

**TEMA: RELACIÓN LABORAL**-El contrato individual de trabajo, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario./ **LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA**- La legitimación en la causa se estructurará cuando coincidan la titularidad procesal afirmada en la demanda y la sustancial que otorgan las normas jurídicas de ese linaje./

**HECHOS:** El demandante solicitó que se declare que entre él y la sociedad Conasfaltos S.A. en Reorganización existió un contrato de trabajo entre el 15 de mayo y el 1 de septiembre de 2019, en virtud del cual se desempeñó como ayudante de obra, siendo despedido sin justa causa. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante sentencia del 17 de abril de 2023, absolvió a la sociedad Conasfaltos S.A. de las pretensiones instauradas en su contra por Yeison Víctor David Campo. El problema jurídico que está llamado a ser abordado por parte de esta colegiatura radica en establecer sí entre Yeison Víctor David Campo y la sociedad Conalfaltos SA en Reorganización existió un contrato de trabajo.

**TESIS:** (...) el artículo 22 del Estatuto Sustantivo Laboral define el Contrato de trabajo, como «aquél 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».(...)De las diferentes orientaciones jurisprudenciales sobre el contrato de trabajo, y al tenor de lo dispuesto por el artículo 23 ibidem, modificado por el precepto 1 de la Ley 50 de 1990, se resalta la existencia de tres elementos esenciales para que se configure un contrato de trabajo, consistentes en: La prestación personal del servicio del trabajador, La continuada subordinación y La remuneración.(...)Resulta acertado indicar que, de los elementos anteriormente relacionados del contrato de trabajo, la prestación personal del servicio, incumbe probarla al trabajador y en similar sentido está obligado a acreditar los extremos en que se desarrolló el contrato. En cuanto a la continuada subordinación conforme a lo expuesto por la jurisprudencia y la doctrina, se presume y por tanto concierne desvirtuarla al empleador.(...)Además, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 24 de enero de 1977, (...) se pronunció sobre este tópico y precisó los alcances del contrato de trabajo, en una providencia que a pesar del tiempo cuenta con aplicabilidad al día de hoy, en la que se indicó: [...] El contrato individual de trabajo, como lo establece y desarrolla la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación sui generis claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento.(...) A partir de lo anterior, es necesario analizar la excepción de falta de legitimación en la causa, teniendo en cuenta que fue declarada como probada por la a quo, y en razón a ello absolvió a la sociedad demandada.(...)La legitimación en la causa es la correspondencia de las personas que figuran como sujetos de la pretensión procesal, con las personas a las cuales la ley otorga el derecho para postular determinadas pretensiones. La falta de este presupuesto genera como consecuencia la desestimación de las pretensiones, por cuanto la persona que las presenta o la persona contra las

que se adujeron no eran las titulares del derecho o de la obligación correlativa alegada.(...)Con relación al tema, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SC3631-2021, expresó: La legitimación en la causa, elemento material para la sentencia estimatoria- o, lo que es lo mismo, una de las condiciones sustanciales para el éxito de las pretensiones-, denota la correspondencia entre los extremos activo y pasivo del derecho sustancial reclamado, con los extremos activo y pasivo de la relación procesal mediante la cual se pretende su instrumentalización. La legitimatio ad causam se estructurará cuando coincidan la titularidad procesal afirmada en la demanda y la sustancial que otorgan las normas jurídicas de ese linaje. No basta, pues, con la auto-atribución o asignación del derecho por parte del demandante en su escrito inicial, sino que es necesaria la efectiva titularidad del derecho material discutido en el juicio; por ello la legitimación se ubica en los presupuestos materiales para la sentencia de fondo estimatoria, y no en los presupuestos procesales de la acción, que son condiciones formales para el válido desarrollo de la relación instrumental.(...)Al respecto, analizando las figuras de la unión temporal y el consorcio, dijo la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL462-2021, lo siguiente: La Corte se pregunta si la atribución de responsabilidad corresponde solo a los integrantes de la unión temporal o a esta y a sus miembros. Contestar este punto depende de si las uniones temporales tienen o no capacidad para ser empleadoras, a lo que la Sala ofrece a una respuesta afirmativa. En primer lugar, es necesario recordar que las uniones temporales y los consorcios son figuras jurídicas concebidas en el artículo 7.º de la Ley 80 de 1993, en virtud de las cuales dos o más personas pueden presentar de manera conjunta 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. De acuerdo con lo anterior, se trata de agrupaciones de contratistas u organizaciones empresariales que no configuran una persona jurídica nueva e independiente respecto de los miembros que las integran.(...)De conformidad con lo planteado previamente, se hace evidente, tal como lo entendió la funcionaria de primer grado, que se presentó un errado direccionamiento de la demanda, con relación a la principal accionada, en la medida que al ser el consorcio el empleador, era respecto de éste quien debía reclamarse la declaratoria de existencia de la relación laboral, así como el pago de acreencias laborales.(...)Eventualmente se hubiese podido reclamar una condena solidaria respecto de Conasfaltos S.A. en Reorganización, no bajo la calidad de empleador, sino como parte del consorcio, pero la prosperidad de esta reclamación estaría sujeta a que inicialmente se impusiera condena al verdadero empleador, quien realmente no hizo parte del proceso. Así las cosas, no se evidencian yerros en la decisión de primera instancia, debido a que, por el contrario, se comparten los razonamientos que allí se exponen, lo que implica que se conduzca su confirmación.

MP: HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO

FECHA: 26/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SENTENCIA

Proceso	Ordinario laboral
Demandante	Yeison Víctor David Campo
Demandado	Concretos y Asfaltos S.A. – Conalfaltos S.A. en Reorganización
Radicado	05 088 31 05 002 2022 00480 01
Tema	Relación Laboral
Decisión	Confirma sentencia

Medellín, 12 de septiembre de 2024

## SENTENCIA

En la fecha anunciada, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a revisar el proceso de la referencia en virtud del grado jurisdiccional de consulta ordenado a favor del demandante.

### **Pretensiones**

El demandante solicitó que se declare que entre él y la sociedad Conasfaltos S.A. en Reorganización existió un contrato de trabajo entre el 15 de mayo y el 1 de septiembre de 2019, en virtud del cual se desempeñó como ayudante de obra, siendo despedido sin justa causa.

En consecuencia, que se condenara al pago de cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios, vacaciones, además de la indemnización prevista por el artículo 65 del CST.

## **Hechos**

Como supuestos fácticos relató que existió un contrato de trabajo con la demandada entre el 15 de mayo y el 1 de septiembre de 2019, en virtud del cual se desempeñó como ayudante de obra en la construcción del proyecto Metroplús en el sur del Valle de Aburrá fase 1 y otras complementarias, en un horario de 7:00 a. m. a 5:30 p. m. de lunes a domingo.

Anotó que fue despedido sin justa causa, que percibía un salario de \$828.116, y que no se le han pagado prestaciones sociales ni vacaciones.

## **Contestación**

La sociedad Conasfaltos S.A. en Reorganización indicó que no eran ciertos o no le constaban los distintos hechos planteados en el libelo genitor, luego de lo cual se opuso a las pretensiones intentadas en su contra, para finalmente presentar las excepciones que denominó: falta de causa para demandar e inexistencia de cualquier obligación actualmente exigible, pago y buena fe.

## **Sentencia de primera instancia**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante sentencia del 17 de abril de 2023, absolvió a la sociedad Conasfaltos S.A. de las pretensiones instauradas en su contra por Yeison Víctor David Campo, a quien condenó en costas. Además, ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

Consideró que para el caso concreto no se había acreditado que la demandada hubiese sido empleadora del actor, razón por la cual estableció que se presentaba una falta de legitimación en la causa por pasiva, y en razón a ello determinó que no prosperaba ninguna de las pretensiones.

## **Consulta**

Al no haberse interpuesto recurso de apelación, se dispuso que la decisión fuera objeto de revisión por parte de esta corporación en virtud del grado jurisdiccional de consulta establecido por el artículo 69 del CPTSS.

## **Alegatos**

La parte demandada hizo uso de esta oportunidad procesal, e inicialmente refirió:

Tiene establecido las jurisprudencias de las altas Cortes y de los Tribunales Superiores que los consorcios o uniones temporales pueden actuar como demandantes o como demandados y son sujetos de las relaciones laborales cuando contratan directamente, como sucedió en el caso de la referencia, un grupo de trabajadores para ejecutar obras civiles a favor del Metroplus. Obra en el expediente el contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Metroplus, contrato que fue reconocido por el actor al momento del interrogatorio de parte.

Sin embargo, en forma equivocada, la demanda se dirigió exclusivamente contra la consorciada CONASFALTOS S.A. (En reorganización). Tampoco fue citada al proceso la beneficiaria de la obra, es decir, Metroplus, entidad pública que suspendió y posteriormente anuló el contrato de obra civil que había celebrado con el CONSORCIO CYDCON.

Por ello, el Juzgado de primera instancia absolvió a CONASFALTOS S.A. (en reorganización) frente a las pretensiones de la demanda, por lo que respetuosamente solicito a la Sala de Decisión se sirva CONFIRMAR LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Finalmente, indicó que la accionada ha enfrentado múltiples dificultades en el proceso de reorganización, además de cargar con grandes pérdidas en su operación, al no haber podido contratar el desarrollo de obras civiles, máxime cuando además debió enfrentar el tema de la pandemia Covid-19.

## CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en su integridad, conforme las implicaciones que trae el conocer en virtud del grado de consulta que se dispuso en favor del demandante, conforme lo dispuesto por el artículo 69 del CPTSS.

Así, el problema jurídico inicial que está llamado a ser abordado por parte de esta colegiatura radica en establecer si entre Yeison Víctor David Campo y la sociedad Conalfaltos SA en Reorganización existió un contrato de trabajo.

Solamente en el evento en que se considere que se presentó la relación laboral se pasará a establecer los extremos temporales, además de puntualizar si se presenta mora en el pago de conceptos tales como cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, lo que conllevará además establecer si procede la indemnización prevista por el artículo 65 del CST.

Para resolver el primero de los puntos planteados es necesario comenzar por destacar que el artículo 22 del Estatuto Sustantivo Laboral define el Contrato de trabajo, como «aquél 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».

De las diferentes orientaciones jurisprudenciales sobre el contrato de trabajo, y al tenor de lo dispuesto por el artículo 23 *ibidem*, modificado por el precepto 1 de la Ley 50 de 1990, se resalta la existencia de tres elementos esenciales para que se configure un contrato de trabajo, consistentes en:

- La prestación personal del servicio del trabajador
- La continuada subordinación y
- La remuneración.

Resulta acertado indicar que, de los elementos anteriormente relacionados del contrato de trabajo, la prestación personal del servicio, incumbe probarla al trabajador y en similar sentido está obligado a acreditar los extremos en que se desarrolló el contrato. En cuanto a la continuada subordinación conforme a lo expuesto por la jurisprudencia<sup>1</sup> y la doctrina, se presume y por tanto concierne desvirtuarla al empleador, máxime si se tiene en cuenta la Sentencia C-665 de 1998, mediante la cual se declaró inexecutable el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 50 de 1990.

Además, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 24 de enero de 1977, con ponencia del Dr. Guillermo González Charry, se pronunció sobre este tópico y precisó los alcances del contrato de trabajo, en una providencia que a pesar del tiempo cuenta con aplicabilidad al día de hoy, en la que se indicó:

[...] El contrato individual de trabajo, como lo establece y desarrolla la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación sui generis claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento.

---

<sup>1</sup> Véase providencia dictada el 5 de agosto de 2009 por la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, conocida con radicación 36549 y ponencia del Dr. Luis Javier Osorio López; así como sentencia proferida por esta misma Alta Corporación el 29 de junio de 2011, con radicación 39377 y ponencia del Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

De esta manera, una vez definidos aspectos legales y jurisprudenciales que gobiernan la materia, es decir, los supuestos normativos a tener en cuenta a la hora de decidir, es necesario descender en el estudio de la prueba decretada y practicada dentro del trámite procesal, con el fin de establecer los supuestos fácticos efectivamente probados.

Se inicia el estudio de la prueba documental, donde se encuentra lo siguiente:

- Certificado de existencia y representación de la accionada, donde consta que corresponde a una persona jurídica que se encontraba activa durante el periodo en que el demandante afirmó haber prestado servicios (mayo 15 a septiembre 1 de 2019), debido a que aparecen anotaciones relativas a su existencia desde 1982 (Págs. 13 a 35 archivo 01 Demanda y 20 a 39 archivo 04 Contestación Demanda).
- Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año celebrado el 15 de mayo de 2019 entre el Consorcio Cydcon y el demandante, a efectos de que éste último se desempeñara como ayudante de obra (Págs. 40 a 46 archivo 04 Contestación Demanda).
- Comunicación del 29 de agosto de 2019 mediante la cual el director de obra del Consorcio Cydcon le comunica al demandante que se ha decidido terminar su contrato de trabajo en forma unilateral, a partir del 1.º de septiembre del mismo año (Pág. 47 archivo 04 Contestación Demanda).
- Formato de liquidación definitiva de prestaciones sociales por parte del Consorcio Cydcon, donde figuran conceptos tales como sueldo, subsidio de transporte, indemnización por terminación del contrato de trabajo, cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios y vacaciones, por un total de \$1.041.416. Además, esta plasmada la firma del actor (Pág. 48 archivo 04 Contestación Demanda).
- Comprobantes de pago de nómina del Consorcio Cydcon al actor, correspondientes a prima de servicios cancelada en junio de 2019, así como salarios de agosto, julio, junio y mayo de 2019 (Págs. 49 a 56 archivo 04 Contestación Demanda).



Por su parte, dentro de audiencia pública se escuchó al demandante Yeison Víctor David Campo (min. 7:30 a 13:18), quien manifestó que celebró contrato de trabajo con el Consorcio Cydcon sin recordar las fechas de la relación; que quien le pagó salarios fue el Consorcio Cydcon; y, que las instrucciones u órdenes se las daban los ingenieros del Consorcio Cydcon.

De otro lado el representante legal de la demandada Yulian Carrasquilla Quintero (min. 13:40 a 15:50), dijo que no conoció al actor, y que no conoce que el demandante hubiere laborado con Conasfaltos.

Una vez destacada la prueba recaudada, con el ánimo de dar respuesta al problema jurídico principal que se dejó plasmado en la parte inicial de la parte considerativa de esta providencia, es necesario determinar si se acreditó o no la existencia de cualquier tipo de relación entre demandante y demandada.

Si se revisan estos medios probatorios, se encuentra que ninguno permite establecer la presencia de la más mínima vinculación entre el Sr. Yeison Víctor David Campo y la sociedad Conasfaltos S.A. en Reorganización, pues contrario a ello, lo que se evidencia es una relación laboral entre el actor y un consorcio de nombre Cydcon, en la medida que así se desprende no solo de la documental, sino de las respuestas brindadas por el demandante al momento de absolver interrogatorio, debido a que siempre reconoció como empleador, es decir, a quien prestaba el servicio bajo subordinación, a cambio de una remuneración que le era pagada a Cydcon.

A partir de lo anterior, es necesario analizar la excepción de falta de legitimación en la causa, teniendo en cuenta que fue declarada como probada por la *a quo*, y en razón a ello absolvió a la sociedad demandada.

La legitimación en la causa es la correspondencia de las personas que figuran como sujetos de la pretensión procesal, con las personas a las

cuales la ley otorga el derecho para postular determinadas pretensiones. La falta de este presupuesto genera como consecuencia la desestimación de las pretensiones, por cuanto la persona que las presenta o la persona contra las que se adujeron no eran las titulares del derecho o de la obligación correlativa alegada.

Con relación al tema, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SC3631-2021, expresó:

La legitimación en la causa, elemento material para la sentencia estimatoria- o, lo que es lo mismo, una de las condiciones sustanciales para el éxito de las pretensiones-, denota la correspondencia entre los extremos activo y pasivo del derecho sustancial reclamado, con los extremos activo y pasivo de la relación procesal mediante la cual se pretende su instrumentalización. La *legitimatío ad causam* se estructurará cuando coincidan la titularidad procesal afirmada en la demanda y la sustancial que otorgan las normas jurídicas de ese linaje.

No basta, pues, con la auto-atribución o asignación del derecho por parte del demandante en su escrito inicial, sino que es necesaria la efectiva titularidad del derecho material discutido en el juicio; por ello la legitimación se ubica en los presupuestos materiales para la sentencia de fondo estimatoria, y no en los presupuestos procesales de la acción, que son condiciones formales para el válido desarrollo de la relación instrumental.

De igual manera, sobre este particular se pronunció la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL758-2018, al indicar que:

Una regla del derecho procesal consiste en que quien aspire al reconocimiento de derechos laborales y prestacionales, debe acreditar que la persona que citó al proceso como demandada es precisamente aquella a quien le prestó el servicio o está obligada a responder por tal reclamo, a efectos de cumplir con uno de los requisitos para la estimación de la pretensión, que es la legitimación en la causa por pasiva.

Ahora, es importante analizar la condición de quien resultaría ser el verdadero empleador, como lo es el Consorcio Cydcon, además de la relevancia que ello tiene.

Lo primero, es que con relación a los consorcios es importante precisar que pueden concurrir como parte dentro de un proceso judicial, tal como se desprende del artículo 53 del CGP, aunado a lo cual, pueden asumir obligaciones legales y contractuales, dentro de las que se incluye la posibilidad de ejercer como empleador.

Al respecto, analizando las figuras de la unión temporal y el consorcio, dijo la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL462-2021, lo siguiente:

La Corte se pregunta si la atribución de responsabilidad corresponde solo a los integrantes de la unión temporal o a esta y a sus miembros. Contestar este punto depende de si las uniones temporales tienen o no capacidad para ser empleadoras, a lo que la Sala ofrece a una respuesta afirmativa.

En primer lugar, es necesario recordar que las uniones temporales y los consorcios son figuras jurídicas concebidas en el artículo 7.º de la Ley 80 de 1993, en virtud de las cuales dos o más personas pueden presentar de manera conjunta 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. De acuerdo con lo anterior, se trata de agrupaciones de contratistas u organizaciones empresariales que no configuran una persona jurídica nueva e independiente respecto de los miembros que las integran.

No obstante que carecen de personalidad jurídica, el artículo 6.º de la Ley 80 de 1993 les otorga plena capacidad para contratar, premisa que arroja una primera conclusión: para poseer capacidad jurídica contractual no es requisito ser persona moral, pues como ocurre con los consorcios y uniones temporales, entidades sin personería jurídica, la ley los considera legalmente capaces para efectos contractuales.

Sobre el particular, conviene traer a colación la sentencia de unificación 1997-03930 de 25 de septiembre de 2013 que profirió la Sala Plena de la Sección Tercera del Consejo de Estado, a través de la cual rectificó su jurisprudencia frente a la capacidad de los consorcios y uniones temporales para comparecer al juicio:

[...] 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 6o 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 segundo lugar, es necesario tener en cuenta que el parágrafo del artículo 7.º de la Ley 80 de 1993 faculta a los consorcios y uniones temporales para «designar la persona que, para todos los efectos, representará al consorcio o unión temporal». De este modo, la ley no impuso cortapisas a las facultades de los representantes de las uniones temporales o los consorcios, por lo que bien pueden en ejercicio de sus atribuciones vincular trabajadores al servicio del proyecto empresarial. Al respecto, el Consejo de Estado en la providencia citada, refirió:

[...] importa destacar que el inciso segundo del parágrafo 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.

En tercer lugar, si bien el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como «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», lo que podría llevar a colegir que la parte empleadora debe ser necesariamente una persona jurídica, no puede pasarse por alto que para la época de expedición del estatuto del trabajo, la figura jurídica de los consorcios y uniones temporales no existía.

Desde esa data hasta la actualidad, el mundo laboral ha transitado por importantes transformaciones jurídicas, sociales, tecnológicas y productivas. Hoy existen nuevos sujetos y organizaciones empresariales que actúan como verdaderos empleadores, como ocurre con los consorcios y uniones temporales, los cuales bajo una lectura textualista y exegética del artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo no son empleadores a pesar de que en la práctica ejercen un poder de dirección y control del trabajo.

Aquí vale la pena recordar que el Derecho del Trabajo es un derecho que capta las realidades. Por ello, la jurisprudencia sobre la materia ha sostenido que «el derecho del trabajo y de la seguridad social se construye sobre realidades y verdades» (CSJ SL4360-2019), de manera que antes que permanecer pétreo y expectante frente a las transformaciones veloces del mundo, debe adaptarse a ellas para cumplir su misión de proteger a los trabajadores.

Por esto mismo, afirmar que las uniones temporales o consorcios no tienen capacidad contractual laboral, y que, por tanto, quien debe suscribir los contratos de trabajo es alguno de los miembros de esas

organizaciones, podría generar distorsiones o discordancias entre lo que está formalmente en el contrato y lo que sucede en la realidad.

Así, formalmente el empleador sería uno de los miembros de la unión transitoria, pero en la realidad la subordinación emana de la nueva organización empresarial creada para desarrollar un proyecto.

Esto no solo genera problemas en la definición del verdadero empleador, sino que también tiene repercusiones en el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, en especial de seguridad y salud en el trabajo, el ejercicio de los derechos colectivos y también en la efectividad de las pólizas que garantizan el pago de salarios y prestaciones de los trabajadores en el marco de los contratos estatales, las que usualmente son tomadas por el consorcio o unión temporal.

En efecto, como usualmente los trabajadores comparten un espacio físico que se identifica no con el espacio de los empresarios individualmente considerados, sino con el de la unión temporal o consorcio, la coincidencia espacial que provoca la conformación de un nuevo ente es capaz de dar lugar a un incremento de los riesgos inherentes a la actividad productiva y de generar nuevos riesgos. Por tal razón, quien se encuentra en mejor posición para su prevención y gestión es el nuevo ente conformado.

Por otro lado, el reconocimiento de empleador a las uniones temporales o consorcios permite a las organizaciones sindicales entablar procedimientos de negociación colectiva con los interlocutores que de verdad direccionan y controlan los procesos productivos. 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.

Por último, para la Sala no es válido señalar que el empleador 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 de que opere la responsabilidad solidaria del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con lo dicho, las uniones temporales y consorcios pueden ser empleadores de los trabajadores que participan en los proyectos empresariales contratados con las entidades públicas. Por tanto, pueden ser convocados para responder por las obligaciones laborales de sus trabajadores, como también de manera solidaria cada uno de sus integrantes.

De conformidad con lo planteado previamente, se hace evidente, tal como lo entendió la funcionaria de primer grado, que se presentó un errado direccionamiento de la demanda, con relación a la principal accionada, en la medida que al ser el consorcio el empleador, era respecto de éste quien debía reclamarse la declaratoria de existencia de la relación laboral, así como el pago de acreencias laborales.

Eventualmente se hubiese podido reclamar una condena solidaria respecto de Conasfaltos S.A. en Reorganización, no bajo la calidad de empleador, sino como parte del consorcio, pero la prosperidad de esta reclamación estaría sujeta a que inicialmente se impusiera condena al verdadero empleador, quien realmente no hizo parte del proceso.

Así las cosas, no se evidencian yerros en la decisión de primera instancia, debido a que, por el contrario, se comparten los razonamientos que allí se exponen, lo que implica que se conduzca su confirmación.

No se imponen costas en esta sede, en razón a que el conocimiento del asunto se da por virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior De Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

Primero: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello el 17 de abril de 2023.

Segundo: No se imponen costas en esta oportunidad.

Se notifica lo resuelto por edicto.

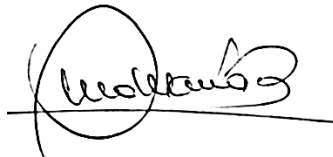
Los Magistrados,



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ