

Artículo de revisión:
Obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo en Colombia:
Interpretación y Alcances.

Santiago López Murcia
Mariza Lorena Ruiz Zapata
Luis Alfredo Vallejo Sanchez

Artículo para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el
Trabajo

Asesor: Carlos Eduardo Rivera Molano



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Manizales – Colombia

2020

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Planteamiento del problema | 3 |
| Pregunta de investigación | 6 |
| Justificación | 6 |
| Objetivos | 8 |
| Objetivo general | 8 |
| Objetivos específicos | 8 |
| Marco de antecedentes | 8 |
| Marco conceptual y legal. | 11 |
| Concepto y alcance de las responsabilidades solidarias | 11 |
| Concepto y alcance de las obligaciones subsidiarias. | 12 |
| La solidaridad en las formas directas de vinculación laboral | 13 |
| La solidaridad en la representación ante las autoridades | 13 |
| La solidaridad del simple intermediario | 15 |
| La solidaridad en las sociedades de personas | 19 |
| La solidaridad en la sustitución patronal | 23 |
| La solidaridad de los empleados de manejo. | 27 |
| Metodología | 27 |
| Resultados | 31 |
| Discusión | 31 |
| Conclusiones | 31 |
| Recomendaciones | 34 |
| Referencias bibliográficas | 34 |

Planteamiento del problema

El siglo XXI, ha marcado el mundo laboral con nuevas tendencias en la contratación y las relaciones laborales a través de distintas cadenas de subcontratación que transcurren en dichos contextos y que día a día se hacen más comunes en las empresas alrededor del mundo (Ermida y Colotuzzo, 2009).

A pesar de establecerse como una práctica laboral bastante extendida, las empresas omiten de cualquier modo las responsabilidades que derivan de dicha subcontratación, cuyas implicaciones legales son subsumidas, pero que pueden convertirse en sanciones y problemas jurídicos para ellos de acuerdo a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, fiscalidad y seguridad social (Ermida y Colotuzzo, 2009).

En esta medida, los trabajadores –contratados-, sujetos de la relación laboral triangular podrían quedar desprotegidos si les omiten, en gran medida, sus derechos fundamentales, que fueron establecidos en el país, a partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, en la que se establece un Estado Social de Derecho y que desde el preámbulo y en títulos siguientes, hace hincapié en la protección del derecho al trabajo y sus derivados, catalogados como Derechos Fundamentales constitucionales.

En este sentido, se enmarcan los conceptos de responsabilidad subsidiaria y responsabilidad solidaria de las relaciones contractuales, definidas así: La responsabilidad subsidiaria como aquella obligación que tiene una parte de la relación

contractual cuando un tercero incumple, generalmente, un deudor financiero, empleado o funcionario público. Y por otro lado, la responsabilidad solidaria, es la obligación que tienen todas las partes de una postura en la relación contractual, bien sea pública o privada.

Tal como se estipula en el artículo 1568 del Código Civil Colombiano, las obligaciones solidarias refieren a:

En virtud de la convención, del testamento, o de la ley, puede exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda, y entonces la obligación es solidaria o in solidum.

Y las obligaciones subsidiarias se derivan de una responsabilidad residual, en donde si el obligado principal (empleador) no puede responder, ya sea por su inexistencia jurídica o por su incumplimiento, el obligado subsidiario entra como garante de esas prestaciones incumplidas por el principal. (Código Civil colombiano, artículo 1668)

En este sentido, cabe señalar que de aquí se desprende el principal conflicto existente tenido en cuenta en este trabajo de revisión, derivado de las interpretaciones dadas a los conceptos emitidos por el Código Civil colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo y la aplicabilidad dada por la Corte Suprema de Justicia.

Debido al enfoque dado por el Código sustantivo del trabajo a las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo, no solo se genera una errónea conceptualización respecto a lo establecido por la normatividad civil, sino que lleva a que se dé una errónea interpretación por parte de los juristas especializados en estos temas (abogados) y operadores judiciales (jueces), estos últimos encargados de administrar justicia y tomar decisiones en derecho, las cuales perjudican no solo al

responsable principal (empleador) sino que endilga obligaciones a personas ajenas al vínculo laboral, tal como se evidencia en los artículos 32 a 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las interpretaciones erróneas respecto a las obligaciones solidarias y subsidiarias acarrearán dificultades para terceros, que son ajenos a la relación laboral y no tienen responsabilidad directa en los accidentes de trabajo -en este caso específico- omitiendo a los verdaderos responsables directos y se ceden así dichas responsabilidades, que en este caso, dejaría su carácter de solidario y más bien habría que anteponerse el carácter de subsidiario.

En ese sentido, se presenta entonces una controversia entre 3 ejes fundamentales, que son los que se desarrollaron aquí: el primero de ellos es la conceptualización de ambos términos, aplicados en los accidentes de trabajo; el segundo, corresponde a la interpretación –correcta o no- de dichas obligaciones dada por otros entes de regulación, que aísla la naturaleza dada a las mismas en el Código Civil colombiano; y el tercer eje argumental corresponde a la interpretación errónea dada sobre estas responsabilidades con ocasión de las dificultades que le conlleva a terceros en la relación.

Así pues, se logra identificar el problema central que guió este trabajo de revisión, partiendo de la hipótesis de que las interpretaciones erróneas que se le han dado a la naturaleza del concepto emitido por el Código Civil por parte de otros entes reguladores cede y desplaza a los verdaderos responsables de la relación laboral. De esta manera, se intentará resolver la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la interpretación y el alcance de las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo ocurridos en el territorio colombiano?

Pregunta de investigación

¿Cuál es la interpretación y el alcance de las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo ocurridos en el territorio colombiano?

Justificación

La trascendencia de este trabajo de revisión radica en la importancia que tiene establecer parámetros que limiten la desnaturalización del concepto emitido por el Código civil en las interpretaciones dadas por otras entidades reguladoras.

En este sentido, el Código Sustantivo del Trabajo establece una serie de “situaciones” en donde el empleador asume las responsabilidades generadas directamente de la relación laboral y asimismo, determina las responsabilidades que recaen sobre terceros ajenos al vínculo laboral cuando se han vulnerado derechos del trabajador, estas responsabilidades devienen de los conceptos de solidaridad y subsidiariedad establecidos en código civil colombiano, los cuales son interpretados de forma errónea por la norma sustantiva laboral, por lo que el presente artículo contribuiría a que se haga un análisis hermenéutico que conlleve a la adecuada aplicación de estos conceptos ante un accidente de tipo laboral.

El anterior planteamiento proviene no solo de una interpretación hermenéutica apartada del concepto textual aplicado por el legislador a través del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 32 a 36 desde su expedición, esto es, desde el 5 de agosto de 1950, sino que a esto se suma la intención de generar una aplicación adecuada de las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo después de 70 años de haberse expedido el Código Sustantivo del Trabajo.

De manera que, en términos generales, este trabajo de revisión aborda dichas interpretaciones erróneas de la normativa emitida por el Código Sustantivo del Trabajo respecto a las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo en Colombia, en el intento de solventar dichas interpretaciones, empleando correctamente la esencia que ha sido emitida por el Código civil frente a estos conceptos.

Se pretende entonces, con el presente trabajo, establecer un panorama sobre esas interpretaciones erróneas que desnaturalizan el concepto del Código Civil colombiano, con el fin de realizar algunas recomendaciones que intenten limitar dicha desnaturalización de las responsabilidades solidarias y subsidiarias, como un medio para frenar la afectación sobre las relaciones laborales que estas ocasionan, específicamente en los accidentes de trabajo.

Además, se encuentra que a nivel nacional, aunque mucho se habla de la flexibilización laboral y cómo afecta las relaciones laborales, es poco lo que se dice sobre una o varias posibles soluciones al respecto, así como también, es poco lo que se habla de las falsas fachadas de distintas empresas ocultando relaciones laborales a las que se les omiten todas sus responsabilidades (Nieto, 2016), que al final, es lo que se pretende mostrar en este trabajo de revisión, como insumo para personas interesadas en el tema, trazando posibles líneas de acción, objetivos y estrategias que permitan mitigar los daños, o al menos, contrarrestar su crecimiento.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la interpretación y el alcance de las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo ocurridos en el territorio colombiano de acuerdo a la normativa

estipulada al respecto por el Código Civil colombiana y el Código Sustantivo del Trabajo.

Objetivos específicos

(I) Analizar los conceptos de obligaciones solidarias y subsidiarias establecidos por el código civil colombiano.

(II) Identificar las situaciones reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo respecto a las obligaciones solidarias y subsidiarias aplicables a los accidentes de trabajo ocurridos en el territorio colombiano.

(III) Indagar sobre la interpretación y el alcance dado por la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto a la aplicación de las obligaciones solidarias y subsidiarias en los accidentes de trabajo ocurridos en el territorio colombiano.

Marco de antecedentes

Realizando el estado del arte, se encontró que a nivel nacional, aunque se habla sobre las responsabilidades solidarias y subsidiarias, es poco lo que se dice sobre las interpretaciones erróneas dadas al concepto estipulado por el Código Civil colombiano, desnaturalizando su sentido real y perjudicando a terceros ajenos de la relación laboral, que al final, es lo que se expresa en este trabajo de revisión, como insumo para personas interesadas en el tema, trazando posibles línea de acción, objetivos y estrategias que permitan interpretar adecuadamente los conceptos de responsabilidad solidaria y responsabilidad subsidiaria.

Sin embargo, en este apartado se nombran algunas investigaciones sobre responsabilidades solidarias y subsidiarias, en cuyo caso, al no ser específicamente

abordadas en la temática aquí planteada, establecen conceptualizaciones al respecto, abordajes de las mismas desde otros tópicos.

Se encontró el trabajo de Hugo Valderrábano Sánchez (2016) titulado “Alcances de la responsabilidad solidaria y subsidiaria en la subcontratación de personal” cuyo objetivo radica en el establecimiento de los parámetros reguladores en la subcontratación laboral a través de los tópicos de responsabilidad solidaria y subsidiaria, haciendo además un análisis juicioso de la normativa existente concerniente al tema abordado, posibilitando que el lector comprenda cuáles son las obligaciones en determinados casos, pero sobre todo, permite a través de su análisis legal, establecer los alcances dados a través de lo normativo a dichas responsabilidades en la subcontratación.

También, se halló el artículo de Wilson Alberto Nieto (2016) titulado “Responsabilidad solidaria en los contratistas independientes”, un artículo que además de conceptualizar la temática abordada, realiza una reflexión crítica sobre la responsabilidad de las partes de la relación laboral, que permite comprender y establecer el carácter y rango de responsabilidad de cada una de las partes de la ecuación. Posibilitando, entender la responsabilidad solidaria en la figura de contratistas independientes como un mecanismo de disposición legal que busca proteger los derechos de los trabajadores de dichos contratistas, permitiendo concluir que las responsabilidades resultantes solo pueden ser dados en casos de tercerización laboral, así mismo, aborda las distintas interpretaciones de los conceptos como mecanismos de solución puntuales a problemas puntuales.

Se tiene en cuenta además, el texto elaborado por Diego Morales, Guillermo Gianibelli y Andrés López (2014) “Política legislativa de la tercerización laboral en América Latina: Argumentos (necesidad) para su transformación” en el que, de manera comparativa, establecen los elementos reguladores de esta nueva modalidad de contratación en Latinoamérica, permitiendo al lector identificar las distintas realidades a partir de las comparativas realizadas y los mecanismos de los que hacen uso los países en la región, entre los que está Colombia y que a partir de dichas realidades, da cuenta de las diversas normativas respecto a la tercerización en el trabajo, y que además deja ver cómo en la praxis de cada país, la naturaleza de la ley no coincide a cabalidad con la intención y aplicabilidad de la misma.

Como puede verse, no se encontró una fuente directamente relacionada con el tema aquí abordado a nivel nacional, sin embargo, en la búsqueda bibliográfica, se encontró que estudios similares se han realizado en distintos países, por nombrar uno de ellos, nos topamos con una tesis doctoral de Carlo Gómez Ligüerre (2005) de la Universitat Pompeu Fabra titulada “Solidaridad y responsabilidad La responsabilidad conjunta en el derecho español de daños” que se asemeja un poco más a lo que se desarrollo en el presente trabajo de revisión y brindará luces a la manera de abordar los tópicos, normativas y elementos constitutivos de esta revisión.

Marco conceptual y legal.

Concepto y alcance de las responsabilidades solidarias

En conformidad al artículo 1568 del Código Civil, las obligaciones solidarias, no se limitan únicamente en relación al número de personas que pueden actuar como deudores o acreedores, pues lo que hace que una obligación sea solidaria o *in solidum*, es que su

exigibilidad se pueda ejercer por cada uno de los acreedores por el total de la obligación, o frente a cada uno de los deudores por el total de la deuda. A veces de ese mismo cuerpo normativo, las obligaciones solidarias pueden tener como fuente la ley y el contrato.

Y por ello es que el Código Civil distingue entre la solidaridad pasiva, entendiéndose por esta la posibilidad que se tiene de exigirse a uno de los deudores el pago de la totalidad de la obligación, así que una vez pagada, la deuda se entiende extinguida respecto de ese y los demás deudores; y la solidaridad activa, en virtud de la cual en el evento de la pluralidad de acreedores, cada uno puede exigir la totalidad de la obligación, de tal suerte que el pago que se haga a uno de ellos, extingue la prestación respecto a todos.

Al respecto, como referente doctrinario, el profesor Tamayo Lombana (2003), sostiene que:

La obligación solidaria es una obligación que tiene pluralidad de sujetos, bien en la parte activa o bien en la pasiva, con las consecuencias siguientes: si son varios los acreedores, cualquiera de ellos puede reclamar la totalidad del crédito; si son varios los deudores, cada uno de ellos debe la totalidad de la deuda. La prestación es una sola y el pago total hecho a uno de los acreedores o por uno de los deudores, extingue la obligación.

Para los propósitos de este trabajo de investigación, debe decirse que uno de los efectos más importantes de las obligaciones solidarias y tratándose de la solidaridad pasiva, es que, habida cuenta que la totalidad de la obligación se puede reclamar respecto de uno, algunos o todos los deudores, luego, desde el punto de vista procesal ello implica consecuentemente que el acreedor pueda demandar a uno de los deudores, a algunos de

ellos o a todos, sin que por éste pueda oponérsele el beneficio de división (Código Civil, Artículo 1571)

Concepto y alcance de las obligaciones subsidiarias.

Las obligaciones subsidiarias se derivan de una responsabilidad residual, en donde si el obligado principal no puede responder, ya sea por su inexistencia jurídica ora por su incumplimiento, el obligado subsidiario entra como garante de esas prestaciones incumplidas por el principal.

Desde el plano procesal, las obligaciones subsidiarias tienen como consecuencia principal que para poder hacer efectiva judicialmente la responsabilidad del obligado subsidiario, debe previamente demostrarse la obligación del principal, por manera que la exigibilidad de la acción con el primero depende de la plena prueba y certeza de la responsabilidad del segundo.

En nuestro ordenamiento jurídico, como fuente legal de las obligaciones subsidiarias, se puede ver el numeral 3 del artículo 1668 del Código Civil que reza:

Se efectúa la subrogación por el ministerio de la ley, y aún contra la voluntad del acreedor, en todos los casos señalados por las leyes y especialmente a beneficio:
... 3o.) Del que paga una deuda a que se halla obligado solidaria o subsidiariamente.

Y a renglón seguido, el artículo 1670 del Código Civil, anota que:

La subrogación, tanto legal como convencional, traspasa al nuevo acreedor todos los derechos, acciones y privilegios, prendas e hipotecas del antiguo, así contra el deudor principal, como contra cualesquiera terceros, obligados solidaria y subsidiariamente a la deuda.

La solidaridad en las formas directas de vinculación laboral

En el Código Sustantivo del trabajo, se prevé indistintamente situaciones, a través de las cuales puede presentarse responsabilidad solidaria de sujetos que de forma explícita y directa se encuentran ligados con el contrato de trabajo, como se discriminará a continuación, conforme al planteamiento del segundo objetivo específico de este artículo

Véase:

La solidaridad en la representación ante las autoridades

El artículo 33 de nuestro Estatuto Sustantivo del Trabajo, regula este tipo de obligación solidaria directa, así:

1o) Los patronos que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse el respectivo municipio.

2o) A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al patrono las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y este será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.

Como se puede observar, el objeto de la norma se delimita en el sentido que las empresas que tengan sucursales¹ o agencias², para efectos laborales, deberán constituir públicamente un apoderado en cada una de ellas con la facultad de representar a la empresa principal en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en la correspondiente municipalidad, y ante la falta de dicha representación judicial de los empleadores en esas sucursales y agencias “se tendrán como hechas al patrono las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal” (Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2351) y además, conforme a la disposición en cita, será responsable de forma solidaria³ dicho trabajador quien dirige la respectiva sucursal o agencia, cuando omita la comunicación al empleador de esas notificaciones judiciales y administrativas.

Doctrinariamente se ha considerado que la solidaridad laboral que contempla el artículo 33 del Código Sustantivo del Trabajo, resulta un poco desproporcionada y artificial, por cuanto:

(...) no se concibe la responsabilidad solidaria dentro del contrato de trabajo con persona que de él no se aprovecha ni reciba directa o indirectamente beneficio

¹ Son sucursales los establecimientos de comercio abiertos por una sociedad, dentro o fuera de su domicilio, para el desarrollo de los negocios sociales o de parte de ellos, administrados por mandatarios con facultades para representar a la sociedad. Cuando en los estatutos no se determinen las facultades de los administradores de las sucursales, deberá otorgárseles un poder por escritura pública o documento legalmente reconocido, que se inscribirá en el registro mercantil. A falta de dicho poder, se presumirá que tendrán las mismas atribuciones de los administradores de la principal (Código de Comercio, Artículo 263).

² Son agencias de una sociedad sus establecimientos de comercio cuyos administradores carezcan de poder para representarla (Código de Comercio, Artículo 264).

³ Esta solidaridad no distingue a qué tipo de obligaciones laborales es que puede responder en este evento, luego no es desaguisado afirmar que este trabajador responderá solidariamente de toda clase de acreencias laborales que tenga la empresa con el trabajador reclamante.

alguno. El gerente o director de una sucursal no es más que un subalterno asalariado a quien no se le puede exigir que comprometa su patrimonio personal en las resultas de contratos de trabajo que están rindiendo beneficio para una persona natural o jurídica o para un capital distinto del suyo. Además, la tal responsabilidad solidaria será en muchos casos ilusoria, pues el director, gerente o administrador de la filial, de la sucursal o del establecimiento, la mayoría de las veces no dispondrá más que de su salario. (González, 2004)

Nos obstante, independientemente o no de la insignificancia de esta responsabilidad solidaria o de las críticas que sobre el particular se puedan sentar, no es dable desconocer que la *ratio iuris* del legislador en este caso, es lograr “la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 1), en la medida que el trabajador muy a pesar del incumplimiento de su empleador con sus obligaciones patronales, cuenta con una garantía más para lograr el reconocimiento y pago de sus derechos laborales.

La solidaridad del simple intermediario

El fundamento jurídico de la figura del intermediario consiste en que a un trabajador o un tercero se le encarga la labor de contratar o enganchar a uno o varios trabajadores para que presten servicios laborales a favor de un empleador. Aunque los contratos no se celebran de forma directa con el empleador, obligan a este, porque el intermediario actúa en representación del verdadero patrono⁴.

⁴ Artículo 32 C.S.T. Son representantes del patrono y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas: a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o

En este caso, la relación de trabajo es una sola, entre el trabajador o cada uno de los trabajadores que conforman el grupo contratado y el empleador; esto también implica que las obligaciones laborales por parte del empleador son asumidas no como un garante sino como obligado principal.

Y en ese orden de ideas, el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, considera que son simples intermediarios:

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.
2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Es claro entonces que la disposición en comento describe dos clases de intermediario: El intermediario que contrata trabajadores para el servicio de un empleador, y que no imparte órdenes ni instrucciones, y menos aún se beneficia de la actividad laboral. Y en una segunda hipótesis, el intermediario que de acuerdo a la jurisprudencia se le ha denominado con apariencia de contratista independiente, y cuya designación obedece a que es aquel que agrupa o coordina los servicios personales de determinados trabajadores,

liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};
b) Los intermediarios (Código Sustantivo DEL Trabajo, Artículo 32).

para que presten sus servicios utilizando los equipos y materias del empleador y en actividades ordinarias, inherentes o conexas del mismo.

En este caso, a diferencia del intermediario común, es posible que la actividad del intermediario se extienda más allá del simple enganche y contratación laboral, “por lo cual no es aventurado conjeturar que el texto que comentamos envuelve la existencia de una relación jurídica entre propietario e intermediario, que no podría ser otra que la de una locación de obra” (González, 2004). Sin embargo si el derecho a la subordinación laboral está en cabeza del empleador y es este quien en últimas se beneficia del servicio personal de estos trabajadores, sin lugar a dudas será él, el verdadero empleador, quedando el intermediario con una apariencia de contratista independiente.

En ese sentido se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando al respecto dijo:

- a) Quienes se limitan a reclutar trabajadores para que presten sus servicios subordinados a determinado empleador. En este caso la función del simple intermediario, que no ejerce subordinación alguna, cesa cuando se celebra el contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador.
- b) Quienes agrupan o coordinan trabajadores para que presten servicios a otro, quien ejercerá la subordinación, pero con posibilidad de continuar actuando el intermediario durante el vínculo laboral que se traba exclusivamente entre el empleador y el trabajador. En este evento el intermediario puede coordinar trabajos, con apariencia de contratista independiente, en las dependencias y medios de producción del verdadero empresario, pero siempre que se trate de actividades propias o conexas al giro ordinario de negocios del beneficiario. Esta

segunda modalidad explica en mejor forma que la Ley colombiana (artículo 1° del decreto 2351 de 1965) considere al intermediario “representante” del empleador.

La segunda hipótesis es la más próxima a la figura del contratista independiente.

Por regla general éste dispone de elementos propios de trabajo y presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta y riesgo, a través de un contrato generalmente de obra con el beneficiario. Parte de esos trabajos puede delegarlos en un subcontratista. Si la independencia y características del contratista es real, las personas que vincula bajo su mando están sujetas a un contrato de trabajo con él y no con el dueño de la obra o beneficiario de los servicios, sin perjuicio de las reglas sobre responsabilidad solidaria definidas en el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo y precisadas por la jurisprudencia de esta Sala, especialmente en sentencias del 21 de mayo de 1999 (Rad. 11843) y 13 de mayo de 1997 (Rad. 9500). Empero, si a pesar de la apariencia formal de un “contratista”, quien ejerce la dirección de los trabajadores es el propio empresario, directamente o a través de sus trabajadores dependientes, será éste y no el simple testaferro el verdadero patrono, y por tanto no puede eludir sus deberes laborales.

(Corte Suprema de Justicia, Sentencia 12187 del 27 octubre de 1999)

Siguiendo con lo derruido, y descendiendo al tema que es objeto de estudio en esta revisión, si al momento de celebrarse el contrato de trabajo, el intermediario, en uno y otro evento, no manifiesta su calidad de tal, esto es, de simple intermediario, ante el eventual incumplimiento patronal del verdadero empleador, será solidariamente responsable de las obligaciones respectivas (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 3, numeral 3), luego su obligación se extiende indeterminadamente a toda clase de obligaciones laborales, sean estas legales o extralegales.

La solidaridad en las sociedades de personas

La fuente de este tipo de obligación solidaria está contemplada en el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo., cuyos términos son los siguientes:

Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

De la lectura de la norma se infiere que su carácter ideológico es el de hacer solidariamente⁵ responsables tanto a la sociedad que tiene la naturaleza de personas y a sus miembros, como a éstos entre sí, y a los miembros de la comunidad mientras permanezcan en indivisión, siendo por consiguiente que la responsabilidad debe estar relacionada con el objeto social y que el límite de ella será el de la responsabilidad de cada socio.

Pero, para los efectos del derecho al trabajo, la pregunta a formularse es ¿cuáles son las sociedades de personas?

Para tener éxito en lo anterior, es suficiente con el estudio que se haga de la normativa del Código de Comercio, el cual estipula que las sociedades de personas son las de responsabilidad limitada, la en comandita simple o por acciones, la colectiva y la de cuentas en participación.

⁵ Debe entenderse que la solidaridad para estos casos es indefinida, pues no se distingue el tipo de prestación laboral, del cual podría responder de forma solidaria.

No obstante, a pesar de la claridad de la norma, y para el específico caso de las sociedades de responsabilidad limitada, la Corte Suprema de Justicia, desafortunadamente en un principio tuvo un criterio poco garantista, y el cual, luego de analizar el contexto jurídico de esta especie de sociedades consideró que la responsabilidad de los socios es limitada hasta el monto de su aporte, al punto que una vez el socio hace íntegramente el aporte a la sociedad, ello es suficiente para liberarse de responsabilidad laboral, por cuanto el pago del aporte lleva implícitamente toda la contribución que debe dar a la sociedad, respecto de la cual solo responderá por el monto del aporte que previamente ha cancelado.

Así se pronunció:

El artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo no desconoce este fenómeno de limitación de responsabilidad, que es propio de la naturaleza de las sociedades de responsabilidad limitada, sino que, por el contrario, lo incorpora expresamente en su mandato, porque advierte que la solidaridad de los socios con la sociedad y de éstos entre sí es “es solo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio”, es decir, que no va más allá, que no lo excede, por lo cual respecto a estas sociedades no puede afirmarse que la norma consagra, una solidaridad indefinida; ni que contempla una responsabilidad duplicada, o sea, hasta por otra suma “equivalente a sus aportes”, como lo expresa el salvamento de voto, porque en cualquiera de estas dos hipótesis se estaría rebasando el límite de responsabilidad, que no es otro que el previsto en la ley 124 ya citada, en las modalidades que acaban de observarse. (González, 2004)

Es indudable que el anterior criterio jurisprudencial, no se compadece con los principios del derecho al trabajo y su comprensión interpretativa resulta refutada, por lo siguiente:

Desde luego, no puede negarse que en materia de derecho comercial el límite de responsabilidad de estas sociedades, se encuentra circunscrito única y exclusivamente al equivalente de sus aportes. Sin embargo, la voluntad primigenia del Código Sustantivo del Trabajo fue la de permitir extender la responsabilidad de los socios en otro tanto del aporte social, allende y semejante al límite de lo pago por el mismo concepto.

El mentado artículo 36 es claro en ese sentido que "...sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio..."

Por otro lado, se olvidó en su momento dicha corporación judicial que el artículo 21 de la obra sustantiva laboral, señala que: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.", por manera que si el artículo 36 *in visu*, norma de tipo laboral, contempló una responsabilidad más allá de que la que se consume cuando se paga el aporte social, así debe entenderse por encima de lo previsto en la ley 124 de 1937, norma de tipo comercial.

Y es que se insiste en que tal entendimiento no es acertado, por cuanto la regla en mención debe interpretarse en el entendido que su expedición debe producir algún efecto jurídico, por manera que si el legislador hubiese querido que se limitare desde el punto vista laboral la responsabilidad de los socios de las sociedades de responsabilidad

limitada, en los mismos efectos a la responsabilidad que tienen en materia comercial, el agregado de la disposición sería distinto, *verbigratia*:

Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas, salvo las de responsabilidad limitada, y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión. (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 36)

Empero como su sentido literal y lógico no fue así, no es atinado dar una interpretación en los precisos términos que le da la Corte Suprema de Justicia, interpretación que no se ajusta los derechos mínimos del derecho al trabajo, al contrario, desconoce su autonomía y prevalencia frente a las demás legislaciones del ordenamientos jurídico al cual pertenece.

Por fortuna, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no obstante, la falta de uniformidad al interior de dicha sala (Sentencia 29522), su mayoría ha considerado que la responsabilidad del socio es adicional al monto de su aporte pagado, por otro valor igual.

Al respecto, esa corporación judicial apunto:

De esta manera la que se ha de imponer, lo ha de ser por el valor de las mesadas pensionales causadas y hasta un monto igual, para cada socio, al del valor de su cuota social, lo anotado de conformidad con el art. 36 del C.S.T. que establece que en las sociedades de personas la responsabilidad de los socios se extiende de manera solidaria hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, que es una

cantidad equivalente a su aporte inicial, pues se trata de una responsabilidad solidaria adicional de los socios, que garantiza a los acreedores laborales, la existencia del fondo social para la satisfacción de sus acreencias; en lo que respecta a esta clase de créditos, la sociedad de responsabilidad limitada se comporta como una sociedad colectiva, en donde los socios responden solidariamente pero no ilimitadamente, sino hasta el límite de sus aportes.

Entender lo contrario, esto es, que el socio se libera de su responsabilidad efectuando su aporte a la sociedad y que es ésta quien en definitiva ha de responder, es dejar en letra muerta, como en realidad ha sucedido, la responsabilidad solidaria que establece el artículo 36 del C.S.T., como garantía de los trabajadores. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia 29522)

La solidaridad en la sustitución patronal

El artículo 67 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución patronal como: todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones en el giro de sus actividades o negocios.

Y más adelante, este mismo estatuto normativo, al regular lo atinente de esta institución, en relación a la permanencia de los contratos de trabajo, afianza: La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

De estas normas se desprenden los elementos de estructura de la sustitución de empleadores:

1. Cambio de un patrono por otro.

Puede darse por cualquier causa o transacción de tipo empresarial, comercial o civil, *verbigratia*, arriendo, venta, cesión, muerte del empleador cuando es persona natural etc..

2. Continuidad de la empresa.

Aunque la norma impropriadamente habla de establecimiento, debe entenderse que lo que quiso el legislador fue proteger al trabajador cuando ese cambio patronal conlleva a la par la continuidad de la empresa, entendiéndose por tal: (...) toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente dependientes de una misma persona natural o jurídica (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 194), y en tal orden de ideas, el nuevo empleador continúe con las actividades que normal y ordinariamente ejecutaba el antiguo patrono.

3. Continuidad del vínculo laboral.

El contrato de trabajo esté vigente para el momento de la sustitución patronal.

Una vez se presenten estos elementos, el vínculo laboral debe mantenerse y en valía del principio de la estabilidad laboral, el nuevo empleador debe continuar con los trabajadores del antiguo patrono.

En torno a los requisitos sustanciales de existencia de la figura de la sustitución de patronos, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha abordado el tema así:

(...) tal como surge, entre muchas otras, de la sentencia de esta Sala proferida el 16 de abril de 1956, antes aludida y que el censor cita en su apoyo, el entendimiento que de tiempo atrás le ha dado la jurisprudencia de esta Sala al artículo 67 que se denuncia como violado, es, sin desconocer su tenor literal, que uno de los requisitos para que opere la sustitución de empleadores es la continuidad de la “empresa”, entendida esta en los términos del artículo 194 del

Código Sustantivo del Trabajo, esto es, como una unidad de explotación económica; de ahí que esa norma aluda al giro de las actividades o negocios.

Así se desprende de lo que explicó en la sentencia del 24 de julio de 1987, a la que pertenecen los siguientes apartes:

Según el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, hay sustitución de patronos cuando se produce el fenómeno de cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. Sobre esta institución dijo el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 17 de julio de 1947 que “para que la sustitución exista se requiere que se opere un cambio de patrón por cualquier causa, principalmente por mutación del dominio de la empresa o de su administración; que haya continuidad en el desarrollo de la operaciones del establecimiento y también en los servicios que presten los asalariados. Es decir, que continúe el mismo giro de los negocios o actividades, como antes, y que los trabajadores sigan laborando después del cambio como lo venían haciendo con anterioridad a él. Deben reunirse, pues, tres elementos: Cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador; solo así se entiende que existía continuidad también de la relación de trabajo.

En sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 18 de febrero de 1963 se dijo que “la transmisión de dominio de la empresa de un patrón a otro, evento en que el sustituido desaparece, es una de las causas del fenómeno, pero no exclusiva, ya que no sólo la enajenación de la empresa conduce a la sustitución, sino cualquier otro título, como el simple cambio en el régimen de administración.

Y en la del 13 de febrero de 1991, radicación 4101, adoctrinó:

(...) Para que se produzca la sustitución patronal la jurisprudencia ha reiterado que tres son las condiciones esenciales, a saber:

1. El cambio de un patrono por otro.
2. La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento.
3. Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo.

Al producirse la sustitución patronal, el trabajador no solo cuenta con la continuidad y subsistencia de su contrato de trabajo, pues de igual manera la norma consagra la solidaridad entre en el otrora y nuevo empleador, por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 69, numeral 1), extendiéndose dicha solidaridad a todo tipo de obligaciones, pues si bien es cierto, el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé una serie de reglas en materia a la forma y modalidad de pago a las pensiones de jubilación y cesantías, su contexto es claro a la garantía que tienen los trabajadores para hacer exigibles tanto al nuevo como al antiguo patrono todas las acreencias laborales que se encuentren pendientes para el momento en que se genera la sustitución.

Ahora bien, no obstante los efectos que en materia de solidaridad avista esta institución jurídica, a voces del artículo 70 del Código Sustantivo del Trabajo, el antiguo y nuevo empleador, sin afectar los derechos mínimos laborales de los trabajadores, pueden acordar autónomamente las condiciones de sus propias relaciones; de donde se infiere que tal situación trae aparejado como consecuencia que la naturaleza solidaria que inicialmente ostenta las obligaciones laborales en la sustitución patronal, pueda verse modificada en obligaciones individuales o conjuntas del antiguo y nuevo patrono, por los acuerdos a que

lleguen ellos como sujetos pasivos de esas obligaciones, y necesariamente respetando siempre los derechos consagrados a favor de los trabajadores.

La solidaridad de los empleados de manejo.

La legislación laboral colombiana establece un caso en el que un trabajador puede responder solidariamente de obligaciones laborales, por incumplimiento patronales.

Ese caso, es el previsto en el artículo 191 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que el empleado de manejo que disfrute de las vacaciones puede dejar un reemplazo, con la anuencia del empleador, situación ésta, que le puede acarrear responsabilidad solidaria, cuando el empleador le incumpla a su reemplazo.

Empero, si el patrono no acepta al candidato del empleado de manejo, cesa su responsabilidad.

Metodología

Para recopilar información, se recurrió a fuentes primarias como leyes y normativas estipuladas en el ordenamiento colombiano. Además, algunas fuentes secundarias como doctrinas, textos especializados, artículos relacionados.

El principal referente de este trabajo de revisión parte del marco jurídico colombiano en el ámbito laboral como Código Sustantivo del trabajo, Código Civil Colombiano, Jurisprudencia y otros, como fundamento esencial para el estudio del alcance de las responsabilidades subsidiarias y solidarias, cuyas normativas fueron analizadas de manera comparada.

Estas instituciones fueron analizadas a partir de su normativa, haciendo referencia a sus ordenamientos y disposiciones respecto a la temática abordada; así mismo, interpretadas por su facticidad, con el fin de entender las consecuencias generadas en el

contexto específico abordado; analizadas por su axiología, en la búsqueda de comprender cómo han sido interpretadas sus normas socialmente, en cuyo caso, estarían siendo validadas o invalidadas. En términos generales, los objetos centrales de este trabajo de revisión –objeto de estudio-, son la jurisprudencia emitida frente al Código Sustantivo del Trabajo y el código Civil colombiano respecto a las responsabilidades subsidiarias y solidarias, cómo nacen, se interpretan y se aplican en los accidentes de trabajo.

Este trabajo está regido por técnicas de investigación documental, aplicables a lo relacionado a la investigación jurídica que se pretende aquí; en el que se combinan elementos objetivos –en mayor medida-, haciendo hincapié en que lo estipulado a lo largo del trabajo esta basado en normativa establecida; pero también, se le dio un componente subjetivo, derivado de apreciaciones propias de los autores/investigadores sobre las fuentes primarias. Para esta revisión documental se tuvieron en cuenta elementos fundamentales como antecedentes históricos, que permitieron establecer las fuentes originales de la normativa a tener en cuenta; la doctrina, legislación y jurisprudencia, que son eje fundamental de este trabajo, en la que se seleccionaron tres fuentes principales: El Código Civil, el Código Sustantivo del Trabajo y la Corte Suprema de Justicia. A lo anterior, se le suma el análisis de material bibliográfico relacionado, como monografías, manuales y tratados.

Todo esto, a través de criterios de interpretación que se adhieren a la hermenéutica jurídica, lo que permite hacer dicha interpretación normativa desde un enfoque dinámico, entendiendo que estas son modificadas de acuerdo a las dinámicas sociales y contexto en que se desarrollan las responsabilidades solidarias y subsidiarias.

El artículo de revisión será presentado a la Revista Latinoamericana de Derecho Social, una publicación semestral en temas de Derecho Social en Latinoamérica, sin dejar fuera otras visiones regionales en el ejercicio del derecho comparado y la globalización. Sus principales objetivos son la promoción y fomento del estudio del Derecho Social. Es además una revista indexada y registrada en plataformas como: Latindez, CONACYT, Biblioteca jurídica Virtual, Biblat, Dialnet UniRioja, ELSEVIER, Science Direct, Open Journal System, SciELO, REDALYC, Cielo Laboral.

Las políticas para autores son varias entre las que se cuentan:

Trabajos originales e inéditos de investigación; que deberán estar elaborados con una extensión máxima de 40 páginas, en interlineado 1.5, letra Arial o Times New Roman de 12 puntos y deberá ser enviado al correo electrónico

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Cada trabajo presentado debe contener:

Un resumen de hasta 250 palabras en español, inglés y francés; el cual debe incluir los objetivos, planteamiento del problemas, metodología y conclusiones.

De 3 a 5 palabras clave en español, inglés y francés

Una hoja por separado con la dirección del o de los autores, para cualquier correspondencia impresa. Es necesario incluir el nombre de la institución donde laboral, cargo, y, en su caso teléfono, fax y correo electrónico.

Una carta cesión de derechos al instituto. Esta carta debe contener:

La forma del autor o autores

La liberación de responsabilidad del editor y del instituto por el contenido de los trabajos. Aceptar que la responsabilidad es exclusiva del o los autores.

Otros criterios editoriales pueden ser consultados en:

https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/acerca-de/normativa-interna/criterios_editoriales.pdf en donde se encuentran las normas de escritura, diseño de página, citación y demás relacionados a la forma del artículo.

Los artículos serán sometidos a un dictamen ciego para su publicación. El resultado del dictamen será comunicado oportunamente al autor.

Es necesario entonces, señalar los temas de interés de la revista:

4. Derechos humanos laborales;

17. Protección y Seguridad Social;

Resultados

Resumen del artículo:

Ver anexo 1.

Discusión

Entendiendo los fines y objetivos de este trabajo investigativo, en un primer intento de concluir y dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados, entonces se puede decir que:

- I. Después de realizado el análisis hermenéutico de los conceptos respecto a las obligaciones solidarias y subsidiarias estipulados por el Código Civil colombiano, se puede establecer que:

Las obligaciones solidarias requieren de una pluralidad de sujetos tanto en su parte activa como en su parte pasiva, esto es, acreedor y deudor, partes de la relación laboral a quienes se puede exigir dicha obligación en todo lo acordado o, en parte de ello; las responsabilidades subsidiarias, por su parte, obedecen a una responsabilidad residual, en caso de que el obligado principal no pueda responder, bien sea porque no cuente con existencia jurídica o simplemente por su negativa a dar cumplimiento a su obligación, el obligado subsidiario es garante de las responsabilidades que el principal no cumplió.

Estos conceptos van en contravía de los conceptos emitidos por el Código Sustantivo del Trabajo, asumiendo, que cuando esta entidad reguladora establece las características propias de las obligaciones solidarias dentro de la relación laboral, se identifica como característica principal, el poder demostrar el incumplimiento del deudor principal – empleador- frente a las obligaciones que este tiene respecto a sus trabajadores; llevando a concluir que este concepto, se encuentra mucho más cercano al concepto sobre responsabilidad subsidiaria que emite el Código Civil, esto es que ante el incumplimiento del responsable principal, el tercero -los demás trabajadores- tendría que cumplir con dichas obligaciones.

Todo lo anterior, lleva a concluir que: una vez analizados los conceptos emitidos por el código Civil colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo y la aplicabilidad dada por la Corte Suprema de Justicia, y asumiendo que dichas conceptualizaciones no se corresponden entre sí, y contrario a esto, desnaturalizan el concepto establecido por el Código Civil, conllevando a que se dé obligatoriamente una interpretación y que “bajo la concepción del núcleo normativo es indispensable develar el principio que subyace en el texto de la norma”, en el caso que nos ocupa, la norma no es clara frente

a la aplicación de estos conceptos, razón por la cual requiere una interpretación hermenéutica acorde a cada caso en concreto.

Dicho esto, puede decirse que la interpretación que se le ha dado al concepto emitido por el Código Civil, respecto a las obligaciones solidarias en materia laboral y que trascienden a los accidentes de trabajo, ha conllevado a la desnaturalización del mismo, entendiendo que para las otras entidades reguladoras, en la concepción de obligación solidaria subyace el hecho de que el trabajador, en aras de que se le responsa por dichas obligaciones, debe demostrar el incumplimiento del empleador principal para que dichas obligaciones puedan ser cumplidas por un tercero, que además, es ajeno a la relación laboral, y en cuyo caso, de no poderse verificar dicho incumplimiento, el tercero vinculado no será obligador a cumplir con ninguna prestación en favor del trabajador.

En este sentido, puede observarse el alcance que le da el Código Sustantivo del Trabajo a este tipo de obligaciones, traduciéndose a vincular y obligar a terceros ajenos a la relación laboral, como lo son: los representantes del empleador ante las autoridades, el simple intermediario, la sociedades de personas, la sustitución patronal y los empleados de manejo, queriendo decir esto, que las obligaciones no se encuentran únicamente en cabeza del empleador.

Conclusiones

Las obligaciones solidarias tienen como sustento la responsabilidad que se tiene por parte de los vinculados por la totalidad de la obligación, con la característica de que puede ser solicitada a cualquiera de los mismos, ya que todos son responsables; en el caso de las obligaciones subsidiarias frente a la obligación debe demostrarse que el titular de la

obligación no cuenta con la capacidad de responsabilizarse de la misma y por consiguiente recaerá en el tercero vinculado.

El Código Sustantivo del trabajo establece una serie de situaciones en los que desligan la responsabilidad del empleador y las traslada a terceros ajenos a la relación laboral, esto, bajo la figura de la solidaridad, a la cual hace alusión específicamente de la subsidiariedad traída por el código civil colombiano.

La Sala de casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a través de su jurisprudencia toma una posición similar a la establecida en el Código Sustantivo del Trabajo de acuerdo a la aplicación de las obligaciones solidarias y subsidiarias, apartándose del concepto originalmente raído por el Código Civil colombiano.

Recomendaciones

Una vez realizado el análisis de los conceptos dados a las obligaciones solidarias y subsidiarias por parte de Código Civil y las interpretaciones que a los mismos, le han dado el Código Sustantivo del Trabajo y la Corte Suprema de Justicia y concluyendo en la naturaleza de los conceptos se ha disipado, se recomienda al Congreso de la Republica de Colombia:

Primero:

Realizar una revisión de los artículos 32 al 36 del Código Sustantivo del Trabajo respecto a los conceptos que se han establecido en el Código Civil, en búsqueda de unificar los mismos para la aplicación en el territorio colombiano.

Segundo:

Adecuar de acuerdo a la revisión preliminar, los artículos en relación a las obligaciones solidarias y subsidiarias de acuerdo al código civil colombiano.

Todo ello, argumentado con la teoría de Grisales (2015), quien en su obra “De la argumentación y el lenguaje jurídico” establece que, grosso modo, en tanto la norma sea clara, no será necesaria ninguna interpretación de la misma, con lo cual se evitarían interpretaciones erróneas de la misma, como en este caso particular, puesto que la norma, al no ser clara, deriva en una incertidumbre que se opone, en gran medida al cumplimiento de su finalidad. Y en cuyo caso se cita a Ferrajoli cuando sostiene que:

“... frente a una antinomia o a una laguna referidas a normas de grado diverso, el mismo jurista se verá constreñido a acoger en el interior de su propio discurso tesis contrarias ente sí...”

Tercero:

Se recomienda a la Universidad de Manizales que dentro del módulo de ‘Marcos del Trabajo’ se pueda tener un apartado que explique cuáles son las responsabilidades que tienen empleadores, trabajadores y terceros en las distintas relaciones laborales, estableciendo de esta manera, reflexiones dentro de la especialización que permitan abordar temáticas de acuerdo a las formaciones de base y que conlleven a profundizar en el conocimiento sin limitar por el contenido del trabajo.

Y para los compañeros y colegas, el fortalecimiento de los criterios frente al tema – y quizá también de todos los temas abordados en el trasegar jurídico- como un medio para afrontar los desafíos profesionales que día a día nos enfrentan.

Referencias bibliográficas

- Código Civil Colombiano [CCC]. Ley 84 de 1873. (Colombia).
- Código del Comercio de Colombia [COCO]. Decreto 410 de 1971. (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. (Colombia).
- Congreso de Colombia. (1937). *Ley 124 de 1937. Sobre compañías de responsabilidad limitada y se dictan disposiciones sobre elaboración de Código de Comercio, y vigencia del nuevo Código Penal.* Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (1988). *Ley 79 de 1988 Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa.* Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Ermida, o y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación.* Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo.
- González, G. (2004). *Derecho laboral Colombiano: Relaciones individuales.* Bogotá, Colombia: Legis.
- Grisales, W. (2015). *De la argumentación y el lenguaje jurídico.* Bogota. D.C.: Leyer.
- Ligüerre, C. (2005). *Solidaridad y responsabilidad La responsabilidad conjunta en el derecho español de daños.* España.: Universitat Pompeu Fabra.
- Morales, D; Gianibelli, G; y López, A (2014). *Política legislativa de la tercerización laboral en América Latina: Argumentos (necesidad) para su transformación.* La plata, Argentina.: VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Nieto, W. (2016). *Responsabilidad solidaria en los contratistas independientes.* Ambiente jurídico N° 20.: pp. 13-43
- Numeral 1 del artículo 69 del CST.

Numeral 3 del artículo 35 CST.

República de Colombia (1990). *Decreto 468 de 1990*. Colombia.

República de Colombia. (1965). *Decreto 2351 de 1965*. Colombia.

Salvamentos de voto Gustavo Jose Gnecco Mendoza y Luis Javier Osorio Lopez en la sentencia de radicación 29522, del 16 de marzo de 2010.

Sentencia 11843 de 1999 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral.

Sentencia 12187 del 27 de octubre de 1999 de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia 29522 del 22 de julio de 2009 de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia 9500 de 1997 de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

Sentencia del 1 de febrero de 2011 de la Corte Suprema de Justicia, M.P Gustavo José Gnecco Mendoza.

Sentencia del 27 de octubre de 1999, radicación 12187, M.P. José Roberto Herrera Vergara.

Sentencia SL3014 del 3 de julio de 2019 de la Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral.

Sentencia SL3014 del 3 de julio de 2019 de la Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral.

Sentencia SL4594 del 16 de octubre de 2019 de la Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral.

Tamayo, A. (2003). *Manual de las obligaciones. Las obligaciones complejas. La extensión de las obligaciones*. Bogotá D.C.: Temis.

Valderrábano, H. (2016). *Alcances de la responsabilidad solidaria y subsidiaria en la subcontratación de personal*. México D.F.: Semanario Judicial de la Federación.