

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL -
CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	REINALDO DE JESÚS SUAREZ LARGO
DEMANDADOS	COOPERATIVA DE VIGILANTES STARCOOP C.T.A. y las EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI -EMCALI. EICE ESP-.
LLAMADA EN GARANTÍA	MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A..
INTEGRADA EN LITIS	GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA..
RADICACIÓN	76001310501820170037201
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA APELADA CONDENATORIA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 254

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogas integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverán los recursos de apelación interpuestos por el apoderado judicial de la parte demandante, la **COOPERATIVA DE VIGILANTES STARCOOP C.T.A.** –en adelante, **STARCOOP-** y **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA.** –en adelante,

GUARDIANES- contra la sentencia No. 95 del 29 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 168

I. ANTECEDENTES

REINALDO DE JESÚS SUAREZ LARGO demanda a **STARCOOP** y a las **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI, EMCALI EICE ESP.** -en adelante, **EMCALI-** con el fin de que se declare que entre **STARCOOP** y **REINALDO DE JESÚS SUAREZ LARGO** existió un contrato de trabajo desde el 16 de febrero de 2010 hasta el 14 de noviembre de 2014. Pide se condene a **STARCOOP** y a **EMCALI** solidariamente al pago del auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa; la indemnización por mora contemplada en el artículo 65 del C.S.T. y a la devolución del aporte social operativo descontado por la C.T.A..

Como fundamento de sus pretensiones manifiesta que el 16 de febrero de 2010 la Unión Temporal **STARCOOP, GUARDIANES** y **EMCALI** suscribieron un contrato identificado con el No. 800 – GA- PS -086- 2010 cuyo objeto fue prestar el servicio de vigilancia en los bienes inmuebles y muebles de la empresa **EMCALI**; que el demandante fue contratado el 16 de febrero de 2010 por **STARCOOP** mediante contrato indefinido para vigilar diferentes bienes de la empresa **EMCALI**; que el contrato se llevó por turnos de vigilancia de 12 horas durante toda la semana de lunes a domingo y festivos; que era supervisado por personal de **STARCOOP** y **EMCALI**; que como último salario devengó la suma de \$924.460; que el contrato tuvo una duración hasta el 14 de noviembre de 2014, que fue despedido sin justa causa, que para la ejecución del contrato fue constituida póliza de seguros a favor de **EMCALI**.

CONTESTACIÓN DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - EMCALI EICE ESP -

EMCALI se opuso a las pretensiones y manifestó que el demandante nunca fue trabajador de la entidad; dijo que suscribió contrato de prestación de servicio de vigilancia No. 800-GA-PS-086-2010 del 21 de mayo de 2011 con la UNIÓN TEMPORAL GUARDIANES-STARCOOP 1-2010; que dicho contrato se dio por terminado el 19 de octubre de 2012; que nuevamente suscribió contrato de prestación de servicio de vigilancia No. 800-GA-PS-0339-2012 del 18 de octubre de 2012 con la UNIÓN TEMPORAL STARCOOP-EMCALI 2012; que dicha unión estaba conformada por las personas jurídicas GUARDIANES LTDA. y STARCOOP CTA; que no se configura la intermediación laboral porque el demandante fue contratado por STARCOOP para “*vigilar diferentes bienes de EMCALI*” y esa no es una actividad relacionada directamente con su objeto social. Propuso las excepciones de fondo que denominó falta de legitimación en la causa por pasiva, improcedencia de la acción solidaria, procedencia de subrogación, prescripción, buena fe, cobro de lo no debido e innominada.

MAPFRE- señala que no le constan los hechos de la demanda; dijo que es cierto que la UNIÓN TEMPORAL GUARDIANES-STARCOOP 1-2010 contrató con ella la póliza única de cumplimiento No. 3305310000058 cuyo único beneficiario es **EMCALI**. Sin embargo, aseguró que las pretensiones de la demanda no se encuentran amparadas por dicha póliza, toda vez que solamente se garantiza el pago de perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones contraídas en la ejecución del contrato de prestación de servicios No. 800- GA – PS-086-2010, además que la póliza cubre a **EMCALI** en el evento que ella deba pagar salarios y prestaciones sociales de los empleados de la contratista.

CONTESTACIÓN DE LA COOPERATIVA DE VIGILANTES STARCOOP C.T.A.

STARCOOP señaló que no es cierto que hubiera existido un contrato de trabajo con el demandante y aseguró que lo que realmente existió fue un convenio de trabajo asociado. Dijo que no es cierto que haya tenido horarios establecidos y que solo dependía de los horarios que **EMCALI** como empresa contratante necesitaba para la prestación de servicios; que no es cierto que se le haya pagado al actor salario a cambio del aporte de trabajo físico, pues lo que recibió fue compensaciones, mismas que son legales según la norma sobre cooperativismo. Arguyó que no es cierto que se haya dado por terminado el contrato de forma unilateral, toda vez que el actor siempre tuvo la condición de miembro asociado al hacer parte activa de **STARCOOP**. Manifiesta que es contradictorio que, por un lado, se señale que no es cierto que haya existido un convenio de trabajo asociado y, por otro lado, se reclame la devolución de cuotas de sostenimiento y aporte cooperativo. Propuso las excepciones de fondo que denominó inexistencia de una relación laboral, inexistencia de intermediación laboral, principio de la autonomía de la voluntad privada, compensación y prescripción.

CONTESTACIÓN GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA.

El apoderado judicial se opuso a las pretensiones y manifiesta que no existió relación laboral entre **GUARDIANES** y el demandante, que la entidad con la que estuvo vinculado fue **STARCOOP**, frente a la que se dio un contrato asociativo de trabajo. Propuso las excepciones fondo que denominó falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de responsabilidad e innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento declaró que entre **REINALDO DE JESÚS SUAREZ LARGO** como trabajador y **LA UNIÓN TEMPORAL GUARDIANES-STARCOOP**, conformada por **STARCOOP Y GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.**, como empleadores, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de febrero de 2010 y hasta el 14 de noviembre de 2014 y, las condenó de manera solidaria al pago del auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa y a la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S. del T. consistente en el pago de intereses moratorios. Absolvió a **EMCALI** y a **MAPFRE** de las pretensiones de la demanda.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

DEMANDANTE

El apoderado del demandante apeló la sentencia en lo que tiene que ver con la prescripción de los derechos; indica que se debe aplicar una argumentación más progresista como la expresada por el Consejo de Estado sobre la prescripción de los derechos, en la sentencia con la radicación número 1793 del 2012 señaló que *“Se entiende que el término de prescripción se cuenta a partir de la sentencia ejecutoriada en razón a que en tratándose del contrato realidad, la obligación surge y se hace exigible a partir de la sentencia por ser precisamente la misma la que constituye el derecho.”*

STARCOOP

La apoderada judicial de **STARCOOP** interpuso el recurso de apelación y señala que lo que atañe a la prestación de servicios y a la remuneración está comprobado y es normal su existencia en toda clase de contratos,

sean laborales, de prestación de servicio o convenios asociativos de trabajo.

Respecto a la subordinación manifiesta que la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 4 de mayo del 2001 indicó que, *“la subordinación típica de la relación de trabajo no se configura automáticamente por el hecho que desde el inicio o desde un determinado momento del vínculo jurídico convengan las partes un horario de prestación de servicios y la realización de estos dentro de las instalaciones del beneficiario de los mismos, puesto que, si bien algunas veces ello puede ser indicio de una subordinación laboral, tales estipulaciones no son exóticas y extrañas a negocios jurídicos diferentes a las del trabajo y en especial a ciertos contratos civiles de prestación de servicios o de obras en los que es razonable una previsión de esa naturaleza para el buen suceso de lo convenido, sin que por ello se despoje necesariamente el contratista de su independencia.”*

Que en este caso de los guardas asociados y lo que atiene a la supuesta subordinación que refiere el actor sobre la obligatoriedad de cumplir horarios y la imposibilidad de abandonar el puesto de designado o de simplemente estar sometido a una supervisión. Afirma que esos son deberes implícitos en la naturaleza del servicio que se presta, como de la vigilancia, los horarios no solamente no son impuestos, corresponde a la necesidad del usuario, en este caso EMCALI, y por supuesto no será posible nunca que un guarda de seguridad abandone el sitio que precisamente vigila para demostrar una supuesta autonomía. Aduce que debe tenerse en cuenta que todo contrato o convenio comporta una serie de obligaciones mutuas cuyo imperioso cumplimiento no es signo de la continua dependencia o subordinación de una parte a la otra.

Alega que resulta absurdo pensar que un grupo de trabajo dedicado al servicio de seguridad privada no tuviese que seguir unas directrices o unas instrucciones impartidas con el fin de coordinar sus labores o que

sus actividades no fueran supervisadas para el correcto cumplimiento de la labor contratada. Que no es factible que cada asociado, simple y llanamente se preste los servicios donde y cuando plazca, sin ningún control o coordinación por parte de la entidad que hace parte, la cual no es posible ni siquiera en cumplimiento de un contrato de prestación de servicios, tal como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en diversos pronunciamientos. Supervisión que es exigida de conformidad al Decreto 356 de 1994, de allí que, en su sentir es claro que la supervisión de la cooperativa no configura la subordinación.

GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.

Su apoderado judicial señala que en virtud de la aplicación de jurisprudencias, se está desconociendo que las uniones temporales son figuras admitidas en el artículo séptimo de la Ley 80 de 1993 para efectos de contratación estatal; que no crean una persona jurídica nueva e independiente, no tienen capacidad para comparecer al proceso ante autoridades judiciales conforme a lo prescrito en los artículos 53 y 54 del Código General del Proceso. Reitera que la Unión temporal es una forma asociativa en virtud de la cual dos o más personas se reúnen para obtener un fin común, no tiene personería jurídica y su capacidad para celebrar contratos con el Estado, en este caso con EMCALI, proviene de la Ley 80 del 93.

Respecto de la solidaridad por la cual está siendo condenada su prohijada de forma taxativa, indica que el artículo 8 de la Ley 80 de 1993 establece que cada integrante en la Unión temporal responderá por sus obligaciones de manera independiente, es decir, existe una norma que pregonas que las obligaciones serán de cada integrante de la Unión Temporal de forma independiente y no puede el operador judicial desconociendo esta existencia de esta norma, predicar una solidaridad cuando quedó demostrado dentro del proceso que el demandante prestó los servicios

para STARCOOP. Que la sentencia no establece de qué manera o en qué porcentajes será esa solidaridad.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE MAPFRE

El apoderado judicial de MAPFRE señaló que se debe confirmar la sentencia de instancia porque no existe responsabilidad de EMCALI, toda vez que, el contrato de prestación de servicios celebrado entre EMCALI con STARCOOP CTA no genera un vínculo laboral entre la sociedad contratante y el personal utilizado por el contratista para la ejecución del contrato.

ALEGATOS DE EMCALI

El apoderado judicial de EMCALI presentó escrito de alegatos y señaló que el contrato estatal No. 800-GA-PS-086-2010 fue celebrado con la UNION TEMPORAL GUARDIANES –STARCOOP-, con acta de inicio el 16 de febrero de 2010 y acta de liquidación final del 22 de octubre de 2012. Dijo que el objeto contractual consistió en *“que el contratista se obliga a prestar el servicio de vigilancia en los bienes inmuebles propiedad de EMCALI”* y, en la cláusula octava se estipuló la inexistencia de la relación contractual entre los trabajadores del contratista y el contratante EMCALI. Por tanto, afirma que se debe absolver a su representada de las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: i) si entre **REINALDO DE JESÚS SUAREZ LARGO** y **LA UNIÓN TEMPORAL GUARDIANES-STARCOOP**, conformada por **STARCOOP Y GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.** se configuró una relación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, o si, por el contrario, fue una relación cooperativa con **STARCOOP**; de ser la primera, ii) si hay solidaridad entre **STARCOOP** y **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.** y; iii) si operó o no la prescripción en los términos indicados por el juez de instancia frente a las acreencias laborales, pues la parte actora alega que el término de prescripción se debe contabilizar desde la declaratoria del contrato de trabajo.

TESIS QUE DEFIENDE LA SALA

La regla de la razón suficiente señala que cualquier afirmación o proposición que acredite la existencia o no de un hecho debe estar fundamentada en una explicación suficiente para ser así y no de otra manera. **STARCOOP** alega que la relación que se generó entre ella y el demandante fue la de un convenio cooperativo de trabajo. Sin embargo, no hay en el expediente razones para desprender que así lo fuera. Todo lo contrario, lo que se evidencia es que se desconoció el contrato de trabajo que se encuentra protegido por la Constitución Política en los artículos 25 y 53, por cuanto no se vislumbra el sentido cooperativo que aquí se controvierte. También se defiende la tesis que sí hay solidaridad entre **STARCOOP** y **GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.** y que, sí hay lugar a declarar la excepción de prescripción como lo indicó el juez.

ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN LA TESIS

Para desarrollar las conclusiones precedentes, la Sala se referirá, en primer lugar, al régimen de las Cooperativas de Trabajo Asociado, destacando las características y diferencias entre el régimen propio de las cooperativas con el régimen propio del contrato de trabajo. En ese contexto, se puntualizará sobre el recurso de apelación para, finalmente, analizar las pruebas que obran en el expediente; y resolver de esta forma los problemas jurídicos planteados.

MARCO JURÍDICO Y JURISPRUDENCIAL APLICABLE A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La sentencia C-645/11 dijo que la jurisprudencia constitucional ha destacado la importancia de las cooperativas de trabajo asociado y ha reconocido que las mismas gozan de especial protección constitucional, como modalidad de trabajo y como expresión del sector solidario. En este orden, ha dicho que los elementos esenciales del contrato de constitución de una cooperativa de trabajo asociado son los siguientes: (i) Pluralidad de personas, (ii) aporte principalmente en trabajo, (iii) objeto de interés social y sin ánimo de lucro, y (iv) calidad simultánea de aportante y gestor.

En la sentencia C-211 de 2000, la Corte Constitucional identificó como características relevantes de las cooperativas de trabajo asociado las siguientes: (i) asociación voluntaria y libre, (ii) igualdad de los cooperados, (iii) ausencia de ánimo de lucro, (iv) organización democrática, (v) trabajo de los asociados como base fundamental, (vi) desarrollo de actividades económico sociales, (vii) solidaridad en la compensación o retribución, y (viii) autonomía empresarial.

También ha señalado la alta corporación constitucional que de acuerdo

con el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, en las cooperativas de trabajo asociado, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos, como quiera que tales materias tienen origen en el acuerdo cooperativo y escapan del ámbito de regulación de la legislación laboral. Esta figura cuenta con fundamento en el principio de solidaridad y tiene manifestaciones tanto desde la perspectiva del derecho de asociación como desde el derecho al trabajo.

Entre una cooperativa de trabajo asociado y sus asociados pueden surgir diversas relaciones de índole contractual¹ cada una de las cuales pone a las partes en diferente posición jurídica, en cuyo caso es pertinente analizar las condiciones jurídicas del contrato celebrado así como las condiciones fácticas en que se desenvuelve dicho convenio, ya que puede llegarse a la necesidad de aplicar el principio de la primacía de la realidad sobre la forma jurídica que las partes le han dado a la relación contractual.

Según el artículo 70 de la Ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado *"son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios"*. La Corte Constitucional sobre este tipo de asociación se pronunció en sentencia C-211 de 2000 así:

"(...) Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado,

¹Sobre este punto, la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia T-063 de 2006 que analizó diferentes hipótesis en las cuales se puede encontrar un asociado frente a la cooperativa de trabajo.

además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa. Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente” (...). ”.

De acuerdo con los elementos establecidos en la Ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado se caracterizan por lo siguiente: (i) los asociados son al mismo tiempo los aportantes de capital y los gestores de la empresa; (ii) el régimen de trabajo, de previsión, de seguridad social y compensación está consagrado en los estatutos y reglamentos de dichas organizaciones, lo que significa que, en concordancia con el artículo 59 de la citada ley quien esté en dicho régimen *“no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes”*; y (iii) las diferencias que surjan entre las partes se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil – hoy, C.G. del P.- o a la Justicia Laboral ordinaria.

La Corte Constitucional en la Sentencia T- 449 de 2010, después de reiterar que el vínculo que existe entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y sus asociados, en principio, no se rige por la legislación laboral, puntualizó las excepciones que se aplican a ese criterio, en los siguientes términos:

“Esa regla general se exceptúa en eventos en los cuales de un lado, se vincula de manera casual a personas naturales no asociadas para: i) trabajos ocasionales o accidentales que recaigan sobre labores distintas de las que caracterizan el normal y permanente giro de las actividades de la cooperativa, ii) reemplazar temporalmente al asociado que, de acuerdo con los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio en relación con una tarea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa y iii) vincular personal técnico especializado, necesario para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa, para cuyo desarrollo no se cuente con un miembro de

la misma, siempre que la persona escogida no quiera vincularse como asociado. La otra hipótesis que obliga a la sujeción a la legislación laboral tiene ocurrencia por fuera del ámbito de la cooperativa o precooperativa y se presenta, en particular, iv) cuando un asociado es enviado, bajo su mandato, a prestar servicios a una persona natural o jurídica. En todos esos casos, la regulación del trabajo debe seguir la legislación laboral ordinaria, lo que desplaza de manera inevitable lo dispuesto en los estatutos o el régimen de trabajo asociado. En efecto, el artículo 16 del decreto en cuestión, cuya lectura debe ser armonizada con la del artículo 17, contiene una cláusula que prohíbe la desnaturalización del trabajo asociado e impone la carga, a la persona natural o jurídica que se beneficie de la prestación del servicio, de actuar como empleadora, lo cual convierte al asociado, para el evento, en trabajador dependiente. Las prohibiciones de las que habla el artículo 17 justamente desarrollan aquella idea de la desnaturalización del trabajo asociado y proscriben, en consecuencia, las actuaciones de la cooperativa –o precooperativa- que conduzcan i) a su participación como empresas de intermediación laboral; ii) al suministro de mano de obra temporal, constituida por sus asociados, a usuarios o terceros beneficiarios; iii) a la remisión de un trabajador en misión para que asuma labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio; o iv) a la creación de un nexo de subordinación o dependencia entre uno de sus trabajadores y un tercero contratante. Así pues, la adopción por parte de la Cooperativa de prácticas que configuren intermediación laboral, actividades características de las empresas de servicios temporales, o que permitan la consolidación de una relación de subordinación frente a alguno de sus asociados, hace del ‘tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, (...) solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado’.”

Esta es una práctica claramente fraudulenta y fue abordada por la conferencia de la OIT en 2003, en los siguientes términos:

“(…) El empleo encubierto se produce cuando un empleador considera a una persona que es un empleado como si no lo fuese, con el fin de ocultar su verdadera condición jurídica. Esto puede hacerse a través de la utilización inadecuada de acuerdos civiles o comerciales. Perjudica los

intereses de los trabajadores y de los empleadores y constituye un abuso de efectos adversos para el trabajo decente. El falso trabajo por cuenta propia, la falsa subcontratación, la creación de pseudocooperativas, el falso suministro de servicios y la falsa reestructuración empresarial son algunos de los medios que más se utilizan para encubrir la relación de trabajo. Recurrir a esta clase de prácticas puede suponer que se priva de protección al trabajador y se evitan costos, entre otros, el pago de impuestos y las cargas de seguridad social. Se ha constatado que el encubierto de la relación de trabajo es más común en algunas áreas de actividad económica, pero los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían dedicarse activamente a prevenir las prácticas de este tipo allí donde se produzcan (...)”²

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia del 6 de diciembre de 2006, radicación 25713, mostró las circunstancias en que un aparente cooperativista era en realidad un trabajador subordinado a una empresa usuaria y, como consecuencia, declaró que existió una relación directa entre ellos, así:

“(...) Debe la Corte precisar que la contratación con cooperativas de trabajo asociado para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios se halla permitida y reglamentada por la ley, pues constituye una importante fuente de trabajo a través de la organización autogestionaria de personas que deciden asociarse para trabajar de manera solidaria bajo sus propias reglas. Pero **es claro que la celebración de contratos con esas entidades no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica.**

Esa conducta no cuenta con respaldo jurídico y constituye una reprochable tergiversación del objetivo que persiguió la ley al permitir el funcionamiento de esos entes cooperativos, en los que debe prevalecer real y efectivamente, mas no sólo en apariencia, el trabajo cooperado y mancomunado de los trabajadores

² OIT, Actas Provisionales 21. Quinto punto del orden del día. El ámbito de aplicación de la relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91 reunión, Ginebra, 2013. Conclusiones, para 7.

que de manera libre hayan tomado la decisión de organizarse para desarrollar su capacidad laboral.

Por esa razón, cuando se ha contratado a una cooperativa de trabajo asociado para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinados bienes, es claro que en el evento de que los trabajadores que adelanten la ejecución de las actividades en desarrollo del respectivo contrato se hallen sin duda sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del beneficiario del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales, por concurrir allí los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo, como con acierto lo concluyó en este caso el Tribunal, lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política.

Y no podrá considerarse legalmente en tales eventos que la subordinación laboral que se ejerza sobre los asociados que haya enviado la cooperativa para el cumplimiento del contrato sea adelantada por delegación de ésta porque, en primer lugar, en la relación jurídica que surge entre el trabajador cooperado y la cooperativa de trabajo asociado no puede darse una subordinación de índole estrictamente laboral por cuanto esa relación no se encuentra regida por un contrato de trabajo, según lo dispone el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, y, en segundo lugar, porque la posibilidad de delegar la subordinación laboral en un tercero la ha previsto la ley para otro tipo de relaciones jurídicas, como las surgidas entre una empresa usuaria y una empresa de servicios temporales, calidad que, importa destacar, no puede asumir una cooperativa de trabajo asociado por ser sus funciones legales diferentes a las del envío de trabajadores en misión. (...)”. (Subrayas fuera de texto).

En otro proceso similar al caso que nos ocupa, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL1304-2021, señaló:

“(…) Lo que prohíbe el ordenamiento jurídico colombiano, es que las cooperativas de trabajo se dediquen al suministro de personal, pues dicha actividad equivale a una intermediación laboral o a un suministro de trabajadores en misión, lo cual no se enmarca dentro de la referida disposición y, por el contrario, solo puede ser ejercido por empresas de

servicios temporales legalmente constituidas, de acuerdo con el artículo 95 de la Ley 50 de 1990. (...)”

Reiterado por la misma Corporación en sentencias SL1519-2021 y SL1664-2021.

DEL CASO CONCRETO - CONTRATO DE TRABAJO

Sentado lo anterior, el paso a seguir es adentrarse en el análisis de las pruebas aportadas al expediente para elucidar si de ellas emana la existencia de un convenio cooperativo, como lo aduce la apoderada judicial de STARCOOP, o si, por el contrario surge un contrato de trabajo regido por el Código Sustantivo del Trabajo, tal como lo señaló el Juez de instancia.

Del Acta de Inicio del contrato No. 800-GA-PS-086-2010 para prestación del servicio de vigilancia, suscrito entre EMCALI y la UNIÓN TEMPORAL GUARDIANES-STARCOOP, así como del Otrosí al contrato de asociación suscrito por el actor se desprende que STARCOOP envió a su asociado, bajo su mandato, a prestar los servicios de vigilancia a EMCALI, lo que no le era permitido, tal como lo dijo la Corte Constitucional en la sentencia T- 449 de 2010, y la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL1519-2021 y SL1304-2021, en esta última se reiteró la *“prohibición que el ordenamiento jurídico colombiano, ha impuesto a las cooperativas de trabajo asociado para el suministro de personal, como si fuesen empresas de servicios temporales”*.

Las pruebas que obran en el expediente no desvirtúan la relación laboral declarada por el juez de instancia, en los términos del artículo 24 del C. S. del T.. Tampoco muestran que entre las partes trabadas en esta litis hubiera existido una relación cooperativa de trabajo, según las características, naturaleza, esencia y reglas de funcionamiento que han sido recogidas por la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y su Decreto Reglamentario 3553 del mismo año, y la

jurisprudencia ampliamente reseñada arriba, entre otras razones, porque en la relación entre el demandante y la cooperativa no todos estaban en el mismo nivel para que no se configure la subordinación o dependencia entre ellos. Es una de las razones por las que al régimen cooperativo no se le aplica el régimen laboral ordinario que rige a los trabajadores dependientes, lo que brilla por su ausencia en el caso que nos ocupa.

Ciertamente, lo que se infiere de las pruebas es una relación de trabajo continuada y en permanente subordinación entre la cooperativa y el demandante en beneficio de EMCALI. Actividad prohibida para las cooperativas de trabajo, inclusive, por supuesto, para las que tienen como actividad principal la vigilancia y seguridad privada que, la Sala tiene claro cuentan con norma especial, esto es, el artículo 23 del Decreto 356 de 1994. Pero en el caso que nos ocupa se desdibujan las condiciones que debía cumplir la citada cooperativa, para tenerse como tal y no como empleadora del actor, de acuerdo con las jurisprudencias ya citadas y la misma ley que las desarrolla.

Ahora, la Sala no puede llegar a una decisión incongruente de pensar que solo pueden ser simples intermediarias y no verdaderas empleadoras, pues ese no es el sentido dado por la jurisprudencia en la que se ha mantenido que en muchos casos son simples intermediarias, como se dijo en la sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, identificada como SL 098-2023, ya que, sería tanto como una mentira que se viste de argumento para poder engañar.

En efecto, no hay prueba en el expediente que el demandante hubiera sido realmente aportante y gestor de STARCOOP CTA como lo señala el artículo 23 del Decreto 356 de 1994 o, que hubiera participado en las actividades y en la administración de la cooperativa y, mucho menos, se muestra que hubiera sido informado del desarrollo de las actividades de STARCOOP o que hubiera ejercido actos de decisión y elección en las asambleas generales o fiscalizado su gestión, entre otras actividades.

Ello no se desprende de la Asamblea General de dicha cooperativa en la que se estableció el régimen de trabajo asociado, el régimen de compensaciones, folios 313 a 330 del PDF01, ni del Acta No. 1 del 14 de marzo de 2014 que aprobó en su momento el régimen de trabajo asociado y de compensaciones de STARCOOP visible a folio 5 a 41 del PDF02, en las que no se evidencia que el actor haya tenido participación como aportante y gestor.

Siguiendo este hilo conductor, tenemos que las actividades mínimas como trabajador asociado no se probaron; máxime cuando la representante legal de STARCOOP indicó al absolver el interrogatorio de parte que la cooperativa le asignaba el horario como vigilante y la supervisión estaba a cargo de los supervisores de STARCOOP; así como el pago del salario (compensación) de forma mensual; que STARCOOP ejercía un reglamento disciplinario sobre sus supuestos asociados.

En cuanto a lo alegado por la apoderada de STARCOOP sobre la existencia de un convenio individual de trabajo asociado suscrito por el actor, la Sala considera que, si bien, ello es cierto, también lo es que tal circunstancia no desvirtúa lo que en la realidad existió, que fue una relación de continuada y permanente subordinación entre la cooperativa y el demandante en beneficio de EMCALI, tal y como se indica de acuerdo a las pruebas obrantes en el proceso, de allí que, se da prevalencia a lo sucedido en el mundo real y no a las formalidades en virtud a lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En este orden de ideas, se configuró un contrato de trabajo entre el demandante y la UNIÓN TEMPORAL GUARDIANES-STARCOOP, conformada por STARCOOP Y GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA..

Y hay más, esta Sala integrada en su momento con la Dra. Mary Elena Solarte Melo y el Dr. José Antonio Valencia Manzano, en procesos similares: radicación 76001310500820170035401 profirió la sentencia No. 201 del 20 de octubre de 2020 confirmó la declaratoria del contrato de trabajo entre el demandante (vigilante) y STARCOOP; en proceso 76001310501220170036701 con sentencia No. 178 del 30 de junio de 2021 revocó la sentencia absolutoria y declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante (vigilante) y STARCOOP; en proceso 76001310500920170036701 con sentencia No. 192 del 30 de junio de 2021 revocó la sentencia absolutoria y declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante (vigilante) y STARCOOP y, en proceso 76001310500920170044001 con sentencia No. 191 del 30 de junio de 2021 declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante (vigilante) y STARCOOP.

DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.

El apoderado judicial de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA. señala que cada integrante de la Unión Temporal de forma independiente, por lo tanto, su representada no puede ser condenada de forma solidaria.

Antes de resolver este problema jurídico, la Sala describe la naturaleza de las uniones temporales, si configuran o no una persona jurídica diferente a la de sus miembros y su capacidad para ser parte, ello de acuerdo a la postura establecida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, a partir de la expedición de la sentencia SL676-2021, en la que modificó su criterio así:

*“(...) **Las uniones temporales**, así como los consorcios, son alianzas estratégicas entre organizaciones de contratistas o empresariales que buscan aumentar su competitividad empleando sus recursos y fuerzas técnicas, económicas y financieras*

para la realización de proyectos de contratación altamente especializados o intensivos en capital, y en el cual se preserva la autonomía jurídica de los sujetos asociados.

Esta figura jurídica se constituye, al tenor del artículo 7º de la Ley 80 de 1993, «cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo **solidariamente** por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado».

Se diferencia de los consorcios en que la responsabilidad por las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y el contrato no es estrictamente solidaria -como sí lo es en aquellas organizaciones-, sino que se individualiza en cabeza de cada uno de los integrantes y de acuerdo con su grado de participación en la ejecución de tales obligaciones.

La jurisprudencia ha señalado que la conformación de un consorcio o unión temporal no configura una persona jurídica diferente a los de sus miembros individualmente considerados y a partir de este argumento ha precisado que **«no son sujetos procesales que puedan responder válidamente por obligaciones a su cargo, por lo que las responsabilidades que en la ejecución de la obra se susciten, son a cargo de las personas que las integran»** (CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 24426). Asimismo, que «no obstante que tienen responsabilidad solidaria, (...) cuando concurren al proceso (...) se debe integrar litisconsorcio necesario por activa o por pasiva según corresponda con todos y cada uno de los unidos temporalmente» (CSJ SL, 24 nov. 2009, rad. 35043), de modo que carecen de capacidad para ser parte y comparecer al proceso.

Sin embargo, ante un nuevo estudio del asunto, la Corte considera pertinente modificar el anterior precedente jurisprudencial, **para ahora establecer que las uniones temporales y consorcios sí tienen capacidad para ser parte y comparecer al proceso a través de su representante legal**, y sin que deba constituirse un litisconsorcio necesario con cada uno de sus integrantes, **y en esa medida pueden responder por las obligaciones de sus trabajadores, así como cada uno de sus miembros solidariamente.**

La primera razón que sustenta un cambio de criterio se explicó en párrafos anteriores, y es la relativa a que la sola circunstancia que un grupo de personas o asociación carezca de personalidad jurídica no es siempre una razón suficiente para afirmar que no pueda configurar una relación jurídico procesal en una contienda litigiosa y, en esa medida, ser sujeto procesal.

Nótese que en las sentencias C-414-1994 y C-949-2001, la Corte Constitucional precisó que si bien los consorcios no poseen aquella atribución legal, lo cierto es que el artículo 6.º de la Ley 80 de 1993 les otorga capacidad plena para celebrar contratos con las entidades estatales. En ese orden, es el propio legislador en el marco de su libertad de configuración el que plantea la idea de que para tener capacidad contractual no se requiere necesariamente ser persona moral. Así, es claro que si bien los consorcios y uniones temporales son entidades sin personería jurídica, la ley los considera legalmente capaces para los efectos anotados.

Lo anterior es relevante mencionarlo, pues si tales aptitudes y posibilidades de intervenir como sujetos activos o pasivos en las relaciones jurídicas derivadas de los contratos estatales que celebren las uniones temporales y consorcios, es debido a la regulación precisa que en el marco de la contratación estatal ha realizado el legislador; y esto tiene el fin específico de determinar los sujetos públicos y privados que tienen la facultad de ser titulares y hacer efectivos sus derechos y obligaciones que emanan de la relación contractual (CC C-178-1996), nada impide entonces que puedan ser parte en un proceso y comparecer al mismo.

Precisamente, es oportuno destacar que el Consejo de Estado a través de sentencia de unificación 1997-03930 que la Sala Plena de la Sección Tercera expidió el 25 de septiembre de 2013, modificó su jurisprudencia en torno a la capacidad que tienen los consorcios y uniones temporales para ser parte y comparecer al juicio, bajo el argumento que las facultades de contratación que expresamente le otorgó la Ley 80 de 1993 se proyectan en el campo procesal, de modo que pueden asumir la condición de sujetos procesales por activa o pasiva, en cuanto a titulares de derechos y obligaciones. Así lo explicó:

(...) Así pues, la capacidad de contratación que expresamente la Ley 80 otorgó y reconoció a los consorcios y a las uniones temporales, en modo alguno puede entenderse agotada en el campo de las actuaciones que esas organizaciones pueden válidamente desplegar en relación o con ocasión de su actividad contractual—incluyendo los actos jurídicos consistentes en la formulación misma de la oferta; la notificación de la adjudicación; la celebración, ejecución y liquidación del respectivo contrato estatal—, sino que proyecta sus efectos de manera cierta e importante en el campo procesal, en el cual, como ya se indicó, esas organizaciones empresariales podrán asumir la condición de parte, en cuanto titulares de derechos y obligaciones, al tiempo que podrán comparecer en juicio para exigir o defender, según corresponda, los derechos que a su favor hubieren surgido del respectivo procedimiento administrativo de selección contractual o del propio contrato estatal, puesto que, según lo dejó dicho la Corte Constitucional, la capacidad de contratación que a los consorcios y a las uniones temporales les atribuyó el artículo 6° de la Ley 80 “(...) comprende tanto el poder para ser titular de derechos y obligaciones e igualmente la facultad de actuación o ejercicio para hacer reales y efectivos dichos derechos (...).”

En esa dirección, la Sala considera que si la ley le reconoce atributos específicos a las uniones temporales y consorcios para celebrar contratos estatales y tal capacidad contractual trasciende a la de ser parte y comparecer al proceso en tanto titulares de derechos y obligaciones, no tendría sentido alguno afirmar que son ajenos a los derechos y obligaciones que se deriven de las relaciones laborales en las que tales entes se ven involucrados para cumplir los compromisos contractuales de los proyectos públicos que emprendan; en otros términos, no hay razón alguna que permita indicar que carecen de la facultad para ser titulares y hacer efectivos tales derechos y obligaciones en un proceso judicial.

En este punto debe destacarse el criterio conforme al cual las responsabilidades que en materia laboral se deriven de la ejecución de la obra están a cargo de las personas que las integran y no de las uniones temporales o consorcios (CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 24426). Sin embargo, la Corte debe modificar tal doctrina con sustento en las siguientes razones:

*Además de lo ya expuesto, es oportuno señalar que el parágrafo del artículo 7.° de la Ley 80 de 1993 faculta de manera expresa a los consorcios y uniones temporales para «designar la persona que, **para todos los efectos**, representará al consorcio o unión temporal» (resalta la Sala). Nótese que la ley no impuso barreras o limitaciones a las facultades de los representantes de las uniones temporales o los consorcios al respecto, de modo que en ejercicio de sus atribuciones legales bien pueden vincular a trabajadores al servicio del proyecto empresarial y bajo esa lógica ser titulares de los derechos y obligaciones que se deriven de dichas relaciones laborales.*

Precisamente en la citada sentencia de unificación del Consejo de Estado se precisó que el referido precepto no condicionó el amplio margen de actuaciones que tienen los representantes legales de tales organizaciones en el marco de la celebración y ejecución del contrato estatal, así:

(...) importa destacar que el inciso segundo del párrafo primero del artículo séptimo de la citada Ley 80, determina que “[l]os miembros del consorcio y de la unión temporal deberán designar la persona que, para todos los efectos, representará al consorcio o unión temporal (...)”, cuestión que obliga a destacar que el legislador no limitó y no condicionó, en modo alguno, el amplio alcance de las facultades que, por mandato normativo, acompaña a quien se designe como representante de una de esas organizaciones, lo cual se opone por completo a las indicaciones anteriormente formuladas por la Sala en cuanto se venía sosteniendo que el representante de un consorcio o unión temporal tendría facultades para los solos efectos relativos a la celebración y ejecución del contrato.

Por otra parte, centrar la responsabilidad en las uniones transitorias o consorcios evita distorsiones o discordancias entre lo que formalmente se suscriba y lo que sucede en la realidad. Nótese que el contratante de los servicios laborales subordinados puede ser uno de los miembros de la unión temporal, pero en la realidad la dirección y control del trabajador la ejerza la asociación empresarial. En tal caso, aún si el vínculo contractual no se establece formalmente con el representante legal de la asociación temporal, la relación laboral debe entenderse con esta y no de manera individualizada con uno de sus miembros, dado que ello desconocería que la subordinación la ejerce la organización creada para el proyecto.

Asimismo, el reconocimiento como empleador a las uniones temporales o consorcios también permite a las organizaciones sindicales entablar procedimientos de negociación colectiva con los interlocutores que de verdad direccionan y controlan los procesos productivos. No puede olvidarse que la autonomía colectiva en estos casos puede ser un instrumento particularmente útil para regular las condiciones de trabajo, coordinar la prestación de los servicios, definir estándares laborales comunes para los trabajadores y reglas para la administración y planificación de los riesgos asociados al trabajo.

Conforme lo expuesto, la titularidad y responsabilidad de las obligaciones laborales que reclamen los trabajadores de las uniones temporales o consorcios, o bien aquellas personas que pretendan discutir esa calidad en juicio, debe centrarse en aquellas y no en alguno de sus miembros.

Ahora, podría contraargumentarse que los consorcios y uniones temporales no pueden ser titulares de los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales subordinadas, dado que al no ser personas jurídicas no se cumple lo previsto en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual el contrato de trabajo es «aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración»; sin embargo, a juicio de la Sala ello no es así.

Lo anterior porque la interpretación de tal disposición no puede desconocer que aquellas figuras jurídicas de consorcios y uniones temporales no existían en el ordenamiento jurídico cuando se expidió el Código Sustantivo del Trabajo en el cual se inserta (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados como legislación permanente por la Ley 141 de 1961).

La cuestión social de esa época difiere de lo que ocurre en la actualidad, pues desde la expedición de aquella norma han ocurrido importantes transformaciones jurídicas, sociales, tecnológicas y productivas. Hoy existen nuevos sujetos y organizaciones empresariales que actúan como verdaderos empleadores, pese a que no encajan en los conceptos que fundaron las leyes sociales que regularon las formas de trabajo a mitad del siglo XX. Y tal es el caso, sin duda, de los consorcios y uniones temporales, los cuales bajo una lectura estrictamente gramatical del citado artículo 22 no serían empleadores, pese a que en la práctica pueden ejercer un poder de dirección y control del trabajo.

Es precisamente en estos eventos en los que el criterio de identidad normativa es insuficiente para determinar el alcance y sentido de una disposición jurídica. En esa dirección, no puede olvidarse que la Sala ha establecido que el derecho del trabajo y de la seguridad social «se construye sobre realidades y verdades» (CSJ SL4360-2019). Así, no solo la ley sustantiva del trabajo no puede permanecer inmutable ante los cambios constantes del mundo del trabajo, sino que la jurisprudencia no puede permitir la desposesión de la titularidad de los derechos laborales y de seguridad social que transmite un vínculo laboral subordinado solo porque la ley no reconozca un hecho social evidente, pues por esa vía los trabajadores pueden caer en condiciones precarias por la dificultad en el reconocimiento de sus derechos.

Por último, la Sala considera oportuno señalar que el empleador no debe ser el integrante del consorcio que celebre el contrato de trabajo. Lo anterior por cuanto radicar en un solo miembro la responsabilidad por los derechos laborales de una persona que prestó su trabajo a una organización empresarial anularía la posibilidad jurídica que aquel tiene de demandar solidariamente al consorcio o a la unión temporal y a todos sus integrantes, según lo faculta el artículo 7.º de la Ley 80 de 1993. Además, ello quebraría la unidad contractual que se establece entre la unión transitoria y la entidad pública contratante, a efectos que opere la responsabilidad solidaria contemplada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

*Conforme lo anterior, la Sala precisa su criterio en el sentido que los consorcios y uniones temporales tienen capacidad para ser parte y comparecer al proceso a través de su representante legal y sin que deba constituirse un litisconsorcio necesario con cada uno de sus integrantes, **los cuales pueden responder solidariamente.***

A juicio de la Sala, este criterio promueve la protección de los trabajadores, reconoce el valor constitucional y suprallegal que tiene el trabajo en el orden jurídico (preámbulo y artículos 1.º, 2.º y 25 ibidem), su indiscutible importancia que tiene en el proceso de producción, formación y transformación de la riqueza de las naciones, así como su función esencial en la conservación de la sociedad.

Asimismo, evita adoptar fallos inhibitorios que promocionan la indefinición de los derechos que los sujetos procesales reclaman ante la jurisdicción laboral, los cuales menoscaban sus aspiraciones de resolver sus controversias e impiden la realización del objetivo vital de la justicia de lograr la paz social, pese a las posibilidades procesales reales de fallar de fondo (CSJ SL9318-2016 y CSJ SL4609-2017). Así, este criterio garantiza los derechos fundamentales al debido proceso y al acceso a la justicia. (...)”

De acuerdo a lo anterior, se concluye que las uniones temporales tienen capacidad para ser parte y comparecer al juicio y en esa medida pueden responder por las obligaciones de sus trabajadores, así como cada uno de sus miembros solidariamente.

Precisado lo anterior, la Sala considera que no le asiste razón al recurrente en su apelación, por cuanto, los integrantes de la figura de consorcios o uniones temporales son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas del contrato, pues las mismas permiten las alianzas estratégicas

entre organizaciones de contratistas o empresariales, buscando aumentar su competitividad combinando sus recursos y fuerzas técnicas, económicas y financieras, para la realización de proyectos de contratación pública altamente especializados o intensivos en capital, preservándose la autonomía jurídica de los sujetos asociados. Así lo desarrolla el artículo 7 de la Ley 80 de 1993 al señalar que,

*«Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo **solidariamente** de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato»*

La Sala acoge lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL282-2020 en la que precisó que,

*“En nuestro régimen legal, artículo 7° de la Ley 80 de 1993, la unión temporal no constituye una persona jurídica distinta de las que la integran, **pero tienen responsabilidad solidaria**. De suerte que, en el sub lite fueron demandadas, conjuntamente, las sociedades que conformaron la unión temporal, o sea que no era dable cuestionar la falta de legitimación por pasiva.*

En relación con la responsabilidad solidaria concluida por el tribunal, en torno al alcance del artículo 7 de la Ley 80 de 1993, la sala en la sentencia CSJ SL3672-2019, reiteró:

*Tal y como lo señala el censor, del precepto antes mencionado, **se desprende que la responsabilidad entre los miembros que componen el consorcio (léase también unión temporal) es solidaria en lo concerniente a: «todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato», por ende, bien podía convocarse al juicio a uno solo de los miembros del consorcio o a los dos.***

En efecto, el artículo 1568 del CC., establece que la solidaridad puede provenir de la «convención, del testamento o de la ley», como ocurren en este evento, en el que es por mandato legal, lo que implica según este mandato que «puede exigirse cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda».

En armonía con lo anterior, el 1571 del CC., al regular la solidaridad pasiva, dice que en virtud de la misma «El acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios conjuntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por éste pueda oponérsele el beneficio de división», tal y como ocurre en el presente evento, que como se explicó, de acuerdo con el mandato del numeral 1, del artículo 7 de la Ley 80 de 1993, responden los integrantes del consorcio de manera solidaria, por tanto, no estaba

obligado el libelista a convocar a las dos personas naturales al litigio, sino que bien podía escoger a alguno de ellos, sin que ese fuera motivo para absolver, y mucho menos para el fallo inhibitorio que profirió el juzgador.”

Posición reiterada entre otras, en la sentencia SL676-2021 y SL4275-2022, en esta última en la que condenó como deudores solidarios a los integrantes de una unión temporal, solidaridad que consiste en que todos los deudores tienen la obligación común de hacerse cargo del pago.

DE LA PRESCRIPCIÓN

El apoderado judicial del demandante alega que el término de prescripción se debe contabilizar desde la declaratoria del contrato de trabajo, es decir desde la sentencia.

Al respecto la Sala considera que no le asiste razón por cuanto el término de prescripción de las acreencias laborales no empieza a correr desde que se declara el contrato de trabajo sino desde la fecha de exigibilidad de cada una de las prestaciones. Así fue señalado en la sentencia citada SL989-2012 del 9 de marzo de 2021,

“(…) sí erró la falladora de primer grado al desestimar la de prescripción, con fundamento en la tesis sostenida por la sala de lo contencioso administrativo del consejo de estado en la sentencia del 6 de marzo de 2008, que identificó con el radicado n° 2002-00244 (2152-06), pues, como de antaño lo ha venido sosteniendo la corte, los plazos de los términos prescriptivos empiezan a correr desde cuando la obligación se hace exigible, en estricta sujeción a lo dispuesto en el artículo 151 del código procesal del trabajo y de la seguridad social, siendo claro que la exigibilidad de las obligaciones se predica cuando acaece el plazo o se cumple la condición a la que está sometida y no desde la declaratoria del contrato. (...)”

Las razones precedentes llevan a confirmar la sentencia de instancia. Sin costas en esta instancia por no haber prosperado ningún recurso.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 95 del 29 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

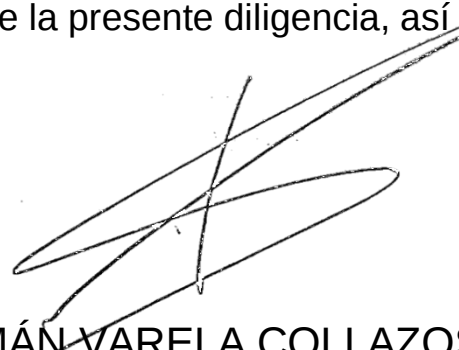
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, por los resultados de los recursos.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

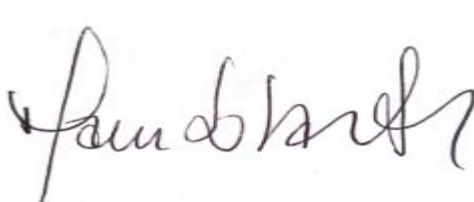
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **cfc1d7331065abf67c43d44cb4311e085f72dbb60e25f181f1b31f32adaf64be**

Documento generado en 30/06/2023 10:58:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>