

# Consideraciones sobre la participación de la empresa contratista en un proceso sobre desnaturalización de vínculo laboral | Eulogio Peña

## Consideraciones sobre la participación de la empresa contratista en un proceso sobre desnaturalización de vínculo laboral

---

*“El rol de la contratista es preponderante, ya que está en mejor posición de acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales frente a todo su personal.”*

Por Eulogio Peña, asociado especialista en Derecho Laboral.

Publicado en Enfoque Derecho

---

**¿Debe participar la empresa contratista en un proceso judicial promovido por un trabajador suyo que desea ser reconocido como personal de un tercero - empresa usuaria?** Esta inquietud surge como consecuencia de la doctrina jurisprudencial emitida por la Corte Suprema en la Casación Laboral No. 18491-2019, donde se establece que solo tendrá legitimidad para obrar como demandado en este tipo de reclamos aquella empresa que el trabajador indica como verdadero empleador.

Nuestro objetivo con este artículo es procurar aclarar tal interrogante y proponer mecanismos que las empresas usuarias puedan implementar junto con las

contratistas para afrontar de la mejor manera esta problemática.

### **A modo de introducción**

En el caso que da origen a la Casación Laboral No. 18491-2019, el demandante solicitó su reposición como trabajador de la empresa usuaria, sosteniendo que la tercerización celebrada con su empleador estaba desnaturalizada, ocurriendo en los hechos una simple provisión de personal. Con prescindencia de las características del caso, la doctrina jurisprudencial analiza en abstracto los alcances de la legitimidad para obrar.

Para que exista legitimidad para obrar en un proceso laboral, los individuos que conformaron la relación material sustantiva deben coincidir plenamente con los integrantes de la relación jurídica procesal. En otras palabras, debe existir identidad entre las partes del contrato de trabajo o esquema de subcontratación; y la calidad de demandante y demandado. Tratándose de derechos laborales, la Corte Suprema sostiene que típicamente tendrá *legitimidad para obrar activa* el trabajador y *legitimidad pasiva* el empleador, por ser el titular del derecho y el obligado a cumplirlo, respectivamente.

Sin embargo, la Corte Suprema va más allá. En la intermediación o tercerización limita la participación como demandado a aquel sujeto contra quien el trabajador - demandante ha formulado su pretensión (usualmente, la empresa usuaria del servicio), aun así, exista otra persona jurídica (contratista) quien ha fungido como empleador. Apelando a la celeridad y economía procesal, la Corte Suprema propone como regla extraer del proceso judicial a todo aquel contra quien no está dirigido un pedido concreto de la demanda (léase, incorporación en la planilla como trabajador o pago de beneficios económicos), pese a que razonablemente la parte retirada del caso tenga interés en defender su esquema de contratación o la forma en que se intermediaron o tercerizaron los servicios.

Aunque la aproximación de la Corte Suprema es bien intencionada, la práctica judicial nos presenta un escenario muy complejo que merece especial atención. El Poder Judicial no puede caer en automatismos y con ello descartar siempre del proceso judicial laboral a quien funcionó como empleador del demandante, inclusive si éste objete tal condición.

### **La indefensión que ocasiona la doctrina jurisprudencial**

El proceso laboral se inspira en los principios de economía procesal y celeridad. El primero supone que las partes satisfagan sus pretensiones con el menor tiempo y gasto, mientras que el segundo se explica en un proceso laboral sencillo y ágil en su tramitación y plazos.

La justicia busca dilucidar incertidumbres con impacto legal. El proceso laboral no es ajeno a tal afirmación, como prevé el artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo.

Naturalmente, estos pilares deben conversar con el fin último de toda controversia o conflicto jurídico: búsqueda de la verdad. Una sentencia que se expida en un cortísimo lapso, pero pase por alto las teorías y pruebas planteadas por las partes, no cumple su objetivo.

Todo indica que la doctrina jurisprudencial ha priorizado una gestión rápida en los juicios laborales, en lugar de procurar una impartición de justicia que respete conscientemente el debido proceso y con ello se dote al juzgador de la mayor cantidad de insumos para resolver el caso. Pareciera que las formas en que se maneja el juicio laboral resultan más importantes que el fondo mismo de la controversia sometida a revisión en el Poder Judicial.

El debido proceso garantiza el respeto de los derechos mínimos con que debe contar todo justiciable para que una causa pueda precisamente tramitarse y resolverse con justicia. Permite que se llegue a la verdad y base del asunto sin que se contamine el sendero que toda parte procesal debe transcurrir para que se arribe a un resultado adecuado.

El derecho de defensa es parte del debido proceso. Comprende la posibilidad de contradecir, formular y probar alegaciones; y que todo lo anterior sea valorado por un juez. Este derecho se ve afectado cuando un sujeto se ve impedido de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.

En el caso de las relaciones de intermediación y tercerización no solo la empresa usuaria tiene interés en participar del proceso, en tanto desconoce al demandante como su trabajador. La empresa contratista lógicamente buscará defender la validez de su esquema de contratación, más aún si tal compañía efectivamente tuvo un contrato de trabajo con el demandante. Desde una perspectiva reputacional, la contratista debe ser la principal interesada en que se ratifiquen

judicialmente sus prácticas laborales y costumbres.

Ciertamente, la sentencia que analiza el tipo de vínculo contractual existente entre el demandante y su empleador, respecto de la empresa usuaria; no solo significa poner en debate la contratación laboral en el caso judicializado, sino la validez misma del esquema de intermediación o tercerización laboral celebrada entre la contratista y la usuaria.

Partiendo de esa premisa, las consecuencias negativas que pueden suscitarse para la contratista son igual de nocivas que para la empresa principal. Inclusive, una sentencia desfavorable tendría un impacto considerablemente mayor en las relaciones comerciales de la contratista, antes que de la empresa usuaria. Sencillamente porque la primera vería en riesgo la subsistencia de sus contratos de intermediación o tercerización con la segunda, en atención a cómo se interpreten o resuelvan las demandas.

De lo anterior, se colige que la contratista tiene legítimo interés en este tipo de procesos laborales y, por tanto, querrá por todos los medios defenderse activamente dentro del proceso judicial. Que la doctrina jurisprudencial impida una defensa activa de la contratista afecta considerablemente sus derechos y le impide acceder a la tutela judicial efectiva.

Desafortunadamente esta lectura no ha sido advertida por la Corte Suprema. Sin duda, el análisis hecho en la Casación Laboral No. 18491-2019 es acertado si se demanda a una empresa que no ha tenido ninguna relación directa o indirecta con el demandante trabajador y, por ende, no existe ningún derecho o interés que se pueda tutelar o aclarar en el juicio. Ahí sí hace sentido que se declare de oficio la improcedencia de la demanda respecto de dicho sujeto procesal. No obstante, los términos en que se ha planteado la doctrina jurisprudencial son genéricos y colocan en indefensión a un sujeto con interés en que se resuelva de la controversia, escudándose la Corte Suprema en una justificación por decir lo menos imprecisa o irrazonable: una pronta administración de justicia.

De nada sirve que el caso esté listo para sentenciarse si es que no se tiene el mayor caudal probatorio para resolver la controversia. El rol de la contratista es preponderante, ya que está en mejor posición de acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales frente a todo su personal. Está en condiciones de brindar los contratos de trabajo, detallar el récord laboral, explicar las funciones que

realizaba el demandante, presentar las boletas de pago y demás liquidaciones, etc. De hecho, la empresa contratista está capacitada para demostrar si el demandante estuvo verdaderamente subordinado, cuáles fueron los recursos utilizados para llevar a cabo la intermediación o tercerización, si cuentan con pluralidad de clientes o equipos propios para la ejecución del servicio, etc.

Trasladar la carga probatoria exclusivamente a las empresas usuarias es desproporcionado y supone exigencias propias del sujeto que se comportó como empleador aun así haya sido una categoría formal para el demandante. En cualquier caso, el empleador es el llamado a acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, conforme prevé expresamente el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal Laboral; y no la empresa usuario.

Las situaciones descritas evidencian una situación de indefensión hacia la parte demandada. Estamos ante una restricción que le impide al contratista comparecer de manera efectiva en cualquier controversia que trate temas que la atañen; y ante un impedimento para que la empresa usuaria pueda contar con el material probatorio suficiente.

En ese sentido, es imperante que se analice cada caso en específico a fin de establecer si realmente la contratista tiene dentro del contexto del juicio un interés que defender junto con la empresa usuaria. La regla debiera permitir la participación de las empresas contratistas, sin embargo, es factible que se produzca escenarios reducidos donde ello sea innecesario.

Previsiblemente no será lo mismo que se discuta la forma en que se ejecutaron los servicios de un solo colaborador en comparación a que se evalúen los alcances de la relación contractual entre las empresas vinculadas por intermediación y tercerización. Lo último hace imperante que la contratista sea incorporada al litigio, principalmente para brindar mayores elementos de juicio en el debate y darle la oportunidad de que se defienda de un tema que razonablemente le compete y del cual seguramente está mejor informado.

En cualquier caso, el carácter vinculante de esta doctrina jurisprudencial debe leerse en concordancia con el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que permite a los jueces apartarse de un pronunciamiento con estas características, siempre que lo sustenten debidamente. De ahí que existen herramientas para que el operador judicial pueda aplicar este precedente en

aquellos casos que por sus implicancias realmente lo ameriten.

### **¿Qué medidas concretas deben adoptar las empresas?**

Será tarea de los contratistas y empresas usuarias establecer conjuntamente los mecanismos para defenderse frente a eventuales reclamos, en tanto esta doctrina jurisprudencial inminentemente será aplicada por una mayoría de jueces laborales. Sin duda, la clave será mantener una coordinación constante, mas aún si entre tales empresas existe todavía un vínculo contractual que las une y obliga a actuar en buena fe.

En términos más específicos, nuestro Consejo de Trabajo está dividido en función de tres etapas típicas dentro de la dinámica propia entre las empresas contratistas y usuarias

1. Al momento de iniciar la relación contractual entre las empresas será necesario contemplar en los contratos de locación de servicios cláusulas que simplifiquen el manejo y remisión de la información laboral entre las partes, con prescindencia de que exista o no un proceso laboral. Lo relevante aquí es que exista un nivel razonable de transparencia entre compañías, que permita a ambas tener una gestión razonable y de acceso de la información laboral, que pueda ser útil más adelante.
2. Durante la ejecución de los contratos de intermediación o tercerización será importante retroalimentar la relación contractual entre empresas, procurando actuar preventivamente frente a cualquier contingencia laboral que pudiese advertirse. Sin duda, los esfuerzos deben estar orientados a velar por el cumplimiento formal y de fondo de las obligaciones laborales que le competen a cada parte. Las auditorias y fiscalizaciones coordinadas suelen ser herramientas muy útiles.
3. Dentro del contexto del proceso judicial, la empresa usuaria deberá recurrir a otras figuras procesales para que la participación de la contratista esté garantizada. Aunque la doctrina jurisprudencial cuestiona el rol como parte legitimada, nada impide que dicha empresa pueda incorporarse como un tercero coadyuvante dentro el proceso, o que su declaración o manifestación testimonial no puede ser actuada durante la etapa probatoria del litigio. Como es lógico, este enfoque buscará que la contratista pueda dar informar al juzgado su versión de los hechos y probarla.

Queda claro que el denominador común en estas recomendaciones es que ambas partes estén en igualdad de condiciones en el manejo de la data laboral, lo que las pondrá en un escenario óptimo para defenderse ante cualquier cuestionamiento, inclusive prejudicial.