

Sujetos susceptibles de ser demandados
en los procesos laborales frente
a ciertas tipologías contractuales

Jorge Eliécer Manrique Villanueva
Director Departamento de Derecho Laboral

Katerine Bermúdez Alarcón
Directora Centro de Investigaciones Laborales

Lorena Karolay Arévalo Romero
Liz Camila Barbosa Ardila
Katerine Bermúdez Alarcón
Fernando Corredor Álvarez
Manuel Gerardo Duarte Torres
Hernán Mauricio Moreno Bonilla
Investigadores

Sujetos susceptibles de ser demandados en los procesos laborales frente a ciertas tipologías contractuales

Universidad Externado de Colombia
Departamento de Derecho Laboral
Centro de Investigaciones Laborales

Sujetos susceptibles de ser demandados en los procesos laborales frente a ciertas tipologías contractuales / investigadores Lorena Karolay Arévalo Romero [y otros]. - Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Centro de Investigaciones Laborales. 2017. 188 páginas; 21 cm.

Incluye referencias bibliográficas (páginas 177-188)

ISBN: 9789587727722

1. Derecho laboral – Colombia 2. Contratos de trabajo -- Aspectos jurídicos –Colombia 3. Procedimiento laboral – Colombia 4. Legislación laboral -- Colombia I. Arévalo Romero, Lorena Karolay, investigadora II. Barbosa Ardila, Liz Camila, investigadora III. Bermúdez Alarcón, Katerine, investigadora IV. Corredor Álvarez, Fernando, investigador V. Duarte Torres, Manuel Gerardo, investigador VI. Moreno Bonilla, Hernán Mauricio, investigador II. Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Centro de Investigaciones Laborales VI. Título

348.6

SCDD 15

Catalogación en la fuente -- Universidad Externado de Colombia. Biblioteca. EAP.

Agosto de 2017

ISBN 978-958-772-772-2

© 2017, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Calle 12 n.º 1-17 este, Bogotá

PBX (57-1) 342 0288

publicaciones@uexternado.edu.co

www.uexternado.edu.co

Primera edición: agosto de 2017

Diseño de cubierta: Departamento de Publicaciones

Composición: David Alba

Impresión y encuadernación: Digiprint Editores SAS

Tiraje de 1 a 1.000 ejemplares

Impreso en Colombia

Printed in Colombia

Prohibida la reproducción o cita impresa o electrónica total o parcial de esta obra, sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad de los autores.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	11
CAPÍTULO UNO	
LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA	15
I. Litisconsorcio	23
A. Litisconsorcio necesario	25
B. Litisconsorcio facultativo	32
C. Litisconsorcio cuasinecesario	34
CAPÍTULO DOS	
LEGITIMACIÓN LABORAL FRENTE A ASUNTOS	
PROPIOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	37
I. Representantes del empleador	37
II. Simple intermediario: concepto y marco normativo	40
A. Simple intermediación como consecuencia de una tercerización ilegal	43
B. Simple intermediación como consecuencia de exceder el límite temporal de la vinculación con una empresa de servicios temporales	44
C. Intermediación cuando se contrata ilegalmente a las cooperativas de trabajo asociado	50
III. El contratista independiente	52
A. De la legitimación por pasiva en las controversias generadas en torno al contratista independiente	58
IV. Sustitución patronal	62
A. Efectos procesales de la sustitución patronal	67

CAPÍTULO TRES

LEGITIMACIÓN LABORAL FRENTE A ASUNTOS

PROPIOS DE LA LEGISLACIÓN COMERCIAL	69
I. Tipos societarios y responsabilidad laboral	69
A. De las sociedades de capital	72
1. Sociedad anónima	72
2. Sociedad limitada	81
a. Responsabilidad de los socios en demandas posteriores	87
3. Sociedad por acciones simplificadas (SAS)	94
B. De las sociedades de personas	102
1. Sociedad colectiva	104
a. Sociedad de hecho	105
C. De las sociedades mixtas	107
1. Sociedad en comandita	107
D. De las sociedades civiles: fundaciones y corporaciones	109
II. Matrices y filiales	112
A. Supuestos legales de control	113
B. Presunción de subordinación	116
1. Responsabilidad subsidiaria de las empresas matrices	118
2. Empresas matrices y filiales en asuntos laborales y de seguridad social	121
III. Consorcio y unión temporal	125
A. Existencia del consorcio y la unión temporal	131
B. Legitimación procesal de los consorcios y uniones temporales	133
IV. Patrimonio autónomo: fiducia	144
A. Naturaleza jurídica y legitimación	146
V. Unidad de empresa	150
A. Manifestaciones legales de la unidad de empresa	153
1. Diferencias entre unidad de empresa y grupo empresarial	157

B. Reconocimiento de la unidad de empresa	163
C. Legitimados por pasiva en materia laboral frente a la unidad de empresa	166
CONCLUSIONES	169
BIBLIOGRAFÍA	177

PRESENTACIÓN

La legitimación por pasiva en materia laboral es un tema que requiere revisarse en función de quien aparece en el contrato como empleador, pues, aunque este se identifica con facilidad, en la práctica se evidencian dificultades para hacer exigibles los derechos de los trabajadores cuando ese empleador está constituido bajo figuras jurídicas donde hay una pluralidad de sujetos y relaciones que entorpecen su individualización.

Ello obedece a que las formas de trabajar y de organizar las relaciones laborales han mutado para facilitar las actividades empresariales, su productividad y competitividad. Según consta en la jurisprudencia laboral, cuando se acude a la jurisdicción para reclamar los derechos de los trabajadores es frecuente encontrar que los operadores jurídicos confundan la calidad de empleador con la del responsable solidario, y viceversa, lo que genera que a veces se demande a quien no está obligado, se diluya la responsabilidad del verdadero empleador y se desconozcan derechos de los trabajadores.

Por ello se planteó un proyecto de investigación cuyo problema fue determinar quiénes son los legitimados en la causa por pasiva en un proceso laboral en el caso de figuras propias del derecho laboral y contractuales y societarias del derecho privado y administrativo.

El objetivo propuesto en el proyecto fue brindar un panorama general sobre la legitimación por pasiva en figuras propias del derecho laboral, el derecho comercial y el derecho administrativo,

para establecer, a partir de la legislación, la jurisprudencia de las tres Altas Cortes y la doctrina, quiénes son legitimados por pasiva para comparecer a un proceso ordinario laboral, cuando quien se ha beneficiado directamente del servicio del trabajador corresponde a un tercero distinto al empleador, o este hace parte de un grupo de personas naturales o jurídicas constituidas legalmente o, en general, hay una serie de relaciones que cabe desentrañar para identificar si hay otros responsables del cumplimiento de los derechos laborales.

La investigación inició con un barrido de la jurisprudencia de las tres Altas Cortes durante el periodo 2005 a 2015, a partir de varios restrictores definidos en el proyecto y que estaban relacionados con el tema de legitimación. Una vez identificadas esas sentencias, se analizaron y conforme a los temas que desarrollaban se clasificaron para organizarlas en los capítulos que integran este escrito.

Por lo anterior, la investigación se dividió en tres capítulos: el primero, referido a los conceptos generales de legitimación en la causa, lo relacionado con el derecho de acción, el litisconsorcio y las clases de litisconsorcio existentes en el ordenamiento jurídico colombiano. En el segundo capítulo, denominado “Legitimación laboral frente a asuntos propios de la legislación laboral”, se revisa quién está legitimado por pasiva en figuras de la tercerización, la intermediación y la sustitución patronal.

El tercer capítulo desarrolla el tema de la legitimación laboral frente a asuntos propios de la legislación comercial, civil y administrativa, donde se hace referencia a los tipos societarios, la responsabilidad de sus socios, las matrices y filiales, los consorcios y uniones temporales, el patrimonio autónomo y la unidad de empresa y los grupos empresariales.

Por último, se elaboraron las conclusiones, donde se pudo comprobar la importancia de determinar quién es el obligado a responder por las obligaciones laborales de los trabajadores y descifrar en esas figuras en las que el empleador no es un sujeto singular o no actúa de manera individual cómo opera la responsabilidad y, en consecuencia, si la parte pasiva del proceso laboral puede estar integrada por personas diferentes o adicionales a quien contrató al trabajador, a fin de darle mayores garantías para la satisfacción de sus derechos.

Katerine Bermúdez A.
Directora Centro de Investigaciones Laborales
Departamento de Derecho Laboral
Universidad Externado de Colombia

CAPÍTULO UNO

LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

El Estado regula las relaciones intersubjetivas a través de normas jurídicas con las cuales crea derechos y obligaciones individuales, que en caso de ser incumplidas facultan al afectado para invocar la intervención del Estado, a través de la jurisdicción, pues la justicia no se mueve si no hay quien la solicite¹.

Esa solicitud de justicia se hace a través de la acción, donde “por acción se entiende el derecho público, subjetivo que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión mediante un proceso”². A su vez, como respuesta inescindible al derecho de acción, está el derecho de contradicción³, que se materializa mediante el principio fundamental del debido proceso, inherente a todo Estado Social de Derecho, en donde se prohíbe ser juzgado sin antes ser oído y sin proporcionar los medios adecuados para la defensa del individuo, siempre dentro del marco de la igualdad de oportunidades. Así lo contempla la Constitución Política de 1991 en el artículo 29:

Artículo 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

-
- 1 CALAMANDREI, PIERO. *Instituciones de derecho procesal civil*, Bogotá, Leyer, 2005, p. 208.
 - 2 LÓPEZ BLANCO, HERNÁN FABIO. *Procedimiento Civil. Parte general*, Bogotá, Dupré, 2005, p. 278.
 - 3 DEVIS ECHANDÍA, HERNANDO. *Nociones generales de derecho procesal civil*, 2.^a ed., Bogotá, Temis, 2009, p. 245.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

Quienes ejercen la acción o se defienden de ella se denominan partes procesales, que no son nada diferente a aquellas que intervienen en el proceso, frente a un derecho material en discusión o por satisfacerse. En ese sentido pueden ser parte de un litigio incluso personas que no participaron en la relación sustancial⁴, lo que llevado al tema laboral significa que podrían ser demandantes o demandados incluso quienes no obraron directamente en la relación de trabajo como empleador o trabajador.

Dentro de todo proceso judicial⁵, el operador judicial debe examinar el cumplimiento de una serie de presupuestos procesales

4 *Ibid.*, p. 384.

5 “En sentido general, entendemos por proceso una serie o cadena de actos coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para obtener la declaración, la defensa o realización coactiva de los derechos que pretendan tener las personas privadas o públicas, en vista de su incertidumbre o de su desconocimiento o insatisfacción, mediante la actuación de la ley en un caso concreto”. DEVIS ECHANDÍA, HERNANDO. Ob cit., p. 153.

para poder pronunciarse frente al asunto que conoce; en palabras de Carnelutti, “existen una serie de actuaciones que incumbe a las partes realizar para la composición de un litigio”⁶, las cuales si faltaren impiden que haya proceso o se pronuncie sentencia, pues el juez solo puede conocer y decidir cuando el proceso sea válido y regularmente constituido⁷.

Para Devis Echandía, los presupuestos procesales se dividen en los previos al juicio, que se deben reunir antes que el juez admita la demanda, y en los del procedimiento, que tienen que ver con el desarrollo válido del proceso hasta la sentencia. A la vez, dicho autor divide los presupuestos procesales previos al juicio en dos grupos: el primero, los presupuestos procesales de la acción, que refieren a la capacidad jurídica y la capacidad procesal del demandado (legitimación en la causa), la investidura del juez, la calidad de abogado de quien presente la demanda, cuando esta es un requisito de ley, y la caducidad de la acción; y segundo, los presupuestos procesales de la demanda, que son jurisdicción, competencia, capacidad y debida representación del demandado, y debida demanda⁸.

Entonces, dentro de los presupuestos previos al juicio está el de la legitimación en la causa, que hace referencia a la facultad de que quien es parte en un proceso formule pretensiones o las controvierta, es decir, existe un interés directo entre lo que se debate en juicio y las partes; la consecuencia de la falta de legitimación es la imposibilidad del juez de decidir de fondo.

No debe confundirse tampoco el interés para obrar con la legitimación en la causa –*legitimatío ad causam*–, pues, aunque ambos son requisitos de la sentencia de fondo, en diferentes casos puede tenerse

6 CARNELUTTI, FRANCESCO. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, México, Pedagógica Iberoamericana, 1997, p. 144.

7 DEVIS ECHANDÍA, HERNANDO. Ob. cit., p. 373.

8 *Ibidem*, pp. 373-378.

la legitimación para demandar, pero no el interés serio y actual en los resultados del juicio y, por lo tanto, carece de interés para obrar.

En cambio, quien carece de legitimación en la causa, por no estar autorizado por la ley para pretender que se hagan las declaraciones contenidas en la demanda, no puede tener interés serio y actual en ellas. Y quien tiene este interés para obrar, está legitimado para demandar, necesariamente, pues no se concibe sin el derecho de perseguir su satisfacción por la sentencia. Pero el demandado puede tener interés para obrar, porque se pretende imponerle una condena que debe contradecir, y carecer, sin embargo, de legitimación, por no ser la persona obligada a responder por los hechos que aduce el actor.

El interés para obrar puede aparecer completo en todas las partes, y estar incompleta la legitimación en la causa, por no haberse demandado a algunas o por algunas de las personas que son necesarios contradictores de esa relación jurídica sustancial⁹.

Esto tiene su fundamento en que la doctrina procesal ha precisado de antaño que la titularidad de un derecho material no coincide con la legitimación en la causa, porque el derecho a poner en actividad la jurisdicción para obtener una sentencia que resuelva una controversia jurídica “no pertenece solamente al titular del derecho material”¹⁰; en ese sentido, podrán ser parte quienes estén legitimados para accionar, activa o pasivamente dentro del proceso judicial¹¹. Esta figura ha sido definida por varios doctrinantes, entre los que se encuentra el concepto de Giuseppe Chiovenda, para quien la legitimación en la causa consiste en “la identidad de la persona del actor, con la persona a la cual la ley concede la acción (legitimación activa) y la identidad de la persona del

9 *Ibidem*, p. 295

10 *Ibidem*, p. 332.

11 PARRA QUIJANO, JAIRO. *Los terceros en el proceso civil*, 6.^a ed., Bogotá, Librería del Profesional, 2001, p. 18.

demandado con la persona contra la cual es concedida la acción (legitimación pasiva)¹².

Carnelutti afirma que para actuar en el juicio no basta con poseer ciertas cualidades personales, como la capacidad de las partes, sino también se requiere que la persona ostente determinada posición en relación con el interés en litigio. La legitimación en la causa se refiere a la idoneidad para actuar en el proceso debido al interés en este.

No hacen falta muchas reflexiones para comprender que quien se encuentra en mejor condición para ejercer la acción, es el propio titular del interés en litigio, puesto que nadie mejor que él puede sentirse estimulado a servir de médium entre los hechos y quien los haya de valorar. Es manifiestamente intuitivo que el interés es requisito excelente para demandar.

El interés en conflicto se utiliza como propulsor del proceso: Tan útil como es la acción del interesado, tan inútil o, mejor dicho, peligrosa, sería la acción de un extraño en litigio¹³.

Para el procesalista Devis Echandía, la expresión 'legitimación en la causa' no resulta precisa; a su juicio, y siguiendo a Carnelutti, resulta más ajustado a la finalidad de la figura hablar de *legitimación para pretender o resistir a la pretensión*, determinando así quiénes están autorizados para obtener una decisión de fondo sobre las pretensiones y excepciones formuladas. La legitimación en la causa y el interés para obrar delimitan quiénes están facultados para intervenir en el proceso.

12 CHIOVENDA, GIUSEPPE. *Principios de derecho procesal civil*, tomo II, Madrid, Reus, 1925, p. 195; en <https://es.scribd.com/doc/97757461/Giuseppe-Chiovenda-Principios-Del-Derecho-Procesal-Civil-Tomo-II>.

13 CARNELUTTI, FRANCESCO. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, México, Pedagógica Iberoamericana, 1997, p. 145.