para acreditar esta situación, especialmente cuando se trata de relaciones laborales informales o precarias (Sierra Nieto, 2012).

Para enfrentar este reto, es necesario avanzar en el fortalecimiento de los mecanismos de inspección, vigilancia y control por parte de las autoridades administrativas del trabajo. La realización de visitas periódicas a los lugares de trabajo, la imposición de sanciones efectivas a los empleadores que incumplen las normas laborales y el acompañamiento a los trabajadores en el proceso de

reclamación de sus derechos, son medidas que pueden contribuir a mejorar la efectividad de las presunciones (Jaramillo Jassir, 2010).

En este sentido, el artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que la contestación de la demanda debe ir acompañada de las pruebas documentales pedidas en la contestación y de los documentos relacionados en la demanda, que se encuentren en poder del empleador (Presidencia de la República, 1948). Esta disposición busca facilitar el acceso a las pruebas por parte del trabajador y equilibrar la carga probatoria en los procesos judiciales.

Asimismo, es importante avanzar en la implementación de políticas públicas que promuevan la formalización laboral y el trabajo decente. La reducción de la informalidad no solo permite que un mayor número de trabajadores acceda a los derechos y garantías previstos en la ley, sino que también facilita la aplicación de las presunciones al existir relaciones laborales más claras y documentadas (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Otra oportunidad de mejora en la aplicación de las presunciones laborales radica en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la administración de justicia. La implementación de expedientes electrónicos, la realización de audiencias virtuales y el uso de herramientas de inteligencia artificial para el análisis de casos, pueden contribuir a agilizar los procesos judiciales y a tomar decisiones más informadas y consistentes (Consejo Superior de la Judicatura, 2021).

Además, las TIC pueden facilitar el acceso a la justicia para los trabajadores, especialmente para aquellos que se encuentran en zonas alejadas o que tienen dificultades para acudir físicamente a los despachos judiciales. La posibilidad de presentar demandas y recursos en línea, así como de hacer seguimiento al estado

de los procesos, puede incentivar a más trabajadores a reclamar sus derechos y a hacer uso de las presunciones legales (Consejo Superior de la Judicatura, 2021).

Finalmente, es importante destacar el papel de la academia y de la sociedad civil en la optimización de la aplicación de las presunciones laborales. Las universidades y centros de investigación pueden contribuir al desarrollo de estudios y análisis que permitan identificar los aciertos, desafíos y oportunidades de mejora en esta materia, así como proponer reformas normativas y de política pública (Silva Ormeño, 2008).

Por su parte, las organizaciones sindicales y de defensa de los derechos de los trabajadores cumplen un rol fundamental en la difusión y promoción de las presunciones laborales, así como en el acompañamiento y asesoría a los trabajadores que buscan hacer efectivos sus derechos (Escuela Nacional Sindical, 2021). El fortalecimiento de estas organizaciones y su articulación con las autoridades judiciales y administrativas puede contribuir a mejorar la eficacia de las presunciones y a avanzar en la consolidación de un sistema de justicia laboral más garantista y equitativo.

Así, las presunciones en materia laboral son herramientas valiosas para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en Colombia. Sin embargo, su aplicación en la administración de justicia enfrenta diversos retos y oportunidades de mejora, que requieren del compromiso y la articulación de los diferentes actores del mundo del trabajo.

El fortalecimiento de la formación y capacitación de los operadores judiciales, la implementación de políticas públicas de formalización laboral, el uso de las TIC en la administración de justicia, y el papel activo de la academia y la sociedad civil, son algunos de los caminos que pueden contribuir a optimizar la aplicación de las presunciones y a avanzar en la consolidación de un sistema de justicia laboral más efectivo y garantista.



## CONCLUSIONES

Las presunciones consagradas en el ordenamiento laboral colombiano constituyen una institución jurídica de gran relevancia para la protección de los derechos de los trabajadores y para facilitar su acceso a la administración de justicia. Como herramientas intermedias entre el derecho sustancial y procesal, las presunciones laborales operan como mecanismo para equilibrar las cargas probatorias, teniendo en cuenta la desigualdad material que suele existir entre empleador y trabajador.

En respuesta al objetivo general de determinar el alcance de la relevancia de la presunción en materia laboral al interior del ejercicio de la administración de justicia colombiana, se concluye que estas figuras cumplen un papel esencial en la tutela efectiva de derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad y la estabilidad laboral. Su aplicación ha permitido a los trabajadores acceder a garantías laborales básicas, aun en contextos de informalidad o precariedad.

En cuanto a los objetivos específicos, se estableció que las presunciones laborales, lejos de ser simples medios de prueba, son verdaderas instituciones garantes de derechos sustanciales y adjetivos. Figuras como la presunción de existencia del contrato de trabajo, la presunción de acoso laboral y el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, operan como mecanismos de protección ante la asimetría de poder propia de las relaciones de trabajo.

Asimismo, se determinó que el ordenamiento jurídico colombiano consagra diversas presunciones en el ámbito laboral, no solo en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sino también en leyes especiales como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral. Estas presunciones abarcan aspectos como la existencia del vínculo laboral, la configuración de prácticas discriminatorias y la protección ante conductas de hostigamiento en el trabajo.

En relación con la relevancia de la aplicabilidad de la presunción en la administración de justicia laboral, se evidenció que estas figuras son esenciales para equilibrar las cargas probatorias, especialmente en casos difíciles donde existe una marcada desigualdad entre las partes. Además, su aplicación ha permitido a la jurisprudencia constitucional y ordinaria tutelar derechos fundamentales de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad.

Respecto a la eficiencia y pertinencia de la presunción en la defensa de los derechos laborales, se concluyó que estas instituciones tienen un impacto positivo en la protección efectiva de los trabajadores, al facilitar el reconocimiento de garantías laborales básicas. Sin embargo, su eficacia plena depende de una adecuada interpretación judicial, del fortalecimiento de los mecanismos de inspección y vigilancia, y de la implementación de políticas públicas que promuevan la formalización laboral.

Finalmente, se identificaron diversos retos y oportunidades para optimizar la aplicación de las presunciones laborales en la administración de justicia. Entre ellos, se destaca la necesidad de una mayor capacitación y formación de los operadores judiciales, el uso de tecnologías para facilitar el acceso a la justicia, y el papel activo de la academia y la sociedad civil en la promoción de estas figuras.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abeledo, P. (2006). *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile.
- Alemán Páez, F. (2006). *Manual del Derecho del Trabajo*. Ciudad de México.
- Alonso Olea, M. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Universidad de Madrid.
- Bonett, S. (2010). La prescripción en derecho laboral y seguridad social. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 36, 129-144. .
- Chiovenda, J. (2007). *Principios de Derecho Procesal Civil*. Madrid: Madrid REUS S.A.
- Congreso de la República. (12 de Julio de 2012). *Secretaría Senado*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1564\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html)
- Consejo de Estado, 23001-23- 31-000-2002-00244-01 (Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda -Subsección A 6 de Marzo de 2008).
- Consejo de Estado, 54001-23-31-000-2000-00020- 01(2776-0 (30 de Septiembre de 2013).
- Consejo de Estado, 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016) (Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda 9 de Septiembre de 2021 ).
- Constitucional, C. (12 de Julio de 2005). *Corte Constitucional*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/c-731-05.htm#:~:text=La%20presunci%C3%B3n%20de%20derecho%2C%20tal,d e%20la%20experiencia%20que%20indican>
- Corte Constitucional. (12 de Noviembre de 1998). *C 665 DE 1998*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm>
- Corte Constitucional, T 235 (2002).
- Corte Constitucional, T 182 (Corte Constitucional de Colombia M.P.: Diana Fajardo Rivera 16 de Marzo de 2022).
- Corte Suprema de Justicia, 2396 (25 de Marzo de 1977).
- Corte Suprema de Justicia, SL16725-2001 (Sala de Casación Laboral 13 de Diciembre de 2001).
- Corte Suprema de Justicia, Sentencia 59273 (Sala laboral 3 de Octubre de 2018).
- Corte Suprema de Justicia, SL 5159-2020 (Sala de Casación Laboral 13 de Marzo de 2020).

- De los Ríos Castiblanco, J. C. (2017). *Vox Juris*. Obtenido de EL ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA:  
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1076/858>
- Franco, M. G. (2006). La responsabilidad social de las organizaciones: ¿ Factor de ventaja competitiva? Las acciones sociales de las organizaciones en relación con el tejido social. *AD-minister*, 106-123.
- Garrido, G. (1957). Sobre los verdaderos límites de la ficción en el derecho romano. *Anuario de Historia del Derecho Español*, 309.
- Jaramillo Jassir, I. D. (Diciembre de 2010). *Opinión Jurídica*. Obtenido de Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-25302010000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-25302010000200004&script=sci_arttext)
- Lacambra Bettini, M. (2023). *La Presunción Laboral Y La Carga Probatoria En El Marco Del Art. 23 De La Normativa De La Ley De Contrato De Trabajo*.
- León Moreno, E. N. (2017). LAS CAUTELAS INNOMINADAS EN EL PROCESO LABORAL COLOMBIANO: INSTRUMENTO DE LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA . *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 46.
- Leyva, R. G. (2019). *Las presunciones en el derecho: Entre la preplejidad y las fascinación de los juristas*. Ciudad de Mexico.
- López-Patrón, J. M. (2008). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos. *International Law*, 184-216.
- Obando Garrido, J. M. (2016). *Derecho Laboral*.
- OIT. (2008). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de OIT:  
<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- ONE SINGLE FIRM, 76171 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL 22 de Enero de 2020).
- Patiño Herrera, D. S. (2020). *Revisión del dolo como vicio del consentimiento en el marco de la teoría de existencia y validez de los actos o negocios jurídicos*.
- Presidencia de la República. (1948). *SECRETARIA SENADO*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)
- Presidencia de la República. (5 de Agosto de 1950). *SECRETARÍA SENADO*. Obtenido de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1)

- Puig, J. (1988). *Caducidad, prescripción extintiva y usucapión*. Barcelona: Bosh.
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral*.
- Sánchez Arias, C. A. (07 de 12 de 2018). *Ius Praxis*. Obtenido de Contrato realidad en la prestación de servicios personales en Colombia:  
[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/lux\\_praxis/article/view/7021/6196](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/lux_praxis/article/view/7021/6196)
- Sanguinetti Raymond, W. (1996). *El Derecho del Trabajo como categoría histórica*. Obtenido de IUS ET VERITAS:  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15544>
- Sierra Nieto, E. &. (2012). *Derecho procesal laboral colombiano: una mirada desde su historia y evolución*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Silva Ormeño, M. (2008). El principio de la primacía de la realidad. *Derecho y cambio social*, 14.