

TEMA: CONTRATO LABORAL – “acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.” / **RÉGIMEN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO** – “los trabajadores ostentan la calidad de aportantes, trabajadores y gestores. “/ **MUTACIÓN DE RELACIÓN COOPERATIVA A LABORAL** /

TESIS: “La Ley 79 de 1988, por la cual se actualizó la legislación cooperativa, dispuso el régimen de las cooperativas de trabajo asociado y determinó que, en este tipo de organizaciones, cuya característica es la carencia del ánimo de lucro, los trabajadores ostentan la calidad de aportantes, trabajadores y gestores. Este especial tipo de asociación, tiene su origen en la voluntad colectiva de unión para el trabajo mancomunado, y las reglas de ella se determinan en los estatutos y reglamentos auto gestionados, lo cual tiene razón de ser, dado que los asociados son trabajadores que adquieren el derecho a recibir las compensaciones de acuerdo al régimen estatutario, y a participar en la distribución equitativa de los excedentes. (...) Además, **el elemento clave para determinar si en el caso de un asociado-trabajador se configuró el vínculo laboral en atención al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, es la inexistencia del ánimo asociativo**, punto de partida de la relación cooperativa, pues si este espíritu no se presenta, efectivamente esta modalidad estaría siendo utilizada para ocultar un real contrato de trabajo, obrando la cooperativa de trabajo asociado como una simple intermediaria que no se identifica como tal, y la consecuencia lógica sería el pago de todas las obligaciones laborales. (...) la Corte Constitucional destacó algunos elementos que permiten identificar cuándo la relación cooperativa muta en una relación laboral. Entre éstos: i) El hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó. ii) El uso del poder disciplinario sobre el asociado iii) La sujeción del asociado a la designación que haga la cooperativa del tercero a favor del cual debe ejecutar la labor contratada, y a las condiciones en las cuales debe trabajar.”

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 13/04/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310500620150156801, promovido por la señora **ROCÍO DE JESÚS JIMÉNEZ CARDONA** en contra de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SISTEMAS PRODUCTIVOS SIPRO Y ANDINA EMPRESARIAL S.A.S.** con la finalidad de revisar en apelación el recurso interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de

la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **086**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Jiménez Cardona interpuso acción jurisdiccional laboral, solicitando, en primer lugar que se declare que entre la demandada Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO y Andina Empresarial S.A.S. no existió sustitución patronal y como consecuencia de ello, se declaren dos vínculos laborales diferentes, el primero con Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO desde el 27 de abril de 2006 hasta el 12 de enero del año 2012, y con Andina Empresarial S.A.S. entre el 1 de marzo de 2012 y el 17 de julio de 2014. Respecto al primero contrato se ordene el pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones y que dicha terminación culminó por despido indirecto ordenando el pago de la indemnización correspondiente, así como la indemnización por no consignación de las cesantías y prestaciones sociales. Respecto al segundo contrato, se ordene a la pasiva al pago de la sanción establecida en la ley 367 de 1997 por no solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, así como lo ultra y extra petita.

En el caso de declarar que si hubo sustitución patronal, se ordene a las pasivas de manera solidaria al pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, indemnización por despido injusto, indemnización del art 65 del C.S.T., indemnización del art 99 de la ley 50 de 1990 e indemnización de 180 días

de salario por no solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, lo que ultra y extra petita sea probado.

Como fundamento de sus pretensiones expuso, que el 27 de abril de 2006 celebró con SIPRO un contrato bajo el ropaje de Cooperativismo para prestar sus servicios en el cargo de asesora comercial en el banco Colpatria, que iniciaría el 2 de mayo, con las metas definidas en el proyecto. Expuso que la relación culminó por retiro voluntario razones ajenas al contrato asociado. Narró que laboró de manera personal, directa y subordinada cumpliendo las labores en el lugar que fue asignado por SIPRO, cumpliendo horario, órdenes, siguiendo el código de vestimenta y desarrollando las funciones de outsourcing o intermediación de servicios para el Banco Colpatria. Expuso, que desconoce si hubo o no una sustitución patronal, pues indica que, la sede de trabajo los empleados y los clientes siguieron siendo los mismos. Al terminar la relación el 13 de enero del año 2012 no se le pagaron prestaciones sociales. Estuvo afiliada a la A.F.P. PROTECCIÓN, y para el 1 de marzo de 2012 fue contratada por Andina Empresarial S.A.S. mediante un contrato a 6 meses como asesora comercial. Para el 20 de noviembre del año 2009 la demandante inició a recibir la pensión de vejez. Argumentó que para el año 2014 tuvo una incapacidad de 180 días que no le fue pagada en atención a que se encontraba en mora el pago de salud, por lo cual, para el 17 de julio del año 2014 presentó renuncia a la empresa, recibiendo el día 25 del mismo mes y año, liquidación final donde no se tuvo en cuenta el tiempo anterior al 1 de marzo de 2012.

Presentada la demanda ante los Juzgados Municipales de Pequeñas Causas Laborales y remitido por competencia, a reparto ante los Juzgados Laborales del

Circuito, correspondió la demanda y avocar conocimiento del mismo al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín.

Respecto al libelo genitor, las demandadas en su oportunidad procesal expusieron:

Andina Empresarial S.A.S., expuso que, no se opone al vínculo laboral que se pregona en la demanda desde el 1 de marzo del año 2012, haciendo claridad que es diferente a la que se tuviere con SIPRO EN LIQUIDACIÓN. Argumentó que en el desarrollo de la relación laboral se cancelaron las acreencias laborales a las que hubo lugar y que la terminación del vínculo se debió a la renuncia de la trabajadora desde el 17 de julio de 2014, pagándosele la liquidación respectiva. Agregó que durante la relación laboral se le consignó las cesantías a la demandante en un fondo, se le pagaron los salarios debidos, así como las incapacidades.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: “Carencia de derecho”, “Genérica”, “Prescripción”, “Inexistencia de la obligación”, “Inexistencia de la sustitución Patronal”.

La demandada Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO, explicó en su respuesta que no es cierto lo narrado en el libelo gestor, pues la demandante se vinculó de manera libre y espontánea mediante convenio de asociación aportando su fuerza de trabajo como asesora comercial dentro del proyecto ejecutado y auto gestionado por SIPRO C.T.A. con el Banco Colpatria. Expuso, que se pagaron a la demandante la totalidad de las compensaciones a las que hubo lugar, y que la relación que unió a las partes, nada tiene que ver con lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo. Argumentó que en efecto en desarrollo de la organización y auto gestión SIPRO otorgó manuales y códigos

para una adecuada prestación del servicio, para lo que la demandante seguía las órdenes de la señora Margarita Pinedo y Lina Monsalve quienes también eran asociadas de la cooperativa. Explicó que SIPRO no sirvió como intermediario ni tampoco suministró trabajadores en misión, por el contrato, suscribió con Banco Colpatria un contrato de prestación de servicios cooperativos para la colocación autónoma y autogestionaria de productos financieros. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: “Inexistencia del contrato de trabajo”, “Inexistencia de la obligación”, “Carencia del derecho”, “Prescripción”, “Genérica”, “Compensación”, “Inexistencia de la sustitución patronal”.

Dentro de la audiencia del artículo 77 del Código de Procedimiento de Trabajo y SS, el *a quo* expuso las falencias del escrito de demanda, pues dicho estudio se realizó previo al arribo al despacho a su cargo, y ante la ausencia de medios exceptivos para efectuar los correctivos pertinentes, explicó que se realizaría una interpretación de los hechos de la demanda y las pretensiones invocadas.

En sentencia proferida el Cinco (5) de Diciembre del año dos mil dieciséis (2016), el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a las demandadas de las pretensiones invocadas en su contra, fundamentando su decisión en que respecto a la Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO quedó probado en el proceso la suscripción de un contrato cooperativo y no laboral, así como la posterior existencia de una relación laboral con Andina Empresarial S.A.S., por lo que no es posible hablar de sustitución patronal alguna. Indicó, que la finalización de la relación laboral de la demandante con Andina Empresarial S.A.S. fue por renuncia de la trabajadora sin que lograra probarse un despido indirecto, en virtud de ello, no puede exponerse que se adeude

indemnización alguna por no haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo para su despido. Replicó que, de haberse probado la existencia de una relación laboral con Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO dichos emolumentos se encontrarían afectados por el fenómeno prescriptivo.

RECURSO DE APELACIÓN

apoderado de la parte demandante interpuso recurso de alzada, indicando que, solicita se declare la existencia de la relación laboral continua, con la valoración de la prueba testimonial arrojada al plenario, pues considera que la ausencia de ello, va en contravía del artículo 53 superior y las normas que dan validez a la realidad sobre las formas. Expuso que, la subordinación respecto al contrato de trabajo es una subordinación de tipo especial y la demandada no acreditó que el poder subordinante se diera en atención del convenio que se tuviere con Colpatria. Comentó que no se puede desconocer que la Cooperativa de Trabajo Asociado va en pro de un bien común que no queda demostrado en el proceso, pues se habló de una toma de decisiones que se vio en la foliatura ni tampoco de un esquema administrativo para pretender que no fuera el empleador, por el contrario, se aceptó la similitud de las funciones tanto en la cooperativa como en la entidad posterior, pues la prestación del servicio no tuvo variación alguna, y en caso de dudas debe resolverse siempre en favor del trabajador. Plantea que, la demandante, tuvo una continuidad en la prestación del servicio pues las partes y contratos fueron los mismos, e indicó que en países como el nuestro es claro que no podía la demandante solicitar el pago de las prestaciones en vigencia del vínculo laboral, pues ello concluiría en un despido. Señaló, que no hubo concertación asociativa ni espíritu solidario sino, que hubo una contratación, quedaron con los mismos

empleados, por lo que no podía haber interrupción en el vínculo. Ahora, de acuerdo a la renuncia de la demandante elevada en el año 2012, enunció que no se explica la razón por la cual renunció y continuó en un mismo empleo, por lo cual, esa renuncia no puede ser tomada a la ligera como un nuevo contrato, ni hubo una explicación clara respecto al cooperativismo. Consecuentemente solicita se revoque la providencia en esos puntos.

Corrido el traslado para alegar, no hubo pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención al recurso interpuesto, consiste en determinar si en efecto existió un contrato laboral entre Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO y la demandante y si operó la figura de la sustitución patronal con Andina Empresarial S.A.S., en aplicación de la realidad sobre las formas.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Y el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

Es así, como en la especialidad que nos atañe, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, situación que en voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado»

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”.

Igualmente, en el artículo 24 ibidem expuso lo siguiente:

“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”.

Es así como mínimo, en principio el trabajador, debe acreditar la prestación personal, la cual, definida en el artículo 5 del C.S.T., se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Es precisamente este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, pero éste no será de naturaleza personal. Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible, pues el trabajador se somete al empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

De acuerdo al caso que nos ocupa, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una institución jurídica propia del derecho del trabajo, contrario al principio de la autonomía de la voluntad, para reconocer naturaleza laboral a cualquier relación jurídica sustancial que enmarque la prestación personal de un servicio, subordinado y remunerado, con independencia del título o rótulo otorgado por las partes, fundamentado en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Dentro del ordenamiento jurídico, existen multitudes de acuerdos contractuales de naturaleza civil, cooperativo, mercantil o laboral.

La Ley 79 de 1988, por la cual se actualizó la legislación cooperativa, dispuso el régimen de las cooperativas de trabajo asociado y determinó que, en este tipo de organizaciones, cuya característica es la carencia del ánimo de lucro, los trabajadores ostentan la calidad de aportantes, trabajadores y gestores. Este especial tipo de asociación, tiene su origen en la voluntad colectiva de unión para el trabajo mancomunado, y las reglas de ella se determinan en los estatutos y reglamentos auto gestionados, lo cual tiene razón de ser, dado que los asociados son trabajadores que adquieren el derecho a recibir las compensaciones de acuerdo al régimen estatutario, y a participar en la distribución equitativa de los excedentes.

Al tratarse de cooperativa y hablarse de autogestión, la inclusión de los asociados debe mediar de una decisión libre y voluntaria, en un contexto de participación democrática, solidaria, participativa y dadas las circunstancias, el principal aporte al mancomunado es el trabajo.

El artículo 59 de la Ley en cita dispuso:

“En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil

o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberán tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.

Las compensaciones por el trabajo aportado y el retorno de los excedentes previstos en el artículo 54 numeral 3o. de la presente ley se hará teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.

Sólo en forma excepcional y debidamente justificada, las cooperativas de trabajo asociado, podrán vincular trabajadores ocasionales o permanentes no asociados, en tales casos, estas relaciones se rigen por las normas de la legislación laboral vigente.

En las cooperativas que no sean de trabajo asociado, el régimen laboral ordinario se aplicará totalmente a los trabajadores dependientes y a los trabajadores que al a vez sean asociado.”.

Posteriormente, el Decreto 4588 de 2006, estipuló lo siguiente:

“ARTICULO 8°. DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN Y/O DE LABOR DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Si dichos medios de producción y/o de labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el

comodato y, en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su trabajo.

Si los medios de producción y lo de labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial”.

“ARTICULO 10°. TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO.- *El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa.*

El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia, no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente”.

“ARTICULO 11. ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO.- *Es el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objeto de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, denominada Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, cuyas actividades deberán cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro.*

Este acuerdo debe surgir de la manifestación libre y voluntaria de la persona natural que participa en la creación de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo correspondiente.

Este acuerdo obliga al asociado a cumplir con los Estatutos, el Régimen de Trabajo y de Compensaciones y el trabajo personal de conformidad con sus aptitudes, habilidades, capacidades y requerimientos en la ejecución de labores materiales e intelectuales, sin que este vínculo quede sometido a la legislación laboral”.

De acuerdo con lo anterior, es obligación de los trabajadores/asociados acatar las normas estatutarias y reglamentarias, las cuales determinan el manejo y administración de la cooperativa, el régimen de compensaciones y seguridad social, el reparto de excedentes y demás asuntos relacionados con la finalidad última que es el trabajo conjunto.

Además, **el elemento clave para determinar si en el caso de un asociado-trabajador se configuró el vínculo laboral en atención al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, es la inexistencia del ánimo asociativo**, punto de partida de la relación cooperativa, pues si este espíritu no se presenta, efectivamente esta modalidad estaría siendo utilizada para ocultar un real contrato de trabajo, obrando la cooperativa de trabajo asociado como una simple intermediaria que no se identifica como tal, y la consecuencia lógica sería el pago de todas las obligaciones laborales.

Este tipo de vinculación autogestionaria constituye una importante, legal y válida forma de trabajo, que es paralela a los vínculos subordinados, tal y como se estableció en sentencia de la Sala Laboral 6441-2015. Incluso, es una figura que está amparada por los artículos 25, 38 y 39 de la Constitución Nacional, los cuales garantizan y reconocen los derechos al trabajo y a asociarse sin intervención del Estado.

Bajo la recomendación 193 de la OIT se encuentra protegida esta figura autogestionaria, bajo los cimientos de la solidaridad, la libertad de empresa y de organización, de participación democrática y económica de sus miembros con la prestación de servicios independiente.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha identificado momentos en los que se aplica ésta figura, con el fin de, disfrazar u ocultar la existencia de una verdadera relación subordinada, incurriendo en una indebida e ilegal intermediación laboral, expresamente prohibida en los artículos 7.º de la Ley 1233 de 2008 y 63 de la Ley 1429 de 2010, los dos últimos reglamentados por el Decreto 2025 de 2011, lo cual, acarrea como consecuencia la declaratoria del contrato realidad del *trabajador asociado disfrazado* con la empresa que se benefició de sus servicios. En el caso que llama la atención del despacho, no se trata de intermediación alguna, sino, por el contrario, se solicita se declare la existencia de la relación laboral directamente con la cooperativa **Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO**, y siendo, precisamente los elementos de subordinación, prestación personal del servicio y contraprestación los mismos en ambas relaciones jurídicas, así se comporten de manera diferente, será menester establecer si el espíritu cooperativo imperaba en la relación contractual suscrita con Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO o no, para lo cual, se procede con la revisión de los elementos probatorios aportados:

El 27 de abril del año 2006 se suscribió entre la demandante y la Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO contrato de asociación con vigencia desde 2 de mayo de 2006, poniendo **a disposición de la cooperativa** los conocimientos necesarios para ser asesor comercial de consumo, para lo cual, le fue entregado manual de funciones.

Igualmente hace parte de la foliatura, llamado de atención realizado por la Cooperativa en donde se le requiere que cumpla con sus deberes de asociada según los lineamientos de los estatutos, con fecha de 28 de julio del año 2008, y recordatorios de los estatutos para el 8 de abril de 2010, 9 de diciembre de 2009, 26 de enero de 2010, 5 de abril de 2010.

De acuerdo a escrito que reposa en folio 606 se constata que ante la postulación del señor Willian Galeano como delegado para asistir a la Asamblea General ordinaria Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO a realizarse el 16 de marzo del año 2007 a las 6:00 pm en reglón número 15 firmó la aquí demandante haciendo uso de su derecho democrático dentro de la cooperativa, En la postulación de delegados del 14 de marzo del año 2009, a las 3:00 pm , folio 607, firmó apoyando la postulación del señor Yeimer Alonso Uribe, en renglón página 16, y el 27 de marzo de 2010 a las 3:00 pm apoyó la postulación del señor Gustavo Andrés Córdoba (folio 608) de acuerdo a renglón número 02. Se allegó certificado de curso básico de economía solidaria expedido a la demandante, por la aprobación de 20 horas de estudio, (folio 609), la renuncia presentada por la demandante da fe de ser como “trabajadora asociada”.

Del interrogatorio de parte recibido por la demandante, se extrae como objeto de confesión bajo el artículo 191 del CGP, que recibió capacitación cooperativa y que hacía parte de las reuniones a las que era convocada.

El testigo JHON ALEXANDER CELIS VALDERRAMA indicó conocer a la demandante por que entró a trabajar a Colpatria en el año 2007 y ya ella estaba allí, por lo que trabajaron juntos hasta el año 2011. Habló sobre la manera que él ingresó a la cooperativa y de las funciones que él tenía en Colpatria. Enunció que

la demandante vendía productos financieros, con un jefe que era Sandra Lopera perteneciente a SIPRO, que la demandante tenía un carnet y estaba identificada como parte de SIPRO. Relató la salida de la cooperativa y que él no fue recibido al cambio realizado a Andina Empresarial, explicó que todos los días se recibía ayuda económica para el transporte.

Este testimonio contrario a lo enunciado por el procurador judicial de la parte demandante en su recurso, pocas certezas arrojó a la judicatura, pues habló siempre de su situación particular, cuando lo importante en el proceso era determinar las condiciones de tiempo modo y lugar en que se tuvo lugar la relación existente entre SIPRO y la demandante, pues respecto a ella solo se extrae que en algún momento se le llamó la atención, y que hacía parte de la cooperativa, empero sí dejó claro la autogestión respecto a las jefes de SIPRO, quienes decidían más allá de las indicaciones dadas por Colpatria, pero señaló que había un régimen especial de acuerdo a la delicadeza de la información bancaria.

Fue insuficiente el material probatorio aportado por la parte actora, sin que pueda con ello resolverse a su favor, pues como se enunció en apartes anteriores de esta providencia recaía en sus hombros la carga de probar los supuestos de hecho de sus pretensiones.

La señora BLANCA CECILIA PEÑARANDA DALLOS expuso, que la demandante fue parte de un proyecto que se desarrolló por la cooperativa en el Banco Colpatria, pues se elevó una propuesta comercial para mercadeo de 5 productos financieros. Para ello se hizo un proceso de divulgación y de invitación para los que se quisieran ingresar y se les dio la capacitación en cooperativismo. Explicó que la oferta comercial con Colpatria se terminó en septiembre el año 2011

y luego hubo un contrato con Andina Empresarial S.A.S., siendo dos empresas diferentes, y muchos empleados decidieron vincularse a ella.

En las Sentencias T-173 de 14 de marzo de 2011, C-645 de 31 de agosto de 2011 y T-351 de 9 de junio de 2015, entre otras, la Corte Constitucional destacó algunos elementos que permiten identificar cuándo la relación cooperativa muta en una relación laboral. Entre éstos:

- i) El hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó.
- ii) El uso del poder disciplinario sobre el asociado
- iii) La sujeción del asociado a la designación que haga la cooperativa del tercero a favor del cual debe ejecutar la labor contratada, y a las condiciones en las cuales debe trabajar.

El alto Tribunal también ha explicado que para determinar cuándo se está en presencia de un contrato de trabajo y no de un acuerdo cooperativo el Juez debe examinar de manera detallada las condiciones pactadas en el acuerdo aludido y el escenario fáctico en que éste se cumplió. (Sentencia T-173 de 14 de marzo de 2011).

La posibilidad de auto gestión cooperativa, el apoyo económico diario (respecto a la asignación del transporte) de los asociados, la posibilidad de hacer parte de la junta directiva y votar por quienes estarían en ella son notables elementos que **no existen en una relación laboral**, sino, que son afines al acuerdo cooperativo,

brillando por su ausencia en el proceso la actividad probatoria oportuna de la parte actora al allegar prueba que diera fe del contrato laboral, pues como se indicó en el asunto que nos convoca la prestación personal del servicio y la subordinación no son excluyentes del contrato cooperativo, pero pertenecer a un mancomunado que se auto gestiona si lo es frente a la relación laboral.

Por lo anterior, no es posible establecer que entre la señora Rocío Jiménez Cardona y **Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos SIPRO** existió una relación laboral. Por sustracción de materia, se inhibe la posibilidad de declarar la sustitución patronal con Andina Empresarial S.A.S., dejando sin fundamento el recurso elevado por la parte actora.

Se confirmará por estas razones la sentencia proferida por el Juzgado Sexto laboral del Circuito de Medellín, el cinco (5) de diciembre el año dos mil dieciséis (2016).

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante ante la desventura de su recurso de alzada en la suma de \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín.

RUN 05001310500620150156801

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante ante la desventura de su recurso de alzada en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez

Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **620f6b0fb80084c85a9452ab54a4ab583e23e0de7f35ba0430563ef06a33d914**

Documento generado en 13/04/2023 02:10:09 PM

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