

ACREENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CONTRATISTA:
GARANTÍA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA CONTRATANTE



JULIÁN PINZÓN FLÓREZ
WILMAR ALEXANDER FLOREZ PEÑALOZA
LEONEL MEDINA SOTO

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA, SECCIONAL CÚCUTA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL
SAN JOSÉ DE CÚCUTA
2017

ACREENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CONTRATISTA:
GARANTÍA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA CONTRATANTE



JULIÁN PINZÓN FLÓREZ
WILMAR ALEXANDER FLOREZ PEÑALOZA
LEONEL MEDINA SOTO

Trabajo presentado como requisito de grado para la Especialización en Derecho Laboral

Asesor disciplinar
FREDY HERNAN ROJAS JIMENEZ
Abogado

Asesor metodológico
LUIS ENRIQUE NIÑO OCHOA
Especialista en Investigación Social

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA, SECCIONAL CÚCUTA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL
SAN JOSÉ DE CÚCUTA
2017

ACREENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CONTRATISTA:
GARANTÍA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA CONTRATANTE

Julián Pinzón Flórez¹

Wilmar Alexander Flórez Peñaloza²

Leonel Medina Soto³

Resumen

El trabajo es el medio que el hombre ha venido utilizando para llevar a cabo el cumplimiento de sus metas personales y realizarse como persona, es decir, con el fruto del trabajo, el hombre puede: adquirir vivienda, costear la educación de sus hijos, invertir en su propia educación, adquirir vestuario y/o alimentación etc., por ello juega un papel determinante en el desarrollo de las relaciones familiares y la prosperidad de los hogares.

Hoy en día según la legislación laboral vigente en Colombia, establece que existen diversidad de formas de contratación de personal, desde la clásica forma indefinida hasta la novedosa contratación por intermedio de las Empresas de Servicios Temporales, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990; pues bien las relaciones laborales han cambiado y consecuentemente el hábito contractual del personal también.

La presente investigación, aborda uno de los fenómenos contractuales comunes en la cotidianidad de las relaciones laborales en nuestro país, es decir, los contratistas independientes, con ello se pretende dar a conocer al lector, las herramientas con que cuentan los trabajadores en materia de responsabilidad de acreencias laborales cuando su empleador se insolventa y debe responder el benefactor de la obra o de la labor.

¹ Julián Pinzón Flórez. Abogado Litigante, Egresado de la Universidad Libre Cúcuta.

² Wilmar Alexander Flórez Peñaloza. Abogado, Especialista en Seguridad Social, Universidad Libre Cúcuta.

³ Leonel Medina Soto. Abogado Litigante Egresado Universidad Libre Cúcuta.

Palabras claves

Contratista independiente, Responsabilidad solidaria, Artículo 36 C.S.T.

Abstract

Employment is the means which man has been using to get his personal goals and to promote himself as professionals, that is to say, with the product of work, men can: to buy a house, pay for his children education, to invest in his own education, to buy clothing and / or food etc., that is why this has a determining role in the development of family relationships and the prosperity of homes.

Nowdays according to our labor legislation in Colombia, we have a variety of hiring ways of employees, from the classic indefinite form to the new recruitment through the Temporary Services Companies, taking into account the entry in force of the Law 50, 1990; As well as the labor relations have changed and consequently of the staff contractual habit too.

This research takes one of the common contractual phenomena in daily life of labor relations in our country, it means, independent contractors, in order to let know the reader about the available tools to workers in responsibility of labor claims when his employer becomes insolvent and must respond to the benefactor of the job or the work.

Key words

Independent contractor, Joint and several liability, Article 36 C.S.T.

INTRODUCCIÓN

El trabajo, como relación contractual, es una rama del Derecho, que se encuentra en constante cambio, la historia ha moldeado sus figuras dependiendo de la demanda de mano de obra, que la industria y la sociedad comercial requieren a diario.

Hace años atrás, las anteriores generaciones de trabajadores Colombianos, solo concebían como forma de contratación, el contrato de trabajo a término indefinido y para el hombre de aquel entonces, significaba ello que en dicha empresa haría su vida laboral, para garantizar la subsistencia propia y la de su familia, también para obtener como fruto de su trabajo, una mejor calidad de vida para sus hijos, es decir, brindarles una educación superior y verlos realizados como profesionales.

Era común observar que los trabajadores, se pensionaban de las empresas durante las cuales laboraban como mínimo, veinte años continuos, empresas que reconocían y pagaban al trabajador la pensión de jubilación; el empleador, para despedir a un trabajador anteriormente, lo hacía porque realmente,

se configuraba una causal objetiva de despido y no por capricho de algún directivo o superior al interior del centro de trabajo.

Pues bien, como se indicó al inicio de este planteamiento, el derecho del trabajo, varía de acuerdo a las necesidades de los empleadores, trabajadores y la sociedad como tal, por ello, vemos hoy en día diversidad de formas de contratación laboral, que parten desde la clásica forma indefinida, hasta la contratación a través de empresas de servicios temporales o la figura del outsourcing.

Como es sabido, toda vez que se cumplen los períodos legales en donde el empleador debe cancelar al trabajador sus acreencias, es decir, sus derechos laborales, tales como las prestaciones sociales y las vacaciones, surgen en materia laboral una serie de interrogantes que son planteados por los trabajadores, por ejemplo, hoy en día se utiliza la figura de la tercerización, en donde determinada empresa, contrata a otra para que lleve a cabo una obra o labor en beneficio suyo, de esta manera surgen obligaciones de tipo laboral para la empresa contratista, la cual es la que administra el presupuesto que le es

entregado por la empresa contratante y se encarga de ejecutar el objeto contractual, por esa razón debe contratar mano de obra y es allí donde el trabajador juega un papel crucial en el desarrollo de la labor u obra contratada por el contratante.

El problema que actualmente existe en estas situaciones es que en variadas oportunidades, la empresa contratista se insolventa o termina los contratos de trabajo en razón al cumplimiento del objeto contractual con el contratante y desaparece de la vida jurídica, como es el caso por ejemplo de las uniones temporales; pues bien muchos trabajadores han quedado sin empleo y sus empleadores han quedado en deuda con ellos en lo que respecta a salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias de tipo laboral.

La presente investigación, busca dar una respuesta a esta problemática que afecta a varias familias colombianas, ya que como es bien sabido, en muchos hogares solo es una persona la que trabaja y genera los ingresos para la subsistencia de la familia, la respuesta al problema se quiere dar desde el punto de vista de la responsabilidad solidaria de la empresa

contratante con los derechos laborales de los trabajadores del contratista.

ACREENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CONTRATISTA: GARANTÍA DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA CONTRATANTE

Método

La presente investigación se considera de tipo jurídica con la aplicación del método documental y el hermenéutico jurídico, debido a que su objetivo es el análisis de diferentes fenómenos o situaciones, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre la realidad en el tema de la garantía de responsabilidad solidaria de la empresa contratante para con las acreencias laborales de los trabajadores del contratista donde utiliza técnicas muy precisas de la documentación existente como lo son las sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia y obras jurídicas, que directa o indirectamente aportan la información.

Es jurídica puesto que, su objeto de conocimiento es la doctrina y jurisprudencia, los problemas que suscitan la interpretación y aplicación del artículo 34° del Código Sustantivo del Trabajo a los casos particulares, sus contradicciones, deficiencias y omisiones, acudiendo a la hermenéutica jurídica en sus diversos métodos de interpretación y aplicación de las normas existentes tomando los métodos exegético y sistemático. Se tomará las sentencias de las Corporaciones, para realizar un estudio técnico y teórico de los especialistas en esta rama del Derecho Laboral, como también se tomarán las teorías que los doctrinantes del Derecho Laboral han consagrado en sus respectivas obras.

El método de investigación es el hermenéutico y lógico, pues, permiten revisar y analizar las sentencias de la Corte Constitucional o la Corte Suprema de Justicia, de las cuales se pretende estudiar la ciencia de la hermenéutica aplicada por las Corporaciones Judiciales en sus providencias sobre el concepto de garantía de responsabilidad solidaria y además examinar las posturas que la doctrina en materia de derecho laboral ha

consignado en las distintas obras consultadas para efectos de la producción de la presente investigación. El método lógico es utilizado para llevar un desarrollo del concepto de la garantía de responsabilidad solidaria por parte de la empresa contratante en las acreencias laborales de los trabajadores del contratista.

Además, desde el punto de vista de investigación cualitativa, se utilizará la metodología de estudio de casos para determinar las diferentes situaciones y aspectos importantes de aquellos conflictos jurídicos resueltos por las Instituciones Jurídicas y Doctrinantes objeto de estudio.

Para responder a los objetivos del proyecto y atendiendo al desarrollo del trabajo, el tamaño de la muestra se determinó a criterio del grupo investigador, por conveniencia mediante muestreo voluntario.

El tema de estudio ha sido repasado, por las corporaciones judiciales que existen en el ordenamiento judicial Colombiano, desde la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, hasta llegar a la

Honorable Corte Constitucional; órganos judiciales que a través de sus providencias han desarrollado el tema del presente trabajo, utilizando como fundamentación jurídica en sus Sentencias, el artículo 34° del Código Sustantivo del Trabajo.

La doctrina nacional, también cuenta con sendas obras de tipo jurídico donde se trata el tema de responsabilidad solidaria

de la empresa contratante en las acreencias laborales de los trabajadores del contratista.

Por lo tanto la muestra que se tuvo en cuenta para la recolección de información es de tipo documental y está fundamentada principalmente en las siguientes sentencias:

Cuadro 1. Sentencias Judiciales analizadas en el presente trabajo de investigación.

AÑO	RADICADO	AUTORIDAD QUE LA EXPIDE	FECHA
1.999	11.483	Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral	21 de Mayo de 1.999.
2.008	28.783	Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral	02 de Diciembre de 2.008.
2.002	T-938	Corte Constitucional. Sala de Revisión	31 de Octubre de 2.002.
2.014	C-593	Corte Constitucional. Sala Plena	20 de Agosto de 2.014.

Fuente: Julián Pinzón Flórez, Wilmar Alexander Flórez Peñalosa y Leonel Medina Soto. Octubre, 2016.

Discusión

El trabajo, es una rama del Derecho, que se encuentra en constante cambio, la historia ha moldeado sus figuras dependiendo a las demandas de mano de obra, que la industria y la sociedad comercial requieren a diario.

Las generaciones anteriores de trabajadores Colombianos, solo concebían como forma de contratación, el contrato de trabajo a término indefinido y para el hombre de aquel entonces, significaba ello que en dicha empresa haría su vida laboral, para garantizar la subsistencia propia y la de su familia, también para obtener como fruto de su trabajo, una mejor calidad de

vida para sus hijos, es decir, brindarles una educación superior y verlos realizados como profesionales.

Era común observar que los trabajadores, se pensionaban de las empresas durante las cuales laboraban como mínimo, veinte años continuos, empresas que reconocían y pagaban al trabajador la pensión de jubilación; el empleador, para despedir a un trabajador anteriormente, lo hacía porque realmente, se configuraba una causal objetiva de despido y no por capricho de algún directivo o superior al interior del centro de trabajo.

Pues bien, como se indicó al inicio de este escrito, el derecho del trabajo, varía de acuerdo a las necesidades de los empleadores, trabajadores y la sociedad como tal, por ello, vemos hoy en día diversidad de formas de contratación laboral, que parten desde la clásica forma indefinida, hasta la contratación a través de empresas de servicios temporales o la figura del outsourcing.

En el presente trabajo, se abordará la responsabilidad solidaria del contratante ante las prestaciones sociales de los

trabajadores del contratista; como punto de partida se debe enmarcar en el Código Sustantivo del Trabajo (1950), el cual en el artículo 34 consagró lo siguiente:

CONTRATISTAS

INDEPENDIENTES. <Artículo modificado por el artículo 3º. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad

que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

La doctrina del derecho del trabajo, no ha sido ajena al tema de responsabilidad solidaria del benefactor de una obra en razón a los trabajadores de su contratista, en la obra del Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia (2013), se hace una mención conceptual en lo que respecta a la garantía de solidaridad, de la siguiente forma:

El contratista independiente es un verdadero empleador. Los derechos salariales, prestacionales e indemnizatorios a favor de los trabajadores del contratista

independiente o sus subcontratistas pueden reclamarse al dueño de la obra o beneficiario del servicio, con la única condición que tales actividades no sean ajenas al giro ordinario de las actividades del dueño de la obra o beneficio del servicio. Esta responsabilidad opera automáticamente sin consideración a la conducta personal del sujeto obligado solidariamente. La razón: protección de los derechos de los trabajadores frente a la insolvencia de contratistas o subcontratistas, lo que deja al beneficiario con el derecho de repetición. Es decir, la responsabilidad se mira como una verdadera y real garantía para evitar que los derechos de los trabajadores sean defraudados.

El Doctor Miguel Pérez García (2013), en su obra clarifica el concepto de los contratistas independientes de la siguiente manera:

En esta regulación se establecieron las características fundamentales que dieron identidad a la figura del contratista independiente, que quedaron recogidas en el artículo 6°

del decreto en mención, cuando dispone que esta nueva figura jurídica se caracteriza por contratar la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado. Estas obras o labores deben ser realizadas por el contratista con sus propios medios, además de que debe disponer de independencia técnica y administrativa.

La figura del contratista independiente se ha mantenido en nuestra legislación y está regulada por el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (art. 3° D.L. 2351/1965) y sigue conservando sus características distintivas, entre las cuales se destaca su carácter de verdadero empleador, con todas las obligaciones que esto conlleva al ser contratista independiente.

Uno de los aspectos que va a definir esta modalidad es la solidaridad que se establece entre el contratista y beneficiario del trabajo o dueño de la obra, respecto a la extensión de los derechos de los trabajadores en cuanto a salarios, prestaciones e indemnizaciones

surgidas de los contratos realizados por los subcontratistas, aun en situaciones en las cuales no haya recibido autorización para ello, según lo dispone el inciso 2°, del artículo 34, del Código Sustantivo del Trabajo.

La solidaridad también es válida en el caso de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, incluso si los contratistas no están autorizados para contratar los servicios de dichos subcontratistas. La salvedad que se establece con respecto del principio general de la solidaridad del contratista y beneficiario del trabajo o dueño de la obra se da cuando se trata de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. (p.15)

De la clarificación del concepto de garantía en la cual se constituye la responsabilidad solidaria del contratante respecto de los emolumentos laborales de los trabajadores del contratista, debemos apoyar la tesis que ha confirmado la jurisprudencia nacional, en cuanto, no compartimos el hecho de que dicha

responsabilidad se torne absoluta y deba responder ante cualquier eventualidad el benefactor de la obra, ya que de configurarse esa posibilidad a la luz de la práctica, tendríamos que la figura dejaría de emplearse o de ser empleada, se daría que a los contratistas que se insolventaran, se les eximiría de su responsabilidad frente a sus subordinados puesto que la figura les permitiría a estos últimos perseguir al benefactor o dueño de la obra.

Es de recogida de los autores, lo previsto en la jurisprudencia de la honorable Corte Suprema de Justicia (1999), Sala de Casación Laboral, en la sentencia radicada 11843-99, precisó que:

Esta Sala ha reiterado el criterio jurisprudencial conforme al cual el beneficiario de la realización de una obra o la prestación de un determinado servicio por parte de un contratista independiente no adquiere en virtud de la solidaridad prevista en el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965, la condición de empleador de los trabajadores de ese empresario.(...)

Por esta razón quien encarga la ejecución de una obra o la prestación

de un servicio no adquiere ninguna obligación independiente con los trabajadores del contratista, porque de ser ello así no existiría solidaridad, pues ésta tiene lugar, conforme a lo preceptuado por el artículo 1569 del Código Civil, cuando varias personas deben una misma cosa al acreedor. (...)

Tampoco no sobra repetir lo expresado por esta Corporación en sentencia de Sala Plena Laboral del 14 de diciembre de 1970 (G.J., Tomo CXXXVI, pág. 524), reiterada en la del 10 de agosto de 1994, Rad.No.6494 (Sección Segunda), en el sentido de que el trabajador puede demandar solamente al beneficiario de la obra, como deudor solidario, si la obligación del verdadero patrono - el contratista independiente- “existe en forma clara, expresa y actualmente exigible, por reconocimiento incuestionable de éste o por que se le haya deducido en juicio anterior adelantado tan solo contra el mismo.(...)

De lo manifestado por la jurisprudencia, se puede determinar que dándole una interpretación teleológica a la norma objeto de este escrito, la responsabilidad solidaria solo puede prosperar en los eventos, en los cuales: (i) El contratista se insolvente y no esté en condiciones económicas de asumir los costos de las acreencias laborales de sus trabajadores; siempre y cuando (ii) La obra o el servicio que presten los trabajadores del contratista guarde relación con el giro de los negocios del benefactor.

Ahora bien, para precisar que hace parte de los giros normales de un negocio, deberá primero establecerse qué tipo de persona es el benefactor de la obra o del servicio, para a continuación, dependiendo de su calidad, si se trata de persona jurídica, analizar si dentro del objeto social empresarial puede encuadrarse la labor prestada, solo así podrá determinarse en cada caso concreto si hay responsabilidad solidaria, ya que reiteramos, solo se responde solidariamente cuando el servicio o la labor prestada guarda relación con el giro normal de los negocios del contratante.

La Corte Constitucional, en sendas oportunidades se ha referido a la responsabilidad solidaria, desde la óptica de las sentencias de tutela y sentencias de constitucionalidad; entre otras se encuentra la sentencia T-938 de 2002 que expresa:

4. La solidaridad en el pago de prestaciones laborales

El artículo 1569 del Código Civil prescribe que la institución de la solidaridad surge “cuando varias personas deben una misma cosa a un mismo acreedor, bien sea singular o plural.” En materia laboral, la solidaridad entre el contratista y el beneficiario del trabajo o dueño de la obra respecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, está consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al tenor de la citada disposición, el contratista independiente y el beneficiario de la obra o labor contratada son solidarios en el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores,

quienes pueden exigir la totalidad de dichos emolumentos a uno u otro deudor, sin perjuicio de que el beneficiario estipule con el contratista independiente las garantías del caso o repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Sin embargo, lo anterior no significa que el beneficiario de la obra o labor contratada se constituya en el empleador de los trabajadores vinculados al servicio del contratista independiente. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado:

Esta figura jurídica [la solidaridad] no puede asimilarse ni confundirse con la vinculación laboral (como parece hacerlo la oposición), pues tiene cada una alcances y consecuencias distintas. Es claro que la vinculación de carácter laboral es con el contratista independiente y que el obligado solidario no es más que un garante para el pago de sus acreencias, de quien, además, el trabajador puede también exigir el pago total de la obligación demandada, en atención al

establecimiento legal de esa especie de garantía.

Precisamente porque no se genera un vínculo laboral entre el beneficiario y los trabajadores que laboran al servicio del contratista independiente, el artículo 34 del C.S.T. protege a estos últimos del posible incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del contratista, su verdadero empleador.

Ahora bien, en relación con la acreditación del vínculo del cual pueda hacerse efectivo el cobro solidario de las acreencias adeudadas, la Corte Constitucional, reiterando la sentencia del 8 de mayo de 1961 de la Corte Suprema de Justicia, manifestó: “quien se presente a reclamar obligaciones a cargo del beneficiario, emanadas de un contrato laboral celebrado con el contratista independiente, debe probar: el contrato de trabajo con éste; el de obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista independiente; y la relación de causalidad entre los dos contratos, es decir que la obra o labor contratada

pertenezca a las actividades normales de quien encargó su ejecución.

Es importante, aclarar que la solidaridad tal como lo dispone el código civil, no es una figura autónoma, es decir, es una figura accesoria que depende de otra principal. Llevado lo anterior al campo del derecho del trabajo, quiere decir lo anterior que sin existir obligación alguna que emane del contratista para con sus trabajadores, no podrá entonces perseguir alguna pretensión laboral en contra del benefactor de la obra, aunque dicha obra, guarde relación con el giro normal de los negocios del contratante, la Sala de Casación Laboral, ha explicado de manera muy apropiada esta situación, ya que en la práctica, se observaba en algunos casos, que al contratante se le declaraba que actuaba de mala fe y consecuentemente era condenado a pagar la indemnización moratoria a favor de los trabajadores del contratista, de forma seguida la Corte Suprema de Justicia abordó dicha problemática en la Sentencia radicado n° 28783 de 2008, en donde expone que:

Es decir, ante la inexistencia de condenas respecto del empleador obligado, al beneficiario solidario no

podía afectársele con ninguna que previamente no se hubiese impuesto a aquél, ya que su obligación no tiene carácter independiente sino derivado, porque no formó parte de la relación laboral de la que la prestación se origina, y, por ende, cualquier prestación que deba solucionar está condicionada a que se genere, con anticipación, en la persona del empleador.

Y, como en el sub lite, se ha hecho comparecer al mismo juicio a los presuntos empleador y beneficiario, la condena a éste resulta condicionada a que sea derivada de la impuesta a aquél.

La constitucionalidad del artículo 34 del mencionado código sustantivo del trabajo, ha sido puesta en cuestión por los ciudadanos al interponer la respectiva demanda de inconstitucionalidad de la norma ante la honorable Corte Constitucional, pues en criterios, que no son compartidos por el autor, se plantea que la norma generó una desprotección a los derechos mínimos e irrenunciables previstos en la Carta Política, lo anterior en razón a que muchos Contratistas se han

insolventado de mala fe para eludir los pagos de las acreencias laborales de sus trabajadores y que en algunas oportunidades cuando estos persiguen al Contratante como garante de esos derechos, se ha encontrado que dicho Contratante es absuelto de las pretensiones del trabajador, debido a que la obra no guarda relación con el giro de los negocios del benefactor.

A criterio del equipo investigador, el operador judicial, debe sopesar, varios aspectos y las formas en las cuales se pueden realizar contratos de prestación de servicios de tipo civiles o comerciales con terceros para desarrollar una actividad o una labor que tenga que ver o no con los giros del negocio de la empresa contratante.

De configurarse la situación de que nada tiene que ver con los giros de la empresa, no puede atribuírsele responsabilidad solidaria alguna, porque se estaría frente a un reconocimiento de una relación laboral directa entre el trabajador del contratista y el contratante.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, ha expuesto una

tesis de constitucionalidad de dicha norma en la sentencia que se plasma acto seguido:

Análisis de la constitucionalidad de la expresión acusada del artículo 34. Con el objeto de analizar la constitucionalidad de la expresión “a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio” del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es necesario determinar el alcance.

En este orden de ideas, la norma consagra que en razón de dicha calidad de empleadores, las personas naturales o jurídicas contratistas deben asumir el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y si es el caso, de las indemnizaciones a las que haya lugar, en relación con los trabajadores que contraten para ejecutar la obra. Sin embargo, aquél que se beneficie de la obra o labor será solidariamente responsable por la totalidad de las obligaciones laborales, a menos que las funciones que realicen los trabajadores sean

extrañas al giro ordinario de sus negocios.

Se observa entonces que el objeto de la disposición es establecer una solidaridad laboral o responsabilidad compartida o conjunta entre el beneficiario o dueño de la obra y el contratista independiente, cuando el primero utiliza el mecanismo de la contratación para desarrollar labores propias de la empresa. En efecto, el legislador busca que la referida contratación no se convierta en un mecanismo para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales con el fin de disminuir los costos económicos y encubrir una verdadera relación laboral.

De igual manera, facilita a los empleados el cobro de los salarios y prestaciones sociales y hace frente a posibles incumplimientos, dificultades económicas o simulaciones del contratista independiente, cuando se les utiliza para desarrollar funciones propias de la empresa. (...)

Según lo expuesto, para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal.

En esta misma providencia, se señaló que, por tanto, quien se presente a reclamar obligaciones a cargo del beneficiario, emanadas de un contrato laboral celebrado con el contratista independiente, debe probar: (i) el contrato individual de trabajo entre el trabajador y el contratista independiente; (ii) el contrato de obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista independiente; y (iii) la relación de causalidad entre los dos contratos, es decir que la obra o labor

contratada pertenezca a las actividades normales de quien encargó su ejecución. Sostuvo:

Quien se presente, pues, a reclamar en juicio obligaciones a cargo del beneficiario, emanadas de un contrato laboral celebrado con el contratista independiente, debe probar: el contrato de trabajo con éste; el de obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista independiente; y la relación de causalidad entre los dos contratos en la forma ya explicada. Son estos los presupuestos de derecho que en favor del trabajador establece la disposición legal en examen.

La anterior postura de la Honorable Corte Constitucional, no es más que la interpretación del artículo 34 del C.S.T., y pudiera decirse que la Corte debió ir más allá en la interpretación de la norma y extender la responsabilidad solidaria al benefactor de la obra sin importar si el servicio prestado o contratado guarda relación con el giro ordinario de los negocios del Contratante; sin embargo, la Corte Constitucional no tiene facultades legislativas ni puede darle un sentido

distinto a las normas del ordenamiento jurídico, más que el respeto de dichas normas a las normas de la carta política.

Se debe manifestar el rechazo a la norma que consagró el legislador en el artículo 34 del C.S.T., puesto que debemos analizar primordialmente el fin que cumple la institución de la solidaridad, el cual ya se ha dejado en claro en este artículo, a pesar de ello, puede denotarse que hoy en día cierta población de trabajadores quedaría legalmente desprotegidos frente a una situación de insolvencia o disolución y liquidación de su empleador (empresa contratista) gracias a lo consagrado por la norma anteriormente referenciada, puesto que si se ejecutan actividades extrañas a las del dueño de la obra (empresa contratante), se rompería el vínculo de solidaridad que debiera existir sin importar la condición de la empresa.

Lo anterior, pone en situación de debilidad manifiesta e indefensión a los trabajadores que se encuadren dentro de dicho supuesto de hecho, puesto que quedarían sin la posibilidad de perseguir que se les pagase lo adeudado, sin embargo el error no es de los jueces al

interpretar la norma, el error viene en el vacío y desprotección que crea el legislador en la misma norma al cerrar toda posibilidad de perseguir al dueño de la obra en estos aspectos.

CONCLUSIONES

Es recomendable para la empresa que: si desea llevar a cabo una obra o labor que tenga relación con el giro normal de sus negocios; no emplee la figura de los contratistas independientes, puesto que en sede judicial puede declararse la responsabilidad solidaria entre este y el contratista.

La responsabilidad solidaria en materia laboral, debe reunir unos requisitos para que se configure los cuales son: (i) Que entre el contratista y sus trabajadores, exista una obligación clara, expresa y exigible laboral del primero para con los últimos; (ii) Que el contratante, haya contratado los servicios del contratista para llevar a cabo una obra o labor que tenga relación con el giro normal de los negocios de la empresa benefactora de la prestación de servicios; (iii) Que el

trabajador demuestre que entre el Contratante y el Contratista, existe o existió Contrato de Prestación de Servicios o de Obra de tipo civil y/o comercial.

Que los preceptos contenidos en el artículo 34 del C.S.T. en lo que respecta a la acepción “dentro del giro normal de los negocios del contratante”, pueden llegar a generar dudas en la interpretación de la norma ya que hoy en día se tiene el caso de las sociedades comerciales por acciones simplificadas, las cuales permiten que el empresario explote múltiples actividades económicas y por ende tenga multiplicidad de objetos sociales, situación que pone en desventaja y riesgo a este tipo de empresas.

Que para las empresas Contratantes de una obra o labor la cual será planificada y ejecutada por una empresa Contratista, la cual a su vez pone mano de obra, representa un gran riesgo el hecho de delegar el manejo y la contratación del personal, puesto que cualquier incumplimiento del Contratista con sus trabajadores, obliga al Contratante de una obra o labor que gire en torno con sus negocios a responder de manera ilimitada.

Que para los empresarios analizando costos y eventuales condenas judiciales, resulta menos riesgoso contratar directamente la mano de obra y no por intermedio de terceros; de esta manera se manejaría los problemas de tipo laboral de manera directa y no dependerían de contratistas independientes que en algunas ocasiones desaparecen de la vida jurídica y comercial por la disolución y liquidación de las mismas una vez se termina o se cumple el objeto del contrato.

Que si el empresario o el dueño de una obra o contratante de una labor, desea proteger su patrimonio de ser perseguido por acreedores de tipo laboral; podría el empresario contratar pólizas de responsabilidad civil contractual y/o extracontractual con una compañía del gremio asegurador, con el fin de que sean

estas últimas llamadas en garantía dentro de los procesos ordinarios laborales y procesos ejecutivos laborales que interpongan los trabajadores.

Que desde el Honorable Congreso de la República de Colombia, deberá modificarse el artículo 34 del C.S.T. en el entendido en el que la solidaridad del Contratante debe ser absoluta y no condiciona a lo que actualmente rige en nuestra legislación laboral, la razón de ello debe ser la real protección de los derechos laborales y derechos fundamentales de los trabajadores colombianos, obligación que tiene el Estado Social de Derecho desde la entrada en vigencia de la Constitución Política de Colombia, la cual es su preámbulo y artículos 1, 2, 48 y 53, pregonan la protección a la dignidad y la honra de los ciudadanos y de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Colegio de Abogados del Trabajo (2013). *Compendio Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*. Bogotá. Editorial Legis.
- Colombia. Congreso de la Republica. Código Sustantivo del Trabajo. (5, agosto, 1950) Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Bogotá D.C. Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.
- Colombia. Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia T-938. M.P: Araujo Rentería, J.
- Colombia. Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia C-593. M.P: Pretelt Chaljub, J.I.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (1999). Sentencia 11.483. M.P: Palacio Palacio, J.I.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2008) Sentencia 28.783. M.P: Ricaurte Gómez, F.J.
- Pérez García, M. (2013). *Contratación Laboral, Intermediación y Servicios*. Bogotá. Editorial Legis.