

CONCEPTO 208984 DE 2016

(octubre 30)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá, D.C.

ASUNTO: Radicado 185592-2015
Presunta Relación Laboral

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre "Presunta relación laboral", para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto [4108](#) de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Respecto a sus inquietudes cabe resaltar que los contratos comerciales no se rigen por la legislación laboral, sino las estipulaciones que sobre él preceptúa el Código de Comercio

Sin embargo, hay que tener presente que para que se configure una relación laboral, se requiere que concurren tres elementos a saber: prestación personal de la labor, remuneración como contraprestación a la labor desarrollada y subordinación a las órdenes impartidas por el empleador en el marco del respeto de los derechos fundamentales constitucionales como la dignidad humana, no importando la denominación que se le de a este acuerdo de voluntades celebrado entre las partes, se entiende se está frente a un contrato laboral, así lo determina el Artículo [23](#) del Código Sustantivo del Trabajo, el cual a la letra dice:

"ARTICULO [23](#). ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo [10](#) de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

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

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez **reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo** por razón del nombre que se le dé ni de otras

condiciones o modalidades que se le agreguen". (Resaltado fuera de texto)

Por tanto, si se considera que en el desarrollo de las actividades que se ejecutan al servicio de otra persona, se cumplen estos tres elementos y por ello, se entiende existe un contrato laboral, de acuerdo a lo establecido en la norma transcrita ut supra, podrá acercarse al Ministerio Del Trabajo, Despachos de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social o acudir ante la Justicia ordinaria para la reclamación de sus derechos.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo [28](#) de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de febrero de 2021 - Diario Oficial No. 51567 - Enero 24 de 2021

