

## Antecedentes

En el caso de estudio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sede de casación analizó y definió varios criterios que, a la luz de las relaciones contractuales que surgen entre sociedades, se vuelven objeto de previsión con extrema precaución, por los riesgos eventuales derivados de los conflictos surgidos entre relaciones laborales de las empresas que prestan servicios de intermediación laboral.

En este caso, un trabajador que tenía un contrato laboral con una empresa de intermediación y que cumplía labores en misión para otras dos sociedades, solicitó que se declare que existía una relación laboral (con todas las obligaciones que ello implica), con las empresas Contratantes donde él cumplía sus labores en misión.

Esto, fundamentado en que las dos Sociedades Contratantes, utilizaron esta figura, para «disfrazar la verdadera relación laboral existente» y que le pagaron de forma deficitaria sus salarios y prestaciones, motivo por el cual presentó renuncia imputable a su empleador.

Lo anterior, basado en la regla general, que está en el Art. 34 *Contratistas independientes* del Código Sustantivo del Trabajo que define: "(...) -El Contratante- será **solidariamente responsable con el contratista** por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores. (...)

La empresa contratante, que fue condenada a pagar solidariamente las acreencias del trabajador, impugnó esta decisión ante la Corte Suprema argumentando que esta decisión era errada, principalmente, porque le era imposible controlar u obligar a la empresa contratista a actuar de una u otra manera, ya que este tipo de acciones afectarían la independencia y autonomía que posee la empresa contratista.

Posición rechazada por la Corte, basada en las siguientes consideraciones:

*"La Sala considera oportuno señalar que las empresas contratantes sí tienen a su alcance mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral a lo largo y ancho de las cadenas productivas.*

*Así, las empresas **bien pueden establecer instrumentos idóneos de selección de sus socios comerciales**, a fin de contratar con aquellas empresas que estén en condiciones de satisfacer los estándares de trabajo decente; así mismo, **pueden elaborar y poner en práctica mecanismos idóneos de seguimiento y evaluación dirigidos a que durante la ejecución de los acuerdos comerciales las empresas que hagan parte de los encadenamientos productivos cumplan de manera efectiva sus obligaciones como empleadores.**"*



**KRESTON COLOMBIA**  
knowing you.



Miembro asociado para Colombia de



### Tenga en cuenta:

- ◀ Es decir, para la Corte, una empresa que contrate a otra que presta servicios de intermediación laboral, debe y puede obligarla, a través de distintos mecanismos, a hacer cumplir las estipulaciones laborales y el estricto cumplimiento de estas, primando la protección de los derechos que poseen los trabajadores en misión.
- ◀ Considera la Corte que el hecho de que la ley le imponga a la empresa contratante una solidaridad, para el pago de las acreencias laborales cuando el contratista no las cumple a cabalidad, parte **de la intención de la ley** de proteger al trabajador que está en medio de esta relación contractual entre las entidades contratantes. Y no puede excusarse el contratante, en la figura de la independencia y autonomía del contratista para no exigir el cumplimiento de las normas laborales.
- ◀ Poniendo estas situaciones como derrotero es fundamental que, cualquier entidad que contrate con otra para tener trabajadores en misión, debe cerciorarse de manera estricta; a través, de mecanismos contractuales que la misma cumpla con todas y cada una de las acreencias laborales; so pena de, poder verse inmersa en el pago de cualquiera de estas, en el caso que su contratista incumpla.

Cordialmente,

**COMUNICACIONES**  
**Kreston Colombia**  
**Miembros de Kreston Global**



**KRESTON COLOMBIA**  
knowing you.

