



República de Colombia
Rama Jurisdiccional
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué
Sala Cuarta de Decisión Laboral

Ibagué, doce de enero de dos mil veintidós.

Clase de proceso:	Ordinario laboral.
Parte demandante	Elmer Andrés Turriago Librado
Parte demandada	Cooperativa de Trabajo Asociado Orientación y Seguridad en Liquidación
Radicación:	(71-2020)73001310500420190011701
Fecha de la decisión:	Sentencia del 14 de julio de 2020
Motivo:	Consulta de sentencia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador.
Tema:	Relación de trabajo encubierta - CTA
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas
Fecha de admisión:	2 de octubre de 2020
Fecha de registro:	09/12/2021
ACTA:	48-16/12/2021

El asunto.

Procede la Sala a resolver la consulta de la sentencia proferida el 14 de julio de 2020 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué, en el proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. Síntesis de la demanda y de su respuesta.

Elmer Andrés Turriago Librado, por intermedio de apoderado judicial, reclama de la judicatura y en contra de la Cooperativa de Trabajo Asociado Orientación y Seguridad en Liquidación, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de julio de 2012 al 16

de abril de 2017; que como consecuencia de dicha declaración se condene al auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios causados entre el 1 de enero al 16 de abril de 2017, vacaciones causadas entre el 1 de julio de 2016 al 16 de abril de 2017, seguridad social causada entre el 1 de febrero de al 16 de abril de 2017, indemnización moratoria por todo el tiempo laborado, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas procesales.

Soporta sus pretensiones en síntesis en que: el 26 de julio de 2012, suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido con la Cooperativa de Trabajo Asociado Orientación y Seguridad en Liquidación – hecho 1; que una vez contratado empezó a realizar sus labores de vigilante – hecho 2; que las actividades ejecutadas por él consistían en la atención a los usuarios, seguridad privada y las demás funciones que le asignaba su empleador – hecho 3; que la actividad descrita, fue ejercida por él de manera persona e ininterrumpida – hecho 4; que laboraba obedeciendo las instrucciones impartidas por su empleador – hecho 5; que laboraba cumpliendo con una jornada de trabajo, cumpliendo además con el horario de trabajo establecido por su empleador, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención en su contra – hecho 6, que pactó y ejecutó su jornada laboral de 06:00 am a 06:00 pm y de 06:00 pm a 06:00 am, de domingo a domingos – hecho 7; que el mencionado contrato de trabajo se suscribió en Ibagué Tolima – hecho 8; que como contraprestación por la labor prestada percibía la suma de \$1.000.000 mensuales – hecho 9; que el 16 de abril de 2017, lo despidieron porque la empresa entró a liquidación – hecho 10; que dejaron de pagarle los aportes de seguridad social desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 16 de abril de 2017 – hecho 11; que no le consignaron el valor de las cesantías al fondo correspondiente desde el 1 de enero de 2017 hasta el 16 de abril de 2017 – hecho 12; que la demandada se ha negado a realizar el respectivo pago de la liquidación de las prestaciones sociales que le corresponde por el tiempo laborado – hecho 13; que la demandada no le canceló el valor de \$294.444, correspondiente al auxilio de cesantías causado entre el 1 de enero de 2017 al 16 de abril de 2017 – hecho 14; que la demandada no canceló el valor de \$10.404, correspondiente a intereses sobre las cesantías, causado desde el 1 de enero de 2017 hasta el 16 de abril de 2015 – hecho 15; que la parte demandada no canceló el valor de \$294.444, correspondiente a prima de servicios, causado desde el 1 de enero del 2017 al 16 de abril de 2017 – hecho 16; que la demandada no le canceló el valor

de \$397.222, correspondiente a vacaciones causado desde el 1 de julio de 2016 al 16 de abril de 2017 – hecho 17; que la demandada no le canceló el valor de \$405.333, correspondiente a seguridad social causado entre el 1 de febrero de 2017 al 16 de abril de 2017 – hecho 18. (1-10)

La demanda fue presentada el 22 de marzo de 2019 (29), mediante proveído del 30 de julio de 2019, se admitió la demanda (30), decisión notificada en forma personal al representante legal de la demandada el 23 de agosto de 2019 (31)

La CTA Orientación y Seguridad en Liquidación, al contestar la demanda se opuso a las pretensiones porque con el demandante existía un convenio de trabajo asociado, ajeno a la legislación laboral ordinaria de conformidad con los artículos 59 de la Ley 79 de 1988 y 10 a 13 del Decreto 4588 de 2006 compilado en el DUR 1072 de 2015, por tanto, con el demandante no existió relación de trabajo. Admite por cierto que: el demandante una vez contratado empezó a realizar sus labores de vigilante – hecho 2; que las actividades ejecutadas por el demandante consistían en la atención a los usuarios, seguridad privada y las demás funciones que se le asignaban – hecho 3; que la actividad descrita, fue ejercida por él de manera personal e ininterrumpida – hecho 4; que dejaron de pagarle los aportes de seguridad social desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 16 de abril de 2017 – hecho 11; que la demandada no le canceló \$405.333, correspondiente a seguridad social causado entre el 1 de febrero de 2017 al 16 de abril de 2017 – hecho 18. Propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de contrato de trabajo, entre las partes existió una relación de trabajo asociado y cooperativo; inexistencia de la obligación de pagar garantías prestacionales propias del régimen laboral y ordinario, orientación y seguridad CTA pagó las compensaciones y demás derechos establecidos en la legislación cooperativa, sus estatutos y regímenes de trabajo asociado y compensaciones; inexistencia de la obligación de pago de auxilio de cesantía, al demandante se le sufragó la compensación anual; inexistencia de la obligación de pago de los intereses sobre las cesantías al demandante se le sufragaron intereses al 12% anual sobre la compensación anual; inexistencia de obligación de pagar primas de servicio, al demandado se le sufragaron las compensaciones semestrales; inexistencia de obligación de pagar vacaciones, al actor se le reconoció y sufragó las compensaciones por descanso anual; inexistencia de obligación de pagar indemnización moratoria; los asociados trabajadores deben asumir conjuntamente las

pérdidas de la cooperativa; la liquidación final del convenio de trabajo asociado del actor debe ser pagada en los términos del proceso liquidatorio de la cooperativa; prescripción extintiva y la genérica. (44-69)

Por auto del 11 de octubre de 2019, se tuvo por contestada la demanda y se señaló fecha y hora para la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS. (230)

Mediante proveído del 25 de noviembre de 2019, se dispuso: poner en conocimiento de la parte demandante la manifestación efectuada por el liquidador de la CTA demandada, donde informa la liquidación definitiva de la cooperativa y aporta el certificado de Cámara de Comercio de Bogotá, el cual da cuenta que la misma se encuentra liquidada. (236)

La referida audiencia tuvo lugar el 9 de marzo de 2020, en la cual: se declaró fracasada la conciliación; no existían excepciones previas por resolver, ni medidas de saneamiento que adoptar, se fijó el litigio, a petición de la parte demandante se decretaron como pruebas las documentales aportadas con la demanda, los testimonios de Jatson Kerlin Amézquita Leiva y Alexander Díaz León, el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada; a petición de la demandada: las documentales aportadas con la contestación de la demanda, el testimonio de Jennifer Katherine Pérez Gómez y el interrogatorio de parte del demandante, se citó a las partes a la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS (238-239)

Mediante proveído del 10 de diciembre de 2019 esta Corporación confirma el auto proferido el 10 de octubre de 2019. (13 C/Tribunal)

La audiencia de trámite y juzgamiento tuvo lugar el 14 de julio de 2020, oportunidad en la cual se practican el interrogatorio de parte del demandante y del representante legal de la demandada, los testimonios de Jatson Kerlin Amézquita Leiva y Alexander Díaz León, se cierra el debate probatorio, se corre traslado a las partes para que presentaran sus alegaciones, y se emitió sentencia.

2. La decisión.

El a quo decidió:

PRIMERO: ABSOLVER a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD CTA – SIGLA ORIENTACIÓN Y SEGURIDAD CTA LIQUIDADADA, representada por GILBERTO ESPITIA GARZÓN mayor de edad, vecino de Bogotá e identificado con la CC No. 19.475.848 de todas las pretensiones formuladas por ELMER ANDRES TURRIAGO LIBRADO, mayor de edad, vecino de Ibagué e identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.110.463.847 expedida en la misma ciudad, por lo dicho en precedencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante a favor de la demandada, fijando como agencias en derecho el equivalente a un 4% de la cuantía de las pretensiones solicitadas en la demanda, esto es por la suma de \$973.407,2. Liquídense.

TERCERO: CONSULTESE esta providencia ante la Sala de Decisión Laboral.

Funda su decisión en que el problema jurídico a resolver es determinar si entre el demandante y la demanda existió o no el contrato de trabajo que se alude en la demanda y si de allí se derivan las demás pretensiones contenidas en el introductorio. La tesis es que entre las partes no existió contrato de trabajo, sino que la prestación de servicios se efectuó en virtud de un convenio de trabajo asociado, porque la parte demandante de manera concreta y específica solicita la existencia de un contrato de trabajo deduciéndose de los hechos de la demanda y de los fundamentos de derecho que lo pretendido era la declaración de un contrato de trabajo por aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades a fin de que se establezca la verdadera existencia de la relación laboral con la CTA demandada, por haberse presentado los elementos esenciales que configuran la existencia del mismo, cuáles son: la prestación personal del servicio, la continuada subordinación y dependencia y la suma mensual recibida como contraprestación de dicha labor; para demostrar la solicitada relación laboral que se presume oculta bajo presuntamente la creencia de un contrato asociativo de trabajo celebrado con la convocada, se requiere que la parte actora pruebe la prestación personal del servicio, la cual por disposición del artículo 24 del CST, hace presumir la existencia del contrato de trabajo como el invocado y corresponde desvirtuar esa presunción a quién se beneficie del servicio, en este caso, la CTA.

En este evento con la prestación personal del servicio en el debate

probatorio se obtiene la documental allegada por la parte actora, consistente en certificaciones emanadas por la accionada relacionada con que el demandante se encontraba vinculado a ella mediante convenio de trabajo asociado a término indefinido desde el 26 de julio de 2012, desempeñando el cargo de vigilante, comprobantes de nómina a nombre del demandante donde se describe pago de la compensación ordinaria y otros, comunicación de la terminación de trabajo asociado por retiro forzoso suscrito por el liquidador de la demandada, e historia laboral, igualmente se cuenta con la aceptación que la demandada realiza al momento de contestar la demanda aceptando el primer hecho, según el cual entre las partes existió una relación cooperativa y solidaria desde el 26 de julio de 2012, ajeno a la legislación laboral y que el demandante se desempeñó en labores de vigilancia y seguridad privada como aporte de su capacidad de trabajo a la cooperativa; así mismo con la prueba testimonial se acredita que el actor realizó labores como vigilante en ESIFAMR y Clínica Saludcoop, así como labores de supervisor pasando revistas en los diferentes puntos en dónde se desarrollan actividades por vigilantes de la cooperativa.

Entonces de la prueba documental y testimonial recaudada deduce que no queda duda alguna en relación con la prestación de servicios para la demandada en los lapsos señalados en la demanda, teniendo en cuenta que en este asunto lo que se discute es la modalidad del contrato a través del cual se vinculó al demandante, pues la parte demandante sostiene que fue un contrato de trabajo mientras que la demandada que se trata de un convenio de trabajo asociativo. De acuerdo con la prueba testimonial, cuando el demandante laboró como vigilante lo hizo para terceras personas como era ESIFARMA y la Clínica Saludcoop, por lo cual son estas las entidades que se beneficiaron con el servicio del actor, pero atendiendo la manera como se plantea la demanda y su contestación, una vez el demandante probó la prestación del servicio se activa la presunción de que trata el artículo 24 del CST, para señalar que fue bajo el amparo de un vínculo de la naturaleza alegada por el demandante, queda en cabeza de la accionada desvirtuarla, la cual lo realizó, pues conforme se desprende del análisis de los medios de prueba, de acuerdo a la naturaleza de la entidad demandada y frente a la clase de vínculo que dijo tuvo con el demandante, es preciso recordar que las CTA están habilitadas para celebrar contratos para cumplir su objeto puesto que desde la Ley 79 de 1988 y el Decreto 4588 de 2006 modificado por el decreto 2417 de 2007, por medio del cual

se reglamentó la organización y funcionamiento de las cooperativa y pre cooperativas de trabajo asociado se permite su creación como organizaciones autogestionarias, sin ánimo de lucro, que asocian personas naturales que contribuyen económicamente a la cooperativa y aportan su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades o prestación de servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados, recibiendo las compensaciones por la gestión llevada a cabo sin sujeción a la legislación laboral ordinaria, en similar sentido el Decreto Ley 356 de 1994 en su artículo 23 definió la cooperativa de vigilancia y seguridad privada.

En tal orden de ideas, al verificar el objeto social de la demandada se advierte que es prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada en forma remunerada a terceros y el desarrollo de servicios conexos como de asesoría, consultoría, e investigación de seguridad en la modalidad de vigilancia fija, móvil, o escoltas armados o sin armas mediante la utilización de medios autorizados por la ley, que entonces de acuerdo con la certificación expedida por la demandada donde se señala que el actor se encuentra vinculado a la misma mediante convenio de trabajo asociado a término indefinido, que obra el convenio de trabajo asociado suscrito por las partes siendo el cargo a desempeñar el de orientador auxiliar de seguridad, que obra la solicitud de aprobación de vinculación como trabajador asociado suscrita por el demandante con el formato de ingreso, y el escrito por el cual se le comunicó al demandante que el convenio de trabajo asociado termina el 17 de abril de 2017, que de igual forma, lo manifestado por los testigos, y el interrogatorio de parte de la demandada, y no hubo confesión por parte del mismo, entonces conforme a la prueba recaudada, el objeto de la demandada era ejecutado por los trabajadores asociados en las instalaciones de las diferentes empresas donde prestaban el servicio de vigilancia y en tal sentido se encuentran regulados por la normatividad propia de las CTA, entonces el actor prestó su fuerza de trabajo e incluso sus aportes mensuales a la cooperativa y desempeño sus funciones de acuerdo con las reglas que le impone la misma normatividad, y no hubo ningún medio probatorio que permita desconfigurar el vínculo asociativo que el demandante tuvo con la demandada, pues el solo hecho de haber ejecutado la labor de vigilancia y las directrices recibidas para su cumplimiento así como tampoco la existencia de un régimen disciplinario puede determinarse como propio de una relación contractual laboral dado que efectivamente el régimen disciplinario, régimen de trabajo asociado y el régimen de compensaciones hace parte de toda la normatividad y la

concepción propias de las normas de la CTA, y del convenio asociativo que el demandante suscribió, y que tampoco se probó que incurrió en las prohibiciones de actuar como empresa de servicios temporales o intermediarias - CSJ SL 25713 del 6 de diciembre de 2006 y SL4657-2019.

No se interpusieron recursos y el a quo remitió el expediente para que se surta el grado jurisdiccional de consulta.

3. Las alegaciones

El apoderado judicial de la parte demandante solicita se revoque la decisión del a quo y se despachen favorablemente las pretensiones fundado en que ratifica los hechos y pretensiones y en los alegatos presentados.

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver la consulta, atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 3, y 69 del CPTSS. No se advierte la existencia de causa de nulidad o que conduzca a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. Sobre el problema a resolver y su solución.

Para resolver la consulta precisa la Sala determinar la naturaleza jurídica de la relación entre el demandante y la CTA demandada con la consecuente condena, si se confirma la tesis de la parte demandante.

Para el a quo la relación es de trabajo asociado porque el demandante prestó sus servicios no como trabajador subordinado sino como trabajador asociado de la Cooperativa demandada, pues de forma voluntaria se asoció, aceptó los reglamentos de la Cooperativa y la naturaleza de la vinculación; y que si bien aquel debía cumplir algunas directrices y recomendaciones, y tenía que estar sujeto al cumplimiento de turnos, ello era en atención a la naturaleza de la función desempeñada y del objeto social de la CTA.

Para la Sala, conforme con lo dispuesto en los artículos 5, 9, 13, 14 y 20 del

CST, el artículo 3 de la Ley 1233 de 2008 y 63 de la Ley 1429 de 2010 en armonía con lo expuesto en las sentencias C-211 de 2000 y C-645 de 2011 y las reglas internacionales sobre el asunto, la conclusión es contraria a lo expuesto por el a quo, por tanto, se revocará y se accederá parcialmente a las pretensiones.

Sobre la naturaleza de la relación sometida al juicio.

Los medios probatorios que obran en el expediente revelan:

El objeto social de la CTA Orientación y Seguridad en Liquidación, es: “*...EL DE PRESTAR SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN FORMA REMUNERADA A TERCEROS Y EL DESARROLLO DE SERVICIOS CONEXOS, COMO LOS DE ASESORIA, CONSULTORIA E INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD, EN LA MODALIDAD DE VIGILANCIA FIJA, MOVIL Y/O ESCOLTAS ARMADOS O SIN ARMAS...*” (11-14)

El director administrativo de la demandada, en marzo de 2017 certifica que el demandante se encuentra vinculado con la cooperativa mediante un convenio de trabajo asociativo a término indefinido desde el 26 de julio de 2012, desempeñándose en dicho momento en el cargo de vigilante B, con una compensación básica de \$737.717 (15)

Los desprendibles de nómina de julio, agosto de 2015; enero, febrero, marzo de 2016, dan cuenta que el demandante por ejercer el cargo de vigilante B, la CTA le pagó por compensación ordinaria para el 2015 \$644.350, un auxilio mensual especial 1 de \$74.000 y una compensación extraordinaria por \$358.895; y para el 2016 le pagó una compensación ordinaria por \$689.455, auxilio mensual especial 1 por valor de \$77.700 y compensación extraordinaria de \$241.479. (16-20)

Historia laboral expedida por la SAFP Protección S.A. generada el 4 de febrero de 2019 señala que la demandada efectuó aportes a pensión en favor del demandante desde el 26 de julio de 2012 hasta enero de 2017. (24-26)

Los estatutos de la CTA revelan, entre muchas otras cosas, que: en el artículo 4 se estableció que: en desarrollo del objeto del acuerdo cooperativo, la cooperativa tenía como objeto principal el de prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en forma remunerada a terceros y el desarrollo de servicios conexos; que para la prestación de los servicios

el Consejo de Administración, dictaría las reglamentaciones particulares donde se consagren los objetivos específicos de los mismos, sus recursos económicos de operación, como todas las disposiciones que fueran necesarias para garantizar su desarrollo y normal funcionamiento – artículo 6-; que el servicio del trabajo y los complementarios de éste, se prestarían por los asociados – artículo 7-; que el número de asociados de la cooperativa era variable e ilimitado, y tenían el carácter de asociados, los fundadores y quienes sean admitidos posteriormente a partir de la aprobación de su solicitud y sean autorizados – artículo 9; que dentro de los deberes de los asociados se encontraban las de adquirir conocimientos sobre los principios básicos del cooperativismo, objetivos, características y funcionamiento de las cooperativas en general y de la cooperativa en particular, cumplir las obligaciones derivadas del acuerdo cooperativo, desempeñar con diligencia y eficacia los cargos y comisiones que le hubieran sido encomendados – artículo 12; que la cooperativa, en desarrollo del acuerdo cooperativo integraría voluntariamente a sus asociados para la ejecución de labores materiales o intelectuales, organizadas por la cooperativa para trabajar en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de esta y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria – artículo 73- ; que el trabajo de la cooperativa estaría a cargo de los asociados, y solo en forma excepcional, por razones debidamente justificadas podría realizarse por trabajadores no asociados, y en tales casos para las relaciones con ellos se regirían por las normas vigentes del CST, sin perjuicio de que se convinieran otras modalidades – artículo 74-; que por la labor desempeñada los trabajadores asociados recibirían una compensación que sería presupuestada en forma adecuada, técnica y justificada, que buscará retribuir de la mejor manera posible el aporte de trabajo con base en los resultados del mismo y la cual no constituía salario – artículo 76-.(74-98)

El régimen de compensación estableció que: las compensaciones eran todas las sumas de dinero que recibía el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales no constituían salario, que se deben establecer teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad y la cantidad de trabajo aportado, que las compensaciones eran ordinaria, semestral, anual y extraordinaria por excedentes cooperativos. (99-107)

En el régimen de trabajo asociado, se estableció que el trabajo en la cooperativa, estaría a cargo de los asociados, que lo vinculan al igual que los aportes económicos para desarrollar las actividades previstas en el estatuto en forma autogestionaria –artículo 1; que la cooperativa organizaría directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización – artículo 3-; que cada trabajador asociado además de ser requisito para ostentar dicha calidad, deberá tener establecido un puesto de trabajo, con funciones establecidas claramente en el manual de cargos, debidamente autorizado por el Consejo de Administración –artículo 6-; que independientemente de la condición de trabajador asociado, éste debía de aceptar la existencia de autoridades superiores a las cuales estaba sujeto, quienes organizarían el trabajo asociado, dirigirían la ejecución de las funciones, impartirían las instrucciones pertinentes, garantizarían el orden de la cooperativa y ejecutarían la función disciplinaria – artículo 7-; que el gerente sería el superior en lo referente al desempeño de la labor dentro de la estructura establecida y le exigiría a cada trabajador asociado idoneidad profesional específica en cada área de trabajo correspondiente – artículo 8-; que el ingreso de un trabajador asociado estaba condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante o por crearse, que permita laborar personalmente de acuerdo con las aptitudes, capacidad y disponibilidad del aspirante y que ellas coincidan con los requerimientos del cargo previsto o determinados por las autoridades de la cooperativa – artículo 11-; que el aspirante a trabajador asociado debe acreditar un curso básico de cooperativismo con una intensidad no inferior a 20 horas, antes de que se produzca la vinculación y que si no lo posee se debe comprometer a acreditarlo a más tardar dentro de los 3 meses siguientes a su admisión y que si no lo hiciera sería causal de exclusión por parte del Consejo de Administración – artículo 14-; que dentro de los deberes del trabajador asociado se encontraban las de realizar personalmente la labor que le hubiera sido asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del régimen y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la autoridad superior inmediata de la cooperativa según el orden de la estructura de autoridades establecida, asistir de conformidad con la jornada ordinaria de trabajo o turnos establecidos, así como cuando lo requieran las necesidades de la cooperativa y/o se programe o indique por la administración de la cooperativa, llegar oportunamente al sitio de trabajo, cumplir el horario establecido y

abstenerse de faltar al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito o sin permiso de autoridad superior, no abandonar su sitio de trabajo durante el horario establecido sin previa autorización de autoridad superior competente, evitar cualquier disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo, tener bajos niveles de rendimiento o suspensiones de labores injustificadas e intempestiva del trabajo – artículo 17; que dentro de las prohibiciones de los trabajadores asociados se encontraba la de faltar al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito, sin permiso o autorización de su superior jerárquico, abandonar su sitio de labor durante la jornada establecida sin autorización de superior competente – artículo 19; que para el desarrollo de las actividades laborales como regla general el trabajador asociado podría prestar una jornada ordinaria de 8 horas diarias y 48 horas semanales de lunes a sábado; mediante turnos de 8 o 6 horas, y que los turnos de trabajo se pagarían proporcionalmente a la compensación establecida por el Consejo de Administración – hecho 41-(108-133)

El convenio de trabajo asociado suscrito por el demandante el 26 de julio de 2012, por medio del cual se vinculó el demandante con la CTA demandada, para desempeñar el cargo de orientador auxiliar de seguridad, y donde se pactó que la compensación ordinaria mensual establecida para el cargo era de \$535.600 por cada mes de trabajo que serían pagados en forma quincenal; que la compensación semestral y anual se pagaría en la forma y por los valores establecidos en el régimen de clases de compensaciones (159-160), solicitud de vinculación como trabajador asociado presentada por el demandante a la demandada (162), certificado de 5 de octubre de 2012 emitido por la asociación colombiana de cooperativas, donde se señala que el demandante participó en el curso básico de cooperativismo con énfasis en trabajo asociado (163)

Oficio suscrito por el liquidador de la demandada y dirigido al demandante, por medio del cual se le puso de presente que el convenio de trabajo asociado se terminaba a partir de la finalización de la jornada laboral del 17 de abril de 2017, que dicha decisión obedece a la supresión de su puesto de labor como vigilante, e imposibilidad de reubicación y a la inconveniencia económica de sostenerlo en razón de la disolución y liquidación de la cooperativa, decisión adoptada por la Asamblea General de Delegados el 31 de marzo de 2017. (164)

La parte demanda al contestar los hechos 11, 12, 14, 15, 16 y 17 de la demanda confesó por intermedio de su apoderado –artículo 193 del CPG-; que al demandante no se le efectuaron los aportes a seguridad social por el periodo del 1 de febrero al 16 de abril de 2017; que se le adeuda la compensación anual del 2017 en valor de \$301.838, los intereses sobre la compensación anual de 2017, por valor de \$19.900, la compensación semestral causada entre el 1 de enero al 2 de mayo de 2017 por valor de \$301.837, y el descanso compensado desde el 26 de julio de 2016 al 17 de abril de 2017, por valor de \$653.119. (44-52)

El liquidador de la demandada en su interrogatorio de parte señaló que fue el liquidador de la CTA demandada hasta noviembre cuando presentaron las cuentas finales a la cámara de comercio, para la Aprobación y finalización de la misma, que igualmente presentaron todos los requisitos a la DIAN para la terminación del RUT, que el demandante empezó a trabajar como trabajador asociado de la cooperativa el 26 de julio de 2012, a través de un convenio asociativo de trabajo y unos requisitos para poder ingresar y ser autorizado en la cooperativa por la Superintendencia de Seguridad Privada y Consejo de Administración de la misma en el año 2012, que el demandante no se desempeñó como supervisor que ellos como eran trabajadores asociados aportaban su trabajo y hacían unos trabajos rotativos para la cooperativa, que cada Departamento en este caso en el Tolima se tenía una persona que era la encargada de velar por las disciplina, las órdenes de los trabajadores asociados, rotativos, que en algunas ocasiones hacían labores de supervisión y control, que todo el movimiento cooperativo y solidario consistía en una ayuda mutua para beneficio de la cooperativa, que las CTA tenían un organigrama que estaba centralizado en una asamblea, que esa asamblea nombraba un consejo de administración el cual nombraba un gerente, y ese gerente nombrara unos analistas en cada departamento para que directamente reciban las ordenes de la cooperativa, que no reciben órdenes de otras partes sino de la cooperativa donde hay un lineamiento plano dónde todos los trabajadores asociados aportan económicamente y aportan su trabajo para el beneficio de la misma, que ese es un modelo cooperativo, establecido en la Ley 79 de 1988, que en el evento que el demandante no se presentara a trabajar había un procedimiento disciplinario establecido en los estatutos de la cooperativa y en los regímenes de trabajo, que esos estaban avalados por el Ministerio del Trabajo, que ellos tenían el derecho a la defensa, el derecho a los recursos antes el Consejo de administración, que el Consejo

de administración lo recibía y había una junta que evaluaba el comportamiento del asociado, que si el asociado ha fallado quien ordena su exclusión era el consejo de administración, que el demandante hizo el curso de cooperativismo establecido por la Ley, que todo trabajador asociado por orden de la Superintendencia de Vigilancia debía acudir a cursos de cooperativismo, que no podía ingresar sin ese curso y permanentemente se capacitaba sobre la labor social de cada uno de sus asociados, que ellos tenían principios y valores establecidos en los estatutos y en los regímenes cooperativos, que estas contingencias laborales quedaron contenidas en la liquidación presentada, que el proceso de liquidación empezó el 31 de marzo de 2017 y dentro de ese proceso de liquidación la asamblea le otorgó 2 años para liquidar, que en esos 2 años se emitieron varias resoluciones y en la resolución No. 13 de marzo de 2018, se hizo las acreencias y allí se reconocieron todas las acreencias de los muchachos, que quería decir que en esa resolución aparecía el demandante con una acreencias aproximadamente de \$2.000.000, que esas acreencias se enviaban a la Superintendencia de Vigilancia porque es el ente de control que los vigilaba a ellos, que la última resolución que se hizo fue el año pasado en septiembre cuando se presentó la cuenta final, que en esa resolución aparecía de acuerdo al artículo 120 de la Ley 179, el orden de acreencias, que lo primero que se pagaba eran los gastos de administración, segundo la liquidación de los muchachos, luego obligaciones con bancos o entidades del gobierno o EPS, que luego venían proveedores y por ultimo los aportes sociales, que era el aporte que daba cada muchacho como trabajador asociado del 3%, que era el recurso que se utilizaba para el manejo de la cooperativa, que todo eso quedó establecido en unas resoluciones, que en la demanda contestada estaba el número de las resoluciones y el valor que se debía, los abonos que se le hicieron a cada uno de los muchachos, que el problema de ellos fue un problema de Saludcoop, que les quedó debiendo, que como no les han pagado no ha podido pagarlos, que no están actuando de mala fe, que todas las acreencias están reconocidas pero no han podido pagar. (34.13-45.30)

El demandante en su interrogatorio de parte dijo: que se vinculó a la CTA demandada, porque busco empleo y estaban solicitando vigilantes en el 2012, presentó la hoja de vida con el jefe de la regional que era Armando Martínez, que presentó la hoja de vida, le hizo la inducción y después firmó contrato, que el contrato que firmó decía contrato a término indefinido, que generalmente para ingresar a trabajar en vigilancia le piden el curso

de vigilancia básico en ese tiempo, que de restó le dieron las órdenes iniciales para iniciar en el puesto, que no recuerda haber recibido algún tipo de instrucción acerca de cooperativismo y de cómo funcionan las cooperativas o su propósito, que no participó de reuniones convocadas por la cooperativa, que la que era jefe Jennifer Pérez los reunía pero para darles instrucciones, ordenes sobre el ingreso personal, que tocaba estar pendientes en las puertas, pendientes de que no ingresaran armas ni sacaran los instrumentos de los diferentes puestos, presentación personal y en general las ordenes de cada puesto, que no participó en elección de juntas ni de autoridad de la cooperativa, que en el 2015, Jennifer lo ascendió a supervisor y le subieron un poco el sueldo y le daban la orden de tener que posar revisando puesto por puesto haciéndole la revisión a los demás muchachos, que le tocaba ir por lo menos 2 veces a la semana a Girardot y Espinal que habían puestos allá y se debía hacer la supervisión de los muchachos que encontraban en cada punto, y hacer la respectiva anotación en la minuta de servicio de las supervisiones, verificando que estuvieran con el uniformes, que estuvieran en el puesto, que estuvieran cumpliendo sus funciones, que para desarrollar esa labor era Jennifer quién le decía que tenía que hacer como supervisor, que desde que ingresó en el 2013 tuvo 3 jefes, que apenas ingresó fue Armando Martínez – coordinar de orientación en la regional, después siguió Jennifer hasta finales de 2015 y después era directamente con personal de Bogotá que generalmente era con el señor Ceballos, que esas personas pertenecían a la cooperativa, que prestó sus servicios como vigilante en el puesto de Saludcoop de la 19, que después lo trasladaron para atención al usuario de Saludcoop en la 38 con 5, después lo ascendieron a supervisor y entonces estaba en todos los puestos, y después lo volvieron a pasar a puesto fijo a puerta en ESIFARMA que ahí terminó en el 2017, que personal de esas entidades no le daban ningún tipo de instrucción, que las instrucciones las daban siempre los directores – los coordinadores antes señalados. (46.30-53.23)

Jatson Kerlin Amézquita Leiva, dice que tiene entendido que el demandante trabajó donde la demandada porque cuando él ingresó el demandante era el supervisor de la compañía, que él ingresó a trabajar para la cooperativa el 1 de julio de 2015 y ya el demandante trabajaba allá y era uno de los supervisores de la empresa, que el demandante trabajó en esa condición de supervisor hasta el 2015, que luego siguió como compañeros de ellos normal como vigilante, que como vigilante

permaneció hasta mediados de abril de 2017, que él permaneció como vigilante en la cooperativa hasta el 2 de mayo de 2017, que no sabe cómo se vinculó el demandante a trabajar en la cooperativa, que quién le daba órdenes al demandante para realizar su trabajo era Jennifer y Alfonso Ceballos, que Jennifer era la encargada de la zona de Ibagué del personal, y el señor Ceballos se recibía órdenes de él desde Bogotá, que esas personas pertenecían a la CTA, que cuando el demandante era supervisor todos los días pasaba por todos los puestos revista, que el demandante no tenía puesto fijo de trabajo sino daba ronda por los diferentes puestos de trabajo dónde estaban los vigilantes, que no sabía decir que turnos manejaba el demandante para desarrollar esa labor porque pasaba de noche, de día, que cuando el demandante pasó a ser vigilante lo encontró en ESIFARMA, que en la Clínica Saludcoop de la 60 lo alcanzó a ver algunas veces, que él prestó servicios en la clínica de Saludcoop de la 60, en ESIFARMA, laboratorio clínico BIOIMAGEN en el barrio Cádiz de Ibagué; que al demandante cuando era supervisor lo veía todos los días porque era quién pasaba y le supervisaba a él el puesto, la minuta, y cuando el demandante era vigilante casi no lo veía porque estaba en su sitio de trabajo y él estaba en otro puesto; que si el demandante necesitaba pedir permiso para no asistir al trabajo debía de informar esa situación a Jennifer, que se le nombraba un remplazó para que lo remplazara, que cuando el demandante era supervisor quién lo remplazaba eran los demás supervisores que tenía la empresa, y que cuándo estaba como vigilante en algún momento él fue a remplazarlo en ESIFARMA, que quien designaba los remplazos era Jennifer, que cualquier queja se hablaba con Jennifer quién era la encargada del Tolima, que no sabe exactamente quién les pagaba, que cualquier reclamo se lo hacían a Jennifer quien era la que estaba a cargo de ellos, que el pago lo realizaban a través de consignaciones en la cuenta, que no sabe si el demandante participó en reuniones en la cooperativa, que ellos utilizaban uniformes y eran suministrados por Jennifer, que incluso cuando él ingresó el demandante le dio una prendas y un Avantel para comunicarse con Bogotá, que en el tiempo cuando el demandante actuaba como vigilante en ESIFARMA y Saludcoop, no recibía órdenes de personal de esos lugares, que no les daba órdenes a ellos, que no sabe si el demandante participo en algún momento de elección de delegados en la asamblea de la cooperativa, que no sabe si al demandante la cooperativa le canceló en forma completa o lo que le correspondía las compensaciones semestrales en los meses de junio y diciembre de cada año, que no sabe si el demandante disfrutó de vacaciones, que no sabe porque el demandante

dejó de trabajar en la cooperativa, que cree que le llegó la terminación del contrato, que tenía entendido pero no sabía nada más. (07.08-19.46)

Alexander Díaz León dice que el demandante era trabajador de la cooperativa demandada, que conoció al demandante cuando estaban trabajando juntos, que él empezó a trabajar para la cooperativa el 2 de febrero de 2014, que para ese momento en que él ingresó a la cooperativa el demandante ya estaba laborando allí, que el demandante para dicho momento trabajaba en seguridad, que se desempeñaba como vigilante, que el demandante tuvo cargo de supervisor en la cooperativa, que ese cargo lo tuvo en el 2015, que el demandante laboró para la cooperativa hasta el 17 de abril de 2017, que recordaba esa fecha porque a él también le terminaron el contrato ese mismo día, que no sabe porque razón terminó el contrato del demandante, que en el tiempo que el demandante laboraba como vigilante estaba obligado a cumplir un horario, que cuando estuvo él con el demandante tenían 2 horarios, uno de 06:00 am a 06:00 pm o de 06:00 pm a 06:00 am, que eso se hacía por medio de turnos, que quién establecía esos turnos era Jennifer quién era la jefe encargada de la zona, que era quién diligenciaba los turnos y que después pasaron al señor Ceballos a diligenciar los turnos, que cuando el demandante era supervisor hacía presencia en los puestos de él, que al demandante le daba instrucciones los jefes de zona que era la jefe Jennifer y después el jefe Ceballos, que esas personas eran miembros de la cooperativa, que cuando el demandante se desempeñó como vigilante estaba en atención al usuario en Saludcoop, en clínica y la farmacia de la 37; que durante ese tiempo personal de dichas entidades no le daban instrucciones u órdenes al demandante, que solo los jefes Jennifer y Ceballos, que si el demandante no podía prestar sus servicios por algún motivo debía de informar tal situación al jefe de zona Jennifer o al jefe Ceballos, que en esos eventos se nombraba un remplazo y que había una persona que se encargaba de hacer los relevos, descansos y esa persona estaba disponible para cualquier eventualidad que se presentara en un puesto, que esa persona pertenecía a la cooperativa, que a ellos les pagaban por nómina y la jefe Jennifer les avisaba, que no sabía si el demandante participó en reuniones convocadas por la cooperativa que de pronto de seguridad, o en reuniones para la elección de consejo de administración o asamblea general, que si se presentaba una eventualidad en el puesto de trabajo debían de informársela a la jefe Jennifer o al señor Ceballos, que al demandante le cancelaba la cooperativa las compensaciones semestrales y anuales en

junio y diciembre de cada año, que el demandante estaba afiliado al sistema de seguridad social, que la cooperativa le quedó adeudando al demandante sumas de dinero pero no sabía por qué concepto, que las órdenes que daba la empresa era de seguridad para el ingreso y salida de personal de clínicas o eventualidad de sus otros puestos, que las ordenes que le daban al demandante eran de seguridad, que se cumplieran los requisitos solicitados como ingreso personal, que no ingresaran ningún tipo de armas, que no sacaran elementos de clínicas ni de laboratorios. (20.54-32.31)

De lo expuesto se concluye que la CTA demandada se constituyó para prestar servicios de vigilancia a terceros, el demandante solicitó su ingreso, fue admitido y prestó sus servicios de vigilante para terceros, cumplía horario de turnos, el cual era fijado por los agentes de la CTA.

Si nos atenemos a la demanda, hechos: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18, el fundamento del reclamo es que, a pesar de haber sido tratado como trabajador, no le pagaron las prestaciones que reclama y a ellas accede como lo dispone la jurisprudencia constitucional, puesto que prestó servicios de forma personal, recibiendo una remuneración y subordinado.

Si nos atenemos a las formas -documentos, razón le asiste al a quo, pues el demandante se afilió voluntariamente a la cooperativa, fue admitido y por tanto aceptó las reglas señaladas en sus estatutos y reglamentos, luego formalmente la relación es de trabajo asociado, no regida por el contrato de trabajo que desarrolla el Código Sustantivo del Trabajo.

Si nos atenemos al dicho de los testigos razón le asiste al demandante, en la medida que éste prestó sus servicios para un tercero, por orden de la cooperativa, referentes a situaciones del lugar donde ejecutaba el servicio de vigilancia, de manera que la conclusión, que resulta obvia, es que se trata de un trabajador dependiente o subordinado y por tanto la relación fue regida por contrato de trabajo que regula el CST -Art. 5, 9, 13, 14 y 20 del CST.

Las ordenes que caracterizan la subordinación, en términos del literal b del artículo 23 del CST¹, son aquellas relacionadas con el modo, tiempo o

¹ **ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** [Art. 1° Ley 50 de 1990] 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: [C-397/06]

cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, de las que los testigos dan cuenta que provienen de los agentes de la cooperativa, pues la cooperativa a través de sus estatutos, reglamentos y agentes directivos la que dispusieron el modo, el lugar o sitio de trabajo, el tiempo o cantidad de trabajo -turnos y le obligaban los reglamentos que admitió con su vinculación a la cooperativa.

Lo usual, en ese tipo de relaciones es que los usuarios interactúen para coordinar la prestación del servicio de vigilancia, es decir, la afectación de la cotidianidad de los usuarios con el servicio de vigilancia y viceversa, las que como se dijo no constituyen la subordinación que caracteriza la relación de trabajo regida por contrato de trabajo de las que no lo son. Dicho de otra manera, la cooperativa, persona jurídica que, una vez constituida legalmente, forma una persona jurídica de derecho privado denominada cooperativa según el artículo 3 de la Ley 79 de 1978², distinta de los socios individualmente considerados en términos del artículo 98 del Código de Comercio, era quien ejercía la subordinación.

En ese orden, en términos del numeral 3 del artículo 23 del CST *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.*

Sobre la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo o si se quiere, el régimen salarial y prestacional de quienes trabajan para las CTA especializadas, para el caso de las cooperativas de trabajo asociado especializada para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, la historia reciente se resume como sigue:

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-397/06, C-386/00]

c. Un salario como retribución del servicio. [C-1549/00]

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.

² **ARTICULO 3º.** Es acuerdo cooperativo el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objetivo de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado denominada cooperativa, cuyas actividades deben cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro.

Toda actividad económica, social o cultural puede organizarse con base en el acuerdo cooperativo.

Una primera etapa pareciera decir que el régimen salarial y prestacional de quienes prestan sus servicios como terceros trabajadores por contrato de trabajo y quienes lo prestan como trabajadores asociados es, en ambos casos, el del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, no se requiere determinar la naturaleza de la relación con la CTA, es decir determinar que la CTA sea empleadora o se trate de un trabajador asociado, para concluir que ese es el régimen salarial y prestacional, conclusión que proviene de la lectura de las normas generales para quienes prestan el servicio de vigilancia y seguridad privada en los numerales 1, 23, 24 y 27 del artículo 74, 90, 92, 101 y del 103 del Decreto Ley 356 de 1994³, según los cuales,

³ **ARTÍCULO 74. PRINCIPIOS, DEBERES Y OBLIGACIONES QUE RIGEN LA PRESTACION DEL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.** Los servicios de vigilancia y seguridad privada deberán desarrollar sus funciones teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Acatar la Constitución, la Ley y la ética profesional.

2. Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública.
3. Actuar de manera que se fortalezca la confianza pública en los servicios que prestan.
4. Adoptar medidas de prevención y control apropiadas y suficientes, orientadas a evitar que sus servicios puedan ser utilizados como instrumento para la realización de actos ilegales, en cualquier forma, o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas o a prestar servicios a delincuentes o a personas directa o indirectamente vinculadas con el tráfico de estupefacientes o actividades terroristas.
5. Mantener en forma permanente altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones.
6. Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la República.
7. Observar en el ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
8. Emplear las armas de acuerdo con el uso autorizado en los respectivos permisos y abstenerse de emplear armamento hechizo o no autorizado de acuerdo con la ley.
9. Emplear los equipos y elementos autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, únicamente para los fines previstos en la licencia de funcionamiento.
10. Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que puedan impedirse o disminuirse sus efectos.
11. El personal integrante de los servicios de vigilancia y seguridad privada que tenga conocimiento de la comisión de hechos punibles durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades.
12. Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con el fin de atender casos de calamidad pública.
13. Mantener permanentemente actualizados los permisos, patentes, licencias, libros y registros, seguros y demás requisitos que exige este Decreto.
14. El personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada en servicio, deberá portar la credencial de identificación expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
15. Pagar oportunamente la contribución establecida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada debidamente aprobada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como las multas y los costos por concepto de licencias y credenciales.
16. Colaborar con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada en la labor de inspección, proporcionando toda la información operativa, administrativa y financiera que ésta requiera para el desarrollo de sus funciones.

17. Salvaguardar la información confidencial que obtengan en desarrollo de sus actividades profesionales, salvo requerimiento de autoridad competente.

18. Dar estricto cumplimiento a los términos pactados en los contratos con los usuarios, y por ningún motivo abandonar el servicio contratado, sin previo y oportuno aviso al usuario.

19. Atender en debida forma los reclamos de los usuarios y adoptar medidas inmediatas en el caso de que uno de sus dependientes se vea involucrado por acción o por omisión, en hechos que atenten contra los bienes o personas a las cuales se brinda vigilancia o protección.

20. Conocer las características básicas de las actividades que desarrollen sus clientes, el uso de las instalaciones o bienes y la situación de las personas que se pretende proteger.

21. Desarrollar mecanismos de control interno, para prevenir que el personal del servicio de vigilancia y seguridad privada, se involucre directa o indirectamente en actividades delictivas.

22. Establecer mecanismos y reglas de conducta que deberán observar representantes legales, directivos y empleados.

23. Dar estricto cumplimiento a las normas que rigen las relaciones obrero–patronales y reconocer en todos los casos los salarios y prestaciones sociales legales, así como proveer a los trabajadores de la seguridad social establecida en la ley.

24. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deberán aplicar procesos de selección de personal que garanticen la idoneidad profesional y moral del personal que integra el servicio. Bajo su exclusiva responsabilidad, este personal será destinado para la prestación del servicio a los usuarios, y responderá por sus actuaciones en los términos previstos en los respectivos contratos y en la ley.

25. Prestar el servicio con personal idóneo y entrenado y con los medios adecuados según las características del servicio contratado, para prevenir y contrarrestar la acción de la delincuencia.

26. No exceder la jornada laboral y reconocer las horas extras, llevar el registro correspondiente y entregar copia a los trabajadores en la forma como lo establece la ley.

27. Atender los reclamos que presenten los trabajadores y explicar en forma verbal o escrita a solicitud de los mismos, las condiciones de su vinculación laboral, así como entregar copia del contrato de trabajo en los términos establecidos en la ley.

28. Dar aviso inmediato a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y demás autoridades competentes, y proporcionar toda la información relacionada con la ocurrencia de siniestros, en los cuales haya presencia de personas vinculadas a los servicios de vigilancia y seguridad privada.

29. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, deben desarrollar mecanismos idóneos de supervisión y control internos, que permitan prevenir y controlar actos de indisciplina del personal que presta servicios a los usuarios.

30. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, serán responsables de proporcionar o exigir al personal una capacitación y formación humana y técnica, de acuerdo con las modalidades del servicio y cargo que desempeña.

La capacitación del personal de estos servicios, deberá tener un especial acento en la prevención del delito, en el respeto a los derechos humanos, en la colaboración con las autoridades y en la valoración del individuo.

31. Abstenerse de desarrollar actividades diferentes de las establecidas en su objeto social.

ARTÍCULO 90. CONDICIONES PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO. Los servicios de vigilancia y seguridad privada, no podrán prestar servicios a los usuarios que no provean los recursos locativos o sanitarios mínimos para que el personal de vigilancia fija o móvil pueda desarrollar su labor en condiciones que no atenten contra su propia seguridad y dignidad.

Así mismo, deberán preverse las situaciones de riesgo en las cuales a este personal le quede restringida la posibilidad de movimiento.

ARTÍCULO 92. TARIFAS. Las tarifas que se establezcan para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, **deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.**

ARTÍCULO 101. RETIRO DE ARMAMENTO Y OTROS MEDIOS POR CONFLICTOS OBRERO–PATRONALES. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada ordenará a solicitud del servicio de vigilancia y seguridad privada, el retiro del armamento y o la inutilización o inmovilización de los equipos, en todos los casos en que se generen conflictos obrero–patronales en estos servicios.

quien presta el servicio de vigilancia y seguridad privada, tiene la obligación de: **1. Acatar la constitución, la ley y la ética profesional; 2. Cumplir a las normas que rigen las relaciones obrero patronales y reconocer en todos los casos los salarios y prestaciones sociales legales, así como proveer a los trabajadores de la seguridad social establecida en la ley; 3. No exceder la jornada laboral y reconocer las horas extras, llevar el registro correspondiente y entregar copia a los trabajadores en la forma como lo establece la ley; 4. Atender los reclamos que presenten los trabajadores y explicar en forma verbal o escrita a solicitud de los mismos, las condiciones de su vinculación laboral, así como entregar copia del contrato de trabajo en los términos establecidos en la ley; 5. Abstenerse de prestar servicios a los usuarios que no provean los recursos locativos o sanitarios mínimos para que el personal de vigilancia fija o móvil pueda desarrollar su labor en condiciones que no atenten contra su propia seguridad y dignidad y prever las situaciones de riesgo en las cuales a este personal le quede restringida la posibilidad de movimiento; 6. Las tarifas deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherente al servicio y demás prestaciones de ley; 7. Retirar las armas y/o inutilizar o inmovilizar los equipos en los casos de conflicto obrero patronal y asegurarse que no se porten o posean en reuniones políticas, sindicales o de otro tipo que realice el personal en ejercicio de sus derechos, y; 8. Suministrar el uniforme conforme a lo dispuesto en las normas laborales.**

Conclusión que se confirma con la aplicación de lo dispuesto en los

El armamento y otros medios proporcionados por el servicio de vigilancia y seguridad privada, no podrá ser portado o poseído durante reuniones políticas, sindicales o de otro tipo que realice el personal en ejercicio de sus derechos.

ARTÍCULO 103. UNIFORMES Y DISTINTIVOS. El personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada que en la prestación del servicio utilice armas de fuego o instrumentos fabricados con el propósito de producir amenaza, lesión o muerte a una persona, deberá portar el uniforme establecido por el Gobierno Nacional.

El uniforme que porte el personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada será obligatorio en cuanto a diseño y color con características diferentes a las de la Fuerza Pública y otros cuerpos oficiales armados. Las empresas se identifican por los escudos, apliques y numeración de las placas que se les asigne.

Las empresas de vigilancia privada no podrán utilizar los grados jerárquicos de la Fuerza Pública, para denominar al personal que labora en las mismas.

PARAGRAFO 1o. El uniforme a que se refiere el presente artículo debe ser suministrado por el servicio de vigilancia y seguridad privada correspondiente, conforme a lo dispuesto en las normas laborales.

PARAGRAFO 2o. Los almacenes o industrias que provean uniformes, no podrán fabricar ni comercializar prendas iguales a las de la Fuerza Pública, que generen confusión en la ciudadanía u obstruyan la acción de la Fuerza Pública so pena de la aplicación de las sanciones previstas en este Decreto.

artículos 5, 9, 13 14 y en particular el 20⁴ del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual *en casos de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquellas*. Para el caso la confrontación se halla entre las normas de las cooperativas de trabajo asociado y las de trabajo y si lo que se concluye es que se trata de una interpretación de lo que significa la libertad para determinar el régimen de trabajo asociado, el principio de favorabilidad del artículo 21⁵ del mismo código o el de *situación más favorable en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho* establecido en el artículo 53 de la Constitución Política⁶.

A la misma conclusión se arrima partiendo de lo dispuesto por los artículos 338 -CC C51-28/02/1995 y 339 del Código Sustantivo de Trabajo⁷.

Ahora, lo aquí dispuesto no significa la proscripción de las formas asociativas y cooperativas de modo general o de trabajo en particular, no. Lo que significa es que las formas asociativas, cooperativas o pre cooperativas de trabajo asociado o cualquiera otra forma asociativa o de contratación no pueden utilizarse para menoscabar las normas de protección mínimas del trabajo humano, dicho desde otra perspectiva, la

⁴ **ARTICULO 20. CONFLICTOS DE LEYES.** En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas.

⁵ **ARTICULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES.** 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.

⁶ **ARTÍCULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes *principios mínimos fundamentales*:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; *situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho*; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

⁷ **ARTICULO 338. PRESTACIONES SOCIALES.** 1. Los empleadores que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; [INEXEQUIBLE C-051/95: pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos empleadores y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.]

2. [INEXEQUIBLE: C-051/95: Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica.]

ARTICULO 339. COOPERATIVAS. Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo.

comprensión de las normas de trabajo cooperativo o asociado o de cualquiera forma de contratación no es admisible si implican la precarización de las normas mínimas que desarrollan la especial protección del trabajo que disponen los artículos 25 de la Constitución Política⁸ y 9 del Código Sustantivo de Trabajo⁹. Es decir, las formas asociativas tienen sus propias reglas, así como las tienen las formas de trabajo, de manera que las relaciones entre el asociado y la asociación deben distinguirse de las relaciones de trabajo, pues como resulta natural, toda forma asociativa implica, necesariamente, un mejor estar para el individuo que se asocia, esto es, asociarse ofrece ventajas no desventajas y mucho menos en los mínimos del trabajo, salvo que se trate del trabajo voluntario que regla el artículo 58 de la Ley 79 de 1988¹⁰, la Ley 720 de 2001 y los Decretos 4000 de 2004 y 4290 de 2005.

En las condiciones expuestas, las reglas asociativas a las que el demandante se adhirió como asociado de la CTA demandada y que refieren al trabajo de aquel, son ineficaces en cuanto contravienen los mínimos establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo, así lo indican los artículos 13, 14 y 43 de éste¹¹, en armonía con el principio mínimo fundamental de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

⁸⁸ **ARTÍCULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

⁹ **ARTICULO 9°. PROTECCIÓN AL TRABAJO.** El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

¹⁰ **ARTÍCULO 58.** Los asociados de las cooperativas podrán prestar a estas, en las etapas iniciales de su funcionamiento, o en periodos de grave crisis económica, servicios personales a modo de colaboración solidaria y con carácter gratuito o convencionalmente retribuido. En estos casos el ofrecimiento del asociado deberá constar por escrito, especificándose el tiempo y la excepcionalidad del servicio.

El ofrecimiento del trabajo solidario es revocable por el asociado en cualquier momento.

¹¹ **ARTÍCULO 13. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTÍCULO 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

ARTÍCULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

Sin embargo, esos predicados aplican solamente a los trabajadores terceros o no asociados, pues esas normas generales solo aplican a las empresas no cooperativas que presten servicios de vigilancia y seguridad privada, pues a esas cooperativas solo se aplican las establecidas en el capítulo III que comprende los artículos 23 a 29 del mentado Decreto 356 de 1994¹², de manera que el régimen salarial y prestacional de esos

¹² **CAPITULO III.**

COOPERATIVAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

ARTÍCULO 23. DEFINICION. Se entiende por cooperativa de vigilancia y seguridad privada, la empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores, son simultáneamente los aportantes y gestores de la empresa, creada con el objeto de prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en forma remunerada a terceros en los términos establecidos en este Decreto y el desarrollo de servicios conexos, como los de asesoría, consultoría e investigación en seguridad.

PARAGRAFO 1o. Únicamente podrán constituirse como cooperativas de vigilancia y seguridad privada, las cooperativas especializadas.

PARAGRAFO 2o. Las cooperativas constituidas con anterioridad a la publicación del presente Decreto, podrán conservar su naturaleza jurídica sin perjuicio de lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 24. CONSTITUCION. Para la constitución de una cooperativa de vigilancia y seguridad privada, se deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 9o. de este Decreto.

ARTÍCULO 25. SOCIOS. Los asociados a una cooperativa de vigilancia y seguridad privada, deberán ser personas naturales de nacionalidad colombiana.

ARTÍCULO 26. CAPITAL. Las cooperativas de vigilancia y seguridad privada, deberán acreditar aportes suscritos y pagados no menores a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de constitución de la empresa.

El Gobierno Nacional podrá establecer las cuantías mínimas de patrimonio que deberán mantener y acreditar estas cooperativas ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Las cooperativas de vigilancia y seguridad privada que se hallen operando con anterioridad a la expedición de este decreto en un lapso máximo de dos (2) años, deberán incrementar su capital social a la suma establecida en el inciso anterior, teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 27. LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada podrá expedir licencia de funcionamiento, de carácter nacional, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos, por parte del solicitante.

1. Solicitud dirigida a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, suscrita por el Representante Legal, indicando:

- Sede principal, sucursales o agencias que pretende establecerse.
- Medios que pretende utilizar para la prestación del servicio con sus características técnicas, si es el caso.

2. Adjuntar los siguientes documentos:

– Copia de los estatutos de constitución y reforma, autenticadas por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.

– Copia de la resolución de reconocimiento de la personería jurídica.

– Certificación de existencia y representación legal, así como del capital social suscrito y pagado.

– Régimen de trabajo, previsión, seguridad social y compensaciones debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

– Póliza de seguro de responsabilidad civil extracontractual, que cubra los riesgos de uso indebido de armas de fuego u otros elementos de vigilancia y seguridad privada no inferior a 400 salarios mínimos legales mensuales vigentes, expedida por una compañía de seguros legalmente autorizada.

– Licencia de funcionamiento expedida por la alcaldía correspondiente.

3. Solicitud de aprobación de las instalaciones y equipos de seguridad por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

trabajadores asociados es el Régimen de Trabajo Asociado que establezca la misma cooperativa – CSJ SL 25725¹³ de 2 de febrero de 2006. A

PARAGRAFO 1o. Dentro de los sesenta (60) días siguientes al otorgamiento de la licencia de funcionamiento el Representante Legal deberá remitir a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, los siguientes documentos:

- Certificaciones sobre afiliación del personal a un sistema de seguridad social y a una Caja de Compensación Familiar.
- Copia autenticada de la resolución de aprobación del reglamento interno de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Reglamento de higiene y seguridad social debidamente autenticada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la correspondiente resolución de aprobación.
- Certificados de cancelación de aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

PARAGRAFO 2o. Para la renovación de la licencia de funcionamiento las cooperativas deberán acreditar los mismos requisitos establecidos en el artículo 14 de este decreto.

ARTÍCULO 28. MODALIDADES. Las cooperativas de vigilancia y seguridad privada, podrán operar en las modalidades de vigilancia fija, vigilancia móvil y escolta.

ARTÍCULO 29. NORMAS COMPLEMENTARIAS. En lo no establecido en el presente capítulo, las Cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada se regirán por las normas establecidas para las empresas de vigilancia y seguridad privada, en lo pertinente.

¹³ (...) **1.- DE LA CONDICION DE TRABAJADOR ASOCIADO O EN SU DEFECTO TRABAJADOR DEPENDIENTE DEL FALLECIDO LUIS EVELIO AGUDELO FRANCO:**

La censura sostiene en el segundo cargo que de conformidad con las normas que regulan la existencia y vigencia de las Cooperativas de Trabajo Asociado, como de las Cooperativas Especializadas de Vigilancia y Seguridad Privada, sus trabajadores son simultáneamente los aportantes y gestores de la empresa, y por tanto su vinculación no es de aquellas de carácter laboral y regidas mediante un contrato de trabajo; al igual aduce en el primer ataque, que de los medios de convicción denunciados se desprende que el causante Agudelo Franco fue asociado de la Cooperativa Especializada de Seguridad y Escoltas "Coopes"; y por ende se duele que el Tribunal hubiera estimado al fallecido como un trabajador subordinado y dependiente.

El ad quem al analizar el ordenamiento que gobierna a las Cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada, concretamente el Decreto 356 de febrero 11 de 1994, coligió que varios de sus preceptos son propios de los contratos de trabajo que regenta el Código Sustantivo de Trabajo, y que si bien en esta clase de Cooperativas que prestan el servicio de vigilancia *"sus trabajadores son simultáneamente aportantes y gestores de la empresa, como lo disciplina el artículo 23 de la norma tantas veces citada, las mismas disposiciones les otorga una categoría especial de trabajadores sujetos a las regulaciones laborales ordinarias, marcando gran diferencia con lo que sucede con los socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se rigen por sus propios estatutos, ajenos a la legislación del trabajo"*, y que en estas circunstancias los asociados pueden ser trabajadores dependientes y subordinados, lo cual en su sentir no deja duda *"acerca de la vinculación laboral que rige para los servidores de vigilancia y seguridad privada de que trata el tantas veces aludido estatuto"*.

Como primera medida es de acotar que en ningún momento el estatuto que rige a las Cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada, esto es, el Decreto 356 del 11 de febrero de 1994, le confiere a quienes le prestan servicios la doble calidad de asociados y trabajadores dependientes en la forma que lo determinó el juez de apelaciones, pues su artículo 23 es claro en establecer que son únicamente trabajadores asociados, y por ello al definir esta clase de Cooperativa como una empresa asociativa sin ánimo de lucro, señala simplemente que sus *"trabajadores, son simultáneamente los aportantes y gestores de la empresa, creada con el objeto de prestar servicios de vigilancia y seguridad privada en forma remunerada a terceros en los términos establecidos en este decreto y el desarrollo de servicios conexos, como los de asesoría, consultoría e investigación de seguridad"* (resalta la Sala).

Lo anterior significa que la prestación personal del servicio de vigilancia y seguridad privada que se cumple a través de esas Cooperativas Especializadas, se origina por la condición de socio trabajador que ostenta el personal de la empresa en los términos del acuerdo cooperativo celebrado, y no por la existencia de un vínculo laboral o contrato de trabajo, pues los asociados que deciden libre y autónomamente trabajar mancomunada o conjuntamente en esa específica actividad resultan ser los mismos trabajadores.

En este primer punto, es pertinente agregar que conforme al párrafo 1° del citado artículo 23 del Decreto 356 de 1994 *"Únicamente podrán constituirse como cooperativas de vigilancia y seguridad privada, las cooperativas especializadas"* (resalta la Sala), estas últimas definidas en el artículo 62 de la Ley 79 de 1988, como aquellas que *"se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural"*, y que pertenecen a una de las tres clases de cooperativas organizadas de acuerdo al desarrollo de sus actividades y autorizadas por el artículo 61 *ibídem*, esto es, las especializadas, multiactivas e integrales.

Así las cosas, a la luz de la anterior normatividad, la Cooperativa Especializada, para este caso es una empresa asociativa o de trabajo asociado sin ánimo de lucro, que atiende una actividad determinada, donde el asociado o gestor que se encuentra vinculado a la prestación de un servicio, difiere indiscutiblemente del trabajador dependiente o subordinado.

Es más, las otras disposiciones del Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, que se mencionan en la decisión impugnada, en puridad de verdad no desvirtúan esa condición de socio trabajador de los servidores de las Cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada, y menos aún le confiere a éstos lo que el ad quem ha denominado *"una categoría especial de trabajadores sujetos a las regulaciones laborales ordinarias"*, en la medida en que lo regulado en el Título II, capítulo III para esta clase de Cooperativas (artículos del 23 a 29 del Decreto 356 de 1994) no contempla una catalogación de esta naturaleza, y por el contrario dichos preceptos giran en torno a los "asociados", sometidos a un régimen de trabajo pero dentro del ámbito del contrato cooperativo, donde es de destacar que en esa reglamentación es requisito imprescindible para el funcionamiento de la Cooperativa, el de acreditar ciertas obligaciones como el cubrimiento del riesgo a través de un sistema de seguridad social o por ella misma; la afiliación a una caja de compensación familiar; la aprobación de reglamentos de trabajo, de higiene y seguridad social; y la cancelación de aportes al Sena como al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Por otra parte, como el servicio de vigilancia y seguridad privada no solo se presta a través de las Cooperativas Especializadas, sino también por Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada constituidas bajo una sociedad de responsabilidad limitada (Título II Capítulo I artículo 8 y ss del Decreto 356 de 1994), se ha de entender que los apartes de las normas generales, principios, deberes y obligaciones que consagra el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada, que aluden a relaciones obrero patronales o pago de salarios o prestaciones sociales legales, están dirigidos a las situaciones en que se utiliza la forma de vinculación de trabajo dependiente, que por regla general es el que emplea las referidas "Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada", o, cuando se trata de trabajadores ocasionales o permanentes no asociados que excepcionalmente sean vinculados por la "Cooperativa de Vigilancia y Seguridad Privada" en los casos previstos en el artículo 7° del Decreto 468 de 1990, que son los eventos en que sí se aplica el régimen laboral ordinario.

En la sentencia de exequibilidad C-572 de 1997, donde se examinó la constitucionalidad del Decreto 356 de 1994, al aludir al articulado que regula las Cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada, la Corte Constitucional hizo la distinción con las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada, anotando para el efecto que:

"(....) Los artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29, que se refieren a las Cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada (Capítulo III del Título II del decreto), tampoco presentan vicio de inconstitucionalidad. Prácticamente la única diferencia con las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada del Capítulo I del mismo título (artículos 8o., 9o., 10o., 11, 12,13,14, 15 y 16, no demandados), consiste en que en las Cooperativas los trabajadores son simultáneamente aportantes y gestores de la empresa" (Resalta la Sala).

Visto lo anterior y descendiendo al campo meramente probatorio, como lo pone de presente la censura, las pruebas denunciadas corroboran esa condición de "asociado" del occiso Luis Evelio Agudelo Franco, respecto de la Cooperativa Especializada de Seguridad y Escoltas "COOPES" a la cual pertenecía, que no permite deducir que se trataba de un trabajador no asociado y dependiente. En efecto, para acreditar la calidad de socio basta con apreciar la resolución No. 11077 del 18 de enero de 1999, emitida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada del Ministerio de Defensa Nacional, que el Tribunal dejó de valorar, en la cual se autoriza la inclusión de varias personas, entre ellas el citado señor Agudelo Franco, como asociados de la Cooperativa Especializada de Seguridad y Escoltas "COOPES" (folio 17 a 20 vto del cuaderno del juzgado), lo cual coincide con lo certificado por dicha Cooperativa a través de su gerente en la comunicación obrante a folio 95 *ibídem*.

De tal modo, que el Tribunal erró cuando consideró y tomó como punto de partida que entre el fallecido Agudelo Franco y la Cooperativa Especializada de Seguridad y Escoltas "COOPES", existió un vínculo laboral, cuando en verdad éste era un asociado no sujeto a la legislación aplicable a los trabajadores dependientes.

conclusión distinta arrima la Corte Constitucional conforme con lo dispuesto en la sentencia C-211 de 1 de marzo de 2011, en donde en el aparte demandado referente a la remuneración del servicio, señaló:

(...) La protección que la Constitución ordena dispensar al trabajo, que dicho sea de paso, no es exclusivamente el subordinado sino éste en todas sus modalidades (art. 25 C.P.), y la garantía de los derechos mínimos irrenunciables tampoco se ven menguados, porque son los mismos asociados quienes deben establecer sus propias reglas para que aquél se desarrolle en condiciones dignas y justas, que les permita mejorar su nivel de vida y lograr no solo su bienestar sino también el de su familia.

Al respecto ha dicho la Corte: "No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado "en todas sus modalidades" (CP art. 25)."¹⁴

Ahora bien: los principios mínimos fundamentales que rigen el trabajo contenidos en el artículo 53 de la Carta que, como se ha dicho, "configuran el suelo axiológico de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre,¹⁵ a los cuales debe sujetarse el Congreso en su actividad legislativa, al igual que el aplicador o intérprete de las disposiciones de ese orden y la sociedad en general (...) "no pretende una ciega unificación normativa en materia laboral que desconozca la facultad del legislador de establecer regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Su finalidad es la de exigir al legislador la consagración uniforme en los distintos regímenes de los principios mínimos fundamentales que protegen a los trabajadores y la manera de garantizarlos, en aras de hacer

Luego, en este punto tiene razón el censor, pero como se verá más adelante, por si solo no alcanza a quebrar la decisión del Tribunal. (...)

¹⁴ Sent T-475/92 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

¹⁵ Sent. C-055/99 M.P. Carlos Gaviria Díaz

efectivo el principio de igualdad ante la ley"¹⁶. Ello no quiere decir que tales derechos fundamentales no deban ser respetados o garantizados en las cooperativas de trabajo asociado, pues éstos rigen para todas las modalidades de trabajo. De no entenderse así, habría que sostener inválidamente que la Constitución discrimina a los trabajadores, o en otras palabras, que protege solamente a unos, lo cual no se ajusta con una interpretación sistemática y teleológica de los artículos 25 y 53 del estatuto superior. Es que derechos fundamentales como el de la igualdad de oportunidades, el de una justa y equitativa compensación del trabajo en forma proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, el principio de favorabilidad a favor del trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, el derecho a la capacitación, al descanso necesario, a la seguridad social, entre otros, no son ajenos a ninguna clase de trabajo. (...) [Las negritas no son del texto]

En ese orden, concluir que los trabajadores guardas de seguridad, vigilantes o escoltas al servicio de una empresa privada de vigilancia y seguridad tienen el régimen laboral mínimo común, en tanto que los mismos trabajadores, pero asociados a una CTA no tienen derecho a ese mínimo, no resulta admisible en términos de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política. Tampoco resiste un análisis desde la perspectiva de la libertad de empresa y libre competencia, pues en el mismo renglón tiene una competencia desleal en la medida en que su valor de costos siempre será inferior si no se halla obligada a pagar el régimen salarial y prestacional común o del Código Sustantivo del Trabajo. A la misma conclusión se arrima con fundamento en lo dispuesto en la Recomendación OIT 193 de 2002 sobre la promoción de las cooperativas, pues los literales a y b del numeral 1 de la recomendación 8, dice:

(...) 8. 1) Las políticas nacionales deberían, especialmente:
a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna;
b) velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer

¹⁶ ibidem

relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas; (...)

Por si existían dudas, la legislación fue confirmando la conclusión en el artículo 3 de la Ley 1233 de 2008¹⁷ sobre el valor de la remuneración ordinaria que no podía ser inferior al salario mínimo legal vigente o su proporción al tiempo laborado, las condiciones de trabajo del adolescente y la protección a la maternidad, el 5 y el 6 señalan obligaciones parafiscales y obligaciones con el sistema de seguridad social y posteriormente el artículo 63¹⁸ de la Ley 1429 de 2010, en el inciso segundo estableció que la retribución a los trabajadores terceros y a los trabajadores asociados es conforme con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el que sometido a juicio de constitucionalidad en la sentencia C-645 de 2011¹⁹,

¹⁷ **ARTÍCULO 30. DERECHOS MÍNIMOS IRRENUNCIABLES.** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado establecerán en su respectivo régimen la compensación ordinaria mensual de acuerdo con el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado por el trabajador asociado, que no será inferior en ningún caso a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezca en el correspondiente régimen interno.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado cumplirán las disposiciones legales vigentes en lo que tiene que ver con la protección al adolescente trabajador y la protección a la maternidad”.

¹⁸ **ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.** El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

[PARÁGRAFO TRANSITORIO. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de 2013. Derogado Art. 276 Ley 1450 de 2011. DO 48102 de 11 de junio de 2011 Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014]

¹⁹ (...) **3.1. Derecho al trabajo**

De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución, el trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. La Corte ha destacado que esa especial protección se predica no solamente de la actividad laboral subordinada, regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino que la misma se extiende a otras modalidades, entre las cuales se cuentan aquellas en las que el individuo lo ejerce de manera independiente, puesto que, más que al trabajo como actividad abstracta se protege al trabajador y a su dignidad.¹⁹

Así, en el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo se define el trabajo subordinado o dependiente, como

“(…) toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Junto a esa modalidad, que es la que mayor atención ha recibido en la legislación, existen otras, para cuya identificación podría acudir a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), elaborada bajo el auspicio de la OIT y conforme a la cual es posible distinguir seis grupos de trabajadores: 1. Asalariados; 2. Empleadores; 3. Trabajadores por cuenta propia; 4. Miembros de cooperativas de productores; 5. Trabajadores familiares auxiliares, y 6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.¹⁹

La anterior clasificación tiene en su base un conjunto de criterios, que permite diferenciar dos grandes grupos de trabajadores, los asalariados, por un lado, y los independientes, por el otro, atendiendo, entre otros factores, a la consideración sobre el tipo de relaciones que surgen entre las partes de la relación de trabajo y a diversos aspectos sobre la asunción del riesgo económico propio de la respectiva actividad. Así, los *Empleos asalariados*: son aquellos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (verbales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Los *Empleos independientes*, a su vez, son aquellos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la “empresa” se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona.)¹⁹

En relación con todas las anteriores modalidades, el mandato constitucional de brindar especial protección al trabajo implica dos tipos de responsabilidades para el Estado. Por un lado, el deber de promover las condiciones que permitan a todas las personas que lo requieran acceder a un trabajo para generar los ingresos necesarios y, por otro, velar porque el trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad, particularmente cuando se realiza bajo subordinación y dependencia, dado que, en ese escenario, se presenta una contraposición de intereses, dentro de la cual el trabajador es el extremo más débil.

El deber de promover el empleo, en cualquiera de sus formas, responde a un imperativo de la dignidad de la persona humana, porque busca dar una respuesta, no sólo a los requerimientos materiales de las personas, sino también a sus necesidades de autosuficiencia, realización personal y contribución a la vida social.

A su vez, la garantía de las condiciones de dignidad en el trabajo, implica promover una cultura laboral acorde con las mismas, definir un mínimo de derechos del trabajador y aplicar el poder del Estado para proscribir las conductas contrarias a ese mínimo, así como para señalar el marco obligatorio dentro del cual deben desenvolverse las distintas modalidades de trabajo. Esta última dimensión tiene particular sentido cuando existe oposición de intereses y se interviene en favor del extremo más débil de la relación.

No obstante esa particular incidencia sobre el trabajo que se realiza bajo subordinación y dependencia, el marco regulatorio del trabajo comprende todas sus modalidades y, respetando las características propias de cada una de ellas, busca atender los dos objetivos que se ha mencionado: la generación de empleo y el desarrollo del mismo en condiciones de dignidad.

En relación con el trabajo que se realiza en las Cooperativas de Trabajo Asociado, la Corte, en la Sentencia C-211 de 2000, puso de presente que el trabajo asociado se ha venido abriendo espacio en la mayoría de países de Europa y América, puesto que constituye un medio eficaz para el fortalecimiento de los trabajadores, que siempre habían sido considerados la parte débil de las relaciones de trabajo. Señaló la Corporación que en esas organizaciones se rompe con el esquema tradicional de las empresas lucrativas de la economía de mercado en las que unos son los empleadores y otros los trabajadores, pues, en ellas, esas dos categorías de personas no existe ya que, los trabajadores son los mismos socios y dueños de la empresa. Destacó la Corte que “[d]ebido a la naturaleza misma de las cooperativas de trabajo asociado (identidad de trabajador-socio) la retribución que reciben los asociados por su trabajo no es salario sino una compensación, que se fija teniendo en cuenta estos factores: la función que cada trabajador cumple, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo aportado. Igualmente, el trabajador asociado tiene derecho a recibir un porcentaje de los excedentes obtenidos por la cooperativa. Pretender que el régimen de compensación de los socios de estas cooperativas sea igual al de los trabajadores asalariados, sería desconocer la naturaleza misma de tales organizaciones y la inexistencia frente a sus asociados de una relación de trabajo de esa índole.”

Manifestó la Corte que es preciso tener en cuenta que los trabajadores asociados no sólo reciben beneficios pues, dada su condición de propietarios, también tienen que asumir los riesgos, ventajas y desventajas propios

del ejercicio de toda actividad empresarial. De manera que si se presentan pérdidas deben asumirlas conjuntamente, lo que no ocurre en las relaciones de trabajo dependientes.

En ese contexto, la Corporación expresó que los principios mínimos fundamentales que rigen el trabajo contenidos en el artículo 53 de la Carta que, como se ha dicho, “(...) configuran el suelo axiológico de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre (...)”¹⁹ a los cuales debe sujetarse el Congreso en su actividad legislativa, al igual que el aplicador o intérprete de las disposiciones de ese orden y la sociedad en general “(...) no pretende una ciega unificación normativa en materia laboral que desconozca la facultad del legislador de establecer regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Su finalidad es la de exigir al legislador la consagración uniforme en los distintos regímenes de los principios mínimos fundamentales que protegen a los trabajadores y la manera de garantizarlos, en aras de hacer efectivo el principio de igualdad ante la ley”¹⁹.

Para la Corte, el reconocimiento de la diferencia de regímenes laborales, según las distintas modalidades de trabajo, no quiere decir que tales derechos fundamentales no deban ser respetados o garantizados en las cooperativas de trabajo asociado, puesto que de no entenderse así, “(...) habría que sostener inválidamente que la Constitución discrimina a los trabajadores, o en otras palabras, que protege solamente a unos, lo cual no se ajusta con una interpretación sistemática y teleológica de los artículos 25 y 53 del estatuto superior. Es que derechos fundamentales como el de la igualdad de oportunidades, el de una justa y equitativa compensación del trabajo en forma proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, el principio de favorabilidad a favor del trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, el derecho a la capacitación, al descanso necesario, a la seguridad social, entre otros, no son ajenos a ninguna clase de trabajo.”¹⁹

De este modo, cabe señalar que, sin detrimento de la autonomía que, de acuerdo con los principios constitucionales a los que se ha hecho referencia, tienen las Cooperativas de Trabajo Asociado, y sin perjuicio del deber del Estado de brindarles su apoyo, como expresión de formas asociativas solidarias e instrumento para la generación de empleo, es posible que el legislador adopte medidas restrictivas de su régimen interno, no sólo para garantizar el mínimo de derechos de los trabajadores, sino, también, para evitar que instrumentos, amparados, en principio, por la libertad de asociación, la autonomía privada, el derecho al trabajo y el principio de solidaridad, se conviertan en medios que se traduzcan en un detrimento generalizado o ampliamente extendido de las condiciones de los trabajadores. Esa intervención del Estado, sin embargo, exige una labor de ponderación para, en procura de defender un entorno de protección del trabajo, no afectar desproporcionadamente los derechos de quienes optan por una modalidad autogestionaria.

Esa tensión entre la autonomía de las Cooperativas de Trabajo Asociado y los derechos de los trabajadores, se ha planteado en diversos escenarios, en los cuales se ha discutido el interrogante en torno a si cabe aplicarles a tales cooperativas la legislación laboral propia de las modalidades de trabajo dependiente. Sobre el particular, en el ámbito de la OIT, se ha señalado que la Recomendación 193 de 2002 remite a la obligación de los Estados de promover todo tipo de cooperativas, incluidas las de trabajo asociado, pero que se puntualiza sobre la necesidad de velar porque dichas cooperativas no se creen o se utilicen para evadir la legislación del trabajo o para encubrir relaciones de trabajo dependiente¹⁹.

En ese contexto, en el marco de la OIT se distingue entre, por un lado, el derecho que rige la relación entre empleador y trabajador, y, por otro, las previsiones legislativas orientadas a garantizar las condiciones del trabajo decente. Así, en la reunión de expertos sobre legislación cooperativa, en el año 1995, en Ginebra, se concluyó que las normas de la OIT y la legislación sobre derechos humanos básicos, salud, seguridad social y seguridad en el lugar de trabajo, entre otras materias, eran aplicables a los socios de las cooperativas de trabajo asociado, así no estuviesen sujetos a las normas que de manera general regulan las relaciones entre empleador y empleado.¹⁹

De este modo es posible concluir que (i) las Cooperativas de Trabajo Asociado, constituyen una opción válida a la luz de la Constitución para que las personas puedan autogenerar trabajo, en un contexto de libertad y autonomía; (ii) dichas cooperativas se encuentran sujetas a la legislación laboral que se orienta a garantizar que el trabajo se realice en condiciones de dignidad y (iii) el Estado tiene, por un lado, el deber, de promover, tanto las formas asociativas solidarias a las que acuden los trabajadores, como el respeto en ellas del mínimo de derechos y garantías de los trabajadores, y, por otro, la obligación de perseguir la utilización de esta figura y la creación de pseudo-cooperativas con el propósito de eludir la legislación laboral protectora de los trabajadores. Por otra parte, tal como se puso de presente en la Sentencia C-855 de 2009, en la misma Sentencia C-211 de 2000, la Corte analizó el tema específico de las compensaciones de los trabajadores socios de las Cooperativas

de Trabajo Asociado¹⁹ y sus diferencias notorias con el régimen aplicable a los trabajadores dependientes, y, en análisis que resulta relevante para el problema constitucional que plantea el presente proceso, expresó que, en todo caso, el trabajo que desempeñan los asociados a las Cooperativas, se encuentra amparado por las garantías consagradas en la Constitución para los trabajadores. Dijo la Corte:

“La protección que la Constitución ordena dispensar al trabajo, que dicho sea de paso, no es exclusivamente el subordinado sino éste en todas sus modalidades (art. 25 C.P.), y la garantía de los derechos mínimos irrenunciables tampoco se ven menguados, porque son los mismos asociados quienes deben establecer sus propias reglas para que aquél se desarrolle en condiciones dignas y justas, que les permita mejorar su nivel de vida y lograr no solo su bienestar sino también el de su familia.

Al respecto ha dicho la Corte: *“No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado “en todas sus modalidades” (CP art. 25).”*¹⁹

Ahora bien: los principios mínimos fundamentales que rigen el trabajo contenidos en el artículo 53 de la Carta que, como se ha dicho, “configuran el suelo axiológico de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre,¹⁹ a los cuales debe sujetarse el Congreso en su actividad legislativa, al igual que el aplicador o intérprete de las disposiciones de ese orden y la sociedad en general (...) *“no pretende una ciega unificación normativa en materia laboral que desconozca la facultad del legislador de establecer regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Su finalidad es la de exigir al legislador la consagración uniforme en los distintos regímenes de los principios mínimos fundamentales que protegen a los trabajadores y la manera de garantizarlos, en aras de hacer efectivo el principio de igualdad ante la ley”*¹⁹.

En síntesis, dijo la Corte, en la Sentencia C-211 de 2000, la Corporación llegó simultáneamente a dos conclusiones que resultan relevantes para el presente caso: (i) La naturaleza jurídica, las finalidades, la estructura y el funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado son distintas a las de las empresas comerciales y por lo tanto, es válido que el legislador defina para ellas un régimen diferente, especialmente en lo laboral y, (ii) en todo caso, ese régimen diferenciado no puede desconocer que el trabajo que desempeñan los asociados a las Cooperativas de Trabajo Asociado goza de las mismas protecciones constitucionales, pues lo que protege la Carta no es el trabajo como concepto abstracto, sino *“al trabajador y su dignidad”*.

3.1. Aplicación indebida de la modalidad de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Tanto la legislación como la jurisprudencia han abordado el problema de la utilización de la figura de las Cooperativas de Trabajo Asociado como instrumento para evadir la legislación laboral, en detrimento de las garantías de los trabajadores.

Así, en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 se dispuso que *“[l]as Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.”* Añade la disposición que *“[c]uando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.”*

A su vez, en el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008 se estableció que *“[l]as Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.”* Agrega la norma que *“[c]uando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado y las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado quedarán incurso en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.”*

De hecho, en el mismo artículo del que hace parte la expresión demandada se dispone que ninguna institución

o empresa, pública o privada, podrá vincular a través de Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral, al personal que requiera para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, y establece drásticas sanciones para quienes incumplan ese mandato.

Por su lado, en distintas sentencias, la Corte Constitucional, después de referirse a los elementos que permiten declarar la existencia de un contrato realidad en el ámbito laboral, y de identificar los criterios que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de las dos partes tenga mayor poder sobre la otra y, por ende, se configure un estado de subordinación, ha puntualizado que en tales eventos es posible dar aplicación directa a la Constitución Política para amparar los derechos fundamentales del trabajador que resulten vulnerados en curso de la ejecución de un contrato que formalmente escapa del ámbito de aplicación de la legislación laboral, pero que materialmente describe una relación vertical de subordinación a la que deben aplicarse los principios del derecho del trabajo.

En ese contexto, la Corte ha precisado, que en algunos casos, a los trabajadores vinculados con las Cooperativas de trabajo asociado se les aplica la legislación laboral¹⁹ y ha dicho que uno de ellos se da cuando las cooperativas, de manera excepcional, contratan trabajadores ocasionales o permanentes,¹⁹ puesto que en tales eventos se dan todos los supuestos de una relación laboral subordinada, a saber: “*existe un empleador, un trabajador que labora bajo la subordinación de aquél, y una remuneración o salario*”.¹⁹ Ha agregado la Corte que otra situación en la que ello ocurre así, se presenta cuando se da la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado en condiciones que no excluyen que en la práctica entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral¹⁹, es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa.¹⁹

Sobre este particular, la Corte, en Sentencia C-614 de 2009, expresó:

“De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociadas, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.

Así, la eficacia normativa de la Constitución que protege de manera especial la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, impone a los particulares y a todas las autoridades públicas, de una parte, el deber de acatar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios (norma acusada) y las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sean utilizadas como formas de intermediación laboral (artículo 7º de la Ley 1233 de 2008) y, de otra, la responsabilidad social de evitar la burla de la relación laboral.

En la referida Sentencia C-855 de 2009, se puso de presente que “... la Corte ha establecido que si por conducto de la Cooperativa de Trabajo Asociado llega a suscitarse una relación laboral de un trabajador asociado con la cooperativa, para prestarle servicios a un tercero -con elementos de subordinación, horario y remuneración propios del contrato de trabajo-, esta relación laboral prevalece sobre el acuerdo cooperativo, y en tal caso aplican todas las regulaciones laborales, incluyendo, por supuesto, la protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas o lactantes (T-177/03, T-291/05, T-873/05, T-063/06, T-195/07, T-531/07), a las personas en estado de debilidad manifiesta (T-1219/05, T-002/06), o a los discapacitados o disminuidos físicos (T-504/08, T-962/08, T-1119/08). De comprobarse la existencia de un contrato laboral paralelo o concomitante con la relación de índole cooperativa, la Corte también ha impuesto el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los aportes al sistema de salud (T-413/04), al sistema de riesgos profesionales (T-632/04), o incluso la muy elemental de reconocer los salarios pactados con el trabajador (T-353/08). Cuando los hechos del caso lo ameritan, la Corte ha ordenado, no a la Cooperativa, sino al tercero que se beneficia de la labor del trabajador asociado, que responda por las obligaciones laborales omitidas (T-471/08), más aun si el vínculo entre el trabajador y la cooperativa ya no pasa por la prestación de servicios a un tercero, sino que se trata de una relación laboral ordinaria entre aquel y ésta (T-900/04).”

Por otro lado, en la Sentencia C-182 de 2010, en la que la Corte se pronunció sobre la Ley 1233 de 2008 “*Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino*

al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones”, se hizo notar que en la ponencia para primer debate del correspondiente proyecto de ley en la Cámara de Representantes¹⁹, se hizo explícito que el principal problema que aquejaba al subsector de las cooperativas de trabajo asociado era *“la realización de actividades de intermediación laboral, ajenas a su naturaleza jurídica, por parte de entidades que bajo dicha figura desarrollan esa práctica prohibida para ellas por la normatividad nacional”*. Esta situación, en muchos casos conducía *“a la precarización del trabajador por quien, en algunos casos, no se cotiza a la seguridad social o se le traslada el costo de estos aportes, lo cual reduce aún más las compensaciones que recibe por las labores realizadas”*. Así mismo, se evidenciaba *“la falta de autonomía de muchas de las cooperativas existentes, que dependen de una persona o entidad y son utilizadas para cometer abusos que desnaturalizan esta figura”*. Agregó esta ponencia que *“las deficiencias en el control que ejercen los entes estatales de supervisión y la utilización inapropiada de esta figura en los sectores público y privado han sido determinantes en el arraigo y profundización de la situación por la que atraviesa este subsector”*. Sin embargo, puntualizó la ponencia que no era bueno *“generalizar el problema y de paso desconocer la existencia de las verdaderas cooperativas que desarrollan su objeto social con estricta observancia de sus principios y naturaleza”*.

Hizo notar la Corte que durante el trámite en el Congreso de la República del proyecto de ley que concluyó con la expedición de la Ley 1233 de 2008, se extendió el propósito legislativo inicial, *“... pues fruto de un proceso participativo con los sectores sociales interesados, el Congreso buscó ampliar “la regulación jurídica vigente para las cooperativas”¹⁹, al haber evidenciado la realización por algunas entidades organizadas como tales, “de actividades de intermediación laboral, ajenas a su naturaleza jurídica, por parte de entidades que bajo dicha figura desarrollan esa práctica prohibida para ellas por la normatividad nacional”,¹⁹ lo cual estaba conduciendo a “la precarización del trabajador”¹⁹. Tal ampliación del objeto de la ley vino a verse reflejado en su articulado, que, además de contemplar la creación de una contribución parafiscal llamada “contribución especial”, vino a ocuparse también de la regulación legal de algunos aspectos de la organización y funcionamiento de las cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado, entre ellos los requisitos de afiliación, la definición sobre lo que ha de entenderse por compensación ordinaria y extraordinaria de los asociados por el trabajo personal que cumplen, la obligación de afiliarlos al Sistema de Seguridad Social, las prohibiciones para la cooperativa y el régimen de vigilancia y control que sobre ellas recae.”*

Después de desarrollar ampliamente las anteriores consideraciones, la Corte, en la referida Sentencia expresó que *“... no ignora que es posible que en el país se sigan presentando abusos de la figura de las cooperativas de trabajo asociado y que en el futuro se continúen dando estas situaciones; incluso es posible que aun después de la expedición de las normas acusadas, aparentes organizaciones de esta clase, pero en realidad dirigidas a cumplir actividades de intermediación laboral o de evasión de obligaciones patronales, persistan en esas conductas y prosigan con prácticas de traslado a los trabajadores de las obligaciones de cotización que legalmente les corresponden. No obstante, esa circunstancia de utilización abusiva e ilegal de la figura de las cooperativas de trabajo no hace inconstitucional una norma como la que ahora se examina, que a todas luces fue adoptada con el ánimo de proteger a los trabajadores asociados. Además, repara la Corte en que para controlar esas prácticas la misma ley acusada consagra un estricto régimen de prohibiciones (artículo 7°) y mecanismos efectivos de control y autocontrol (artículo 4°).”*

Todos los anteriores aspectos se sintetizaron por la Corte en la Sentencia T-449 de 2010, en la que, después de reiterar que el vínculo que existe entre la Cooperativas de Trabajo Asociado y sus asociados, en principio, no se rige por la legislación laboral, puntualizó las excepciones que se aplican a ese criterio, en los siguientes términos:

“Esa regla general se exceptúa en eventos en los cuales de un lado, se vincula de manera casual a personas naturales no asociadas para: i) trabajos ocasionales o accidentales que recaigan sobre labores distintas de las que caracterizan el normal y permanente giro de las actividades de la cooperativa, ii) reemplazar temporalmente al asociado que, de acuerdo con los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio en relación con una tarea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa y iii) vincular personal técnico especializado, necesario para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa, para cuyo desarrollo no se cuenta con un miembro de la misma, siempre que la persona escogida no quiera vincularse como asociado. La otra hipótesis que obliga a la sujeción a la legislación laboral tiene ocurrencia por fuera del ámbito de la cooperativa o precooperativa y se presenta, en particular, iv) cuando un asociado es enviado, bajo su mandato, a prestar servicios a una persona

natural o jurídica. En todos esos casos, la regulación del trabajo debe seguir la legislación laboral ordinaria, lo que desplaza de manera inevitable lo dispuesto en los estatutos o el régimen de trabajo asociado.¹⁹

En efecto, el artículo 16 del decreto en cuestión, cuya lectura debe ser armonizada con la del artículo 17, contiene una cláusula que prohíbe la *desnaturalización* del trabajo asociado e impone la carga, a la persona natural o jurídica que se beneficie de la prestación del servicio, de actuar como empleadora, lo cual convierte al asociado, para el evento, en trabajador dependiente. Las prohibiciones de las que habla el artículo 17 justamente desarrollan aquella idea de la *desnaturalización del trabajo asociado* y proscriben, en consecuencia, las actuaciones de la cooperativa —o precooperativa— que conduzcan i) a su participación como empresas de intermediación laboral; ii) al suministro de mano de obra temporal, constituida por sus asociados, a usuarios o terceros beneficiarios; iii) a la remisión de un trabajador en misión para que asuma labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio; o iv) a la creación de un nexo de subordinación o dependencia entre uno de sus trabajadores y un terceros contratante. Así pues, la adopción por parte de la Cooperativa de prácticas que configuren intermediación laboral, actividades características de las empresas de servicios temporales, o que permitan la consolidación de una relación de subordinación frente a alguno de sus asociados, hace del *tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, (...) solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado*.” De este modo, para la Corte, la jurisprudencia relativa al tema de las relaciones entre una cooperativa de trabajo asociado y sus cooperantes ha hecho evidente que en este marco pueden surgir distintas relaciones de índole contractual, circunstancia que exige que en cada caso el operador valore los hechos que le rodean para así establecer de manera cierta la naturaleza del vínculo.

4. Alcance de la disposición acusada

La demanda que es objeto de consideración se dirige contra un aparte del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, sobreformalización y generación de empleo, en cuanto establece que, cuando en casos excepcionales previstos por la ley, las Cooperativas de Trabajo Asociado tengan trabajadores, retribuirán a éstos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El texto completo del artículo 63 es el siguiente:

Artículo 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a éstos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

Observa la Corte que la anterior disposición, particularmente en el aparte que contiene la expresión acusada, plantea distintos problemas interpretativos.

En primer lugar surge el interrogante que tiene que ver con la ubicación del precepto demandado dentro del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, orientado, en principio, a combatirla utilización de la modalidad de las Cooperativas de Trabajo Asociado para hacer intermediación laboral, de manera que se encubran verdaderas relaciones de trabajo subordinado y se eluda el cumplimiento del régimen legal de ese tipo de vinculación laboral.

Una primera interpretación de la disposición que impone a las cooperativas unas determinadas pautas para la retribución de sus trabajadores asociados sería, en ese contexto, aquella conforme a la cual, no obstante que el artículo 63 en su conjunto, excluye la posibilidad de la intermediación laboral a través de las cooperativas y sanciona drásticamente, tanto a las empresas como a las entidades públicas que incurran en esa práctica, así como a las cooperativas en las que ello tenga lugar, cuando, de manera irregular, se den esos fenómenos de intermediación, las cooperativas deberán remunerar a sus trabajadores, tanto a los que excepcionalmente hayan vinculado mediante contrato de trabajo, como a los trabajadores asociados, de conformidad con lo establecido

en el Código Sustantivo del Trabajo.

Esa previsión sería entonces una concreción de los principios generales consagrados en la legislación del trabajo que imponen la primacía de la realidad sobre las formas y que han sido desarrollados de manera reiterada por la jurisprudencia constitucional, con especial incidencia en el ámbito de las Cooperativas de Trabajo Asociado. No cabe duda alguna que cuando, de acuerdo con la ley, las Cooperativas de Trabajo Asociado contraten trabajadores dependientes, la relación laboral que de allí surge queda íntegramente sometida a las previsiones del Código Sustantivo del Trabajo. Tampoco ofrece dificultad la consideración conforme a la cual, cuando se establezcan las condiciones del denominado contrato realidad, porque bajo la figura de una Cooperativa de Trabajo Asociado se esconde una relación de trabajo dependiente y subordinado, habrán de aplicarse, a plenitud, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, con la circunstancia adicional de la solidaridad que surge entre la cooperativa y el tercero contratante en relación con las obligaciones laborales, y sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en la propia ley.

La disposición acusada admite, sin embargo, una segunda aproximación interpretativa que, aislando la expresión acusada del contexto general del artículo 63, se centre en la consideración de la manera como está redactado el aparte que es objeto de cuestionamiento por el actor. En efecto, de acuerdo con el texto en cuestión, la obligación de retribuir a los trabajadores asociados de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo solo se presentaría cuando las Cooperativas de Trabajo Asociado excepcionalmente tengan trabajadores dependientes. Surgen de esta aproximación dos dificultades. Por una parte, el presupuesto para que de las cooperativas se predique la obligación de remitirse al régimen del Código Sustantivo del Trabajo, no es el de que se encuentren en una hipótesis de intermediación laboral. Por otra, ese presupuesto parecería limitarse a los excepcionales casos en los que las cooperativas tengan trabajadores a su servicio, entendimiento este último que es el que se acoge por el actor.

Para la Corte esta última posibilidad interpretativa, no obstante que surge de manera indiscutible del texto tal como fue aprobado en el Congreso, no resulta ser de recibo, porque estaría en contravía con el propósito manifiesto del legislador, tal como obra en los antecedentes de la ley, y que estaba dirigido a evitar que, en general, las Cooperativas de Trabajo Asociado pudiesen utilizarse para afectar el ingreso de los trabajadores, retribuyéndolos por debajo de los mínimos previstos en la legislación laboral.

Si se admite, entonces que la disposición acusada no tiene como presupuesto la existencia de un problema de intermediación laboral a través de las cooperativas, pero que su aplicación tampoco se restringe a la hipótesis de las cooperativas que excepcionalmente tengan trabajadores a su servicio, sino que la misma se aplica, de manera general, a todas las precooperativas y cooperativas de Trabajo Asociado, observa la Corte que se presenta un problema de ambigüedad en la norma, porque dada la diferente naturaleza de las dos modalidades de trabajo a las que ella alude, la que es objeto de regulación por el Código Sustantivo del Trabajo y la que tiene lugar en las Cooperativas de Trabajo Asociado, no es claro de qué manera pueden aplicarse a la segunda las previsiones que se han establecido para la primera, en materia de remuneración del trabajo.

Para no señalar sino las más notables diferencias entre las dos modalidades de trabajo, basta con puntualizar que, en la que es objeto de regulación por el Código Sustantivo del Trabajo, se presenta una oposición entre empleador y trabajador, de lo cual resulta que el primero retribuye al segundo, por los servicios personales que le presta, a través de un salario, al paso que en las cooperativas de trabajo asociado hay una vinculación solidaria, que se desenvuelve en un plano de igualdad, sin oposición de intereses entre empleador y trabajadores, sin que exista relación de subordinación y dependencia, y en donde el trabajo aportado se retribuye a través de una compensación cuyas condiciones son acordadas por los propios trabajadores. En ese contexto una lectura literal de la disposición demandada, conforme a la cual los trabajadores asociados deben retribuirse, por las labores realizadas, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, implicaría desnaturalizar las cooperativas, para convertirlas en una realidad jurídica distinta, en la que adquirirían el carácter de empleadores, dentro de una relación que ya no sería solidaria sino de trabajo dependiente y vinculada, por consiguiente, al pago de un salario como retribución al servicio personal recibido. No fue esa, sin embargo, la opción elegida por el legislador, que para ese objetivo habría debido excluir del ordenamiento jurídico la posibilidad de las Cooperativas de Trabajo Asociado, lo cual habría dado lugar a un debate de constitucionalidad distinto del que ahora se ha planteado.

En la medida en que el legislador optó por mantener a las Cooperativas de Trabajo Asociado como una opción al alcance de las personas para hacer frente al desempleo y a la informalidad, es preciso llegar a una interpretación de la disposición demanda que resulte compatible con esa realidad.

El Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y de manera expresa señala que sus previsiones se aplican a una determinada modalidad de trabajo, que es

dijo:

(...) 5.1. Primer cargo: Violación del derecho al trabajo consagrado en los artículos 25 y 53 de la Constitución.

De acuerdo con el demandante, la disposición parcialmente acusada, al imponer a las Cooperativas de Trabajo Asociado y a las relaciones entre éstas y sus trabajadores asociados, la aplicación del régimen jurídico laboral del trabajo subordinado, dependiente y por cuenta ajena, desconoce el concepto del trabajo cooperado solidario y autogestionario, que se encuentra protegido constitucionalmente.

Adicionalmente a ese planteamiento, sería posible señalar que, en una extensión de los argumentos de la demanda, con la aplicación de la disposición acusada se afectaría el deber del Estado de promover el empleo, porque se limitarían las posibilidades de las personas de acceder al trabajo en una de sus modalidades, debido al alcance altamente restrictivo que tendría para la opción de las Cooperativas de Trabajo Asociado la imposición prevista en dicho precepto.

aquella que consiste en “(...) la actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.¹⁹

Dentro del conjunto de materias que regula el Código se encuentran las atinentes a la retribución del trabajo a través del salario. Las previsiones del código en esta materia se inscriben dentro del principio general contenido en su artículo 13, conforme al cual “[l]as disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores.”

De este modo, una interpretación que armonice la remisión que hace la norma acusada al Código Sustantivo del Trabajo para determinar la retribución de los trabajadores asociados, con la naturaleza propia de las Cooperativas de Trabajo Asociado de las que forman parte, conduce a la conclusión de que la compensación que en dichas cooperativas reciban los trabajadores asociados por las labores realizadas debe estar prevista de manera tal que, respetando la naturaleza asociativa y solidaria de esa modalidad de trabajo, resulte equivalente en condiciones a las que se han previsto para la retribución en el Código Sustantivo del Trabajo como un mínimo de garantías para los trabajadores.

De este modo, en las Cooperativas de Trabajo Asociado, la compensación de los trabajadores asociados por las labores realizadas, en la modalidad jurídica que les es propia, debe estar a tono con las previsiones del Código Sustantivo del Trabajo en aspectos tales como el salario mínimo, materia en relación con la cual existe regulación expresa en la Ley 1233 de 2008¹⁹; el principio de a trabajo igual salario igual (CST art. 143); el porcentaje del salario que se puede pagar en especie (CST Art. 129); las horas extras y el recargo nocturno (CST Art. 168) o el descanso remunerado y las vacaciones (CST Arts. 179 y ss.).

Ante las ambigüedades que, para lograr esa armonización surgen de la ley, es preciso que las cooperativas, en ejercicio de su autonomía adecuen su régimen interno, para acogerse a esa nueva realidad y lo propio debe acontecer con el marco regulatorio estatal, en orden a permitir que se realice esa equivalencia de prestaciones entre las dos modalidades de trabajo en función del mínimo de garantías previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

5. Análisis de los cargos

Con base en las premisas que se acaban de exponer, procede la Corte al análisis de los problemas de constitucionalidad que se han identificado en el presente caso.

5.1. Primer cargo: Violación del derecho al trabajo consagrado en los artículos 25 y 53 de la Constitución. (...)

Frente a los anteriores cuestionamientos, observa la Corte que si el alcance de la disposición fuese el de imponer a las Cooperativas de Trabajo Asociado que retribuyan a sus trabajadores asociados en la modalidad de salario, lo cual implicaría establecer la existencia de una relación de trabajo subordinada, con diferenciación y oposición entre empleador y trabajador, efectivamente se alteraría la esencia de la figura de las cooperativas, se la transformaría en otra distinta y, en la práctica, se acabaría la posibilidad de que las personas accediesen a un trabajo a través de una modalidad cooperativa. Si ese fuese el caso, el juicio de constitucionalidad sería distinto del que se ha propuesto, y habría de recaer sobre la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida de exclusión de las cooperativas de trabajo asociado del ámbito jurídico colombiano, en función de los objetivos que le sirven de base.

Sin embargo, tal como se ha señalado por quien interviene por el Ministerio de la Protección Social y por la Procuraduría General de la Nación, y como se puntualizó en el apartado precedente de esta providencia, no es eso lo que ocurre en este caso, por cuanto la norma acusada no implica sustituir el régimen legal de las Cooperativas de Trabajo Asociado, ni el que en cada caso, en ejercicio de su autonomía, se hayan fijado quienes las conforman, por el régimen propio del trabajo dependiente que se realiza bajo el contrato de trabajo, sino que su alcance es el de fijar para los trabajadores asociados unas condiciones de compensación acordes con aquellas que se han previsto como un mínimo de garantías en el Código Sustantivo del Trabajo.

La norma acusada impone, si, una restricción a las cooperativas de trabajo asociado, pero, como se ha visto, la misma se desenvuelve en el ámbito de las consideraciones doctrinarias de la OIT sobre protección del trabajo decente, que admiten la autonomía de las cooperativas y la posibilidad de que operen bajo un régimen jurídico laboral distinto del propio del trabajo subordinado, siempre y cuando se respeten las condiciones que definen el trabajo digno, aspecto cuyo desenvolvimiento se inscribe dentro de la potestad de configuración del legislador.

La exigencia de que toda organización constituida bajo el orden jurídico colombiano, en este caso la que responde a la forma de las cooperativas de trabajo asociado, retribuya a su trabajadores por las labores realizadas, atendiendo a la naturaleza jurídica de la

respectiva institución, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo que garantizan unas condiciones mínimas para los trabajadores, no desconoce el derecho al trabajo, y, por el contrario debe tenerse como una armonización constitucionalmente válida de los objetivos de promover, por un lado, el acceso de las personas al trabajo y, asegurar, por otro, que éste, en todas sus modalidades, se realice en condiciones de dignidad.

De este modo, la disposición demandada no impide que las personas acudan a las cooperativas de trabajo asociado, que han sido reconocidas por el legislador como alternativas valiosas para la generación de empleo y la superación de la informalidad, y, por consiguiente, no desconoce aquella dimensión del derecho al trabajo que le impone al Estado la obligación de promover las condiciones que permitan a todas las personas que lo requieran acceder a un trabajo para la satisfacción de sus necesidades. El deber que se impone a las Cooperativas de Trabajo Asociado, por su parte, se inscribe dentro del segundo de los componentes que, de acuerdo con la Constitución y con los tratados internacionales, tiene la responsabilidad del Estado frente al derecho al trabajo, cual es la adoptar las medidas que aseguren, de manera progresiva, que el mismo se desenvuelva en condiciones de dignidad compatibles con la noción de trabajo decente desarrollada por la OIT, y, en todo caso, con respeto de las garantías mínimas de los trabajadores. (...)

En síntesis, el régimen salarial y prestacional de los trabajadores terceros y de los trabajadores asociados de las Cooperativas y de las Cooperativas de Trabajo Asociado es el del Código Sustantivo del Trabajo.

Corolario de lo expuesto, la relación que existió entre el demandante como trabajador y la CTA demandada como empleadora del 26 de julio de 2012 al 17 de abril de 2017, fue regida por contrato de trabajo, a término indefinido porque sobre el término no hubo pacto -Art. 47 del CST, por tanto, su régimen legal y prestacional es el del Código Sustantivo del Trabajo, el mismo que le asiste si solo fuese trabajador asociado.

Sobre el salario.

Sobre el valor de la remuneración solo obran los desprendibles de pago de julio, agosto de 2015; enero, febrero, marzo de 2016, información que

permite concluir que la remuneración del demandante fue el equivalente al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente de la época.

Como no es posible determinar el valor de la remuneración mensual del 2017, si partimos de que su jornada era por turnos los cuales conforme se indica en el artículo 41 del régimen de trabajo asociado (108-133), como mínimo podía ser de 8 horas, se concluye que cuando menos el demandante laboró la jornada máxima legal, de manera que la remuneración mensual cuando menos es el salario mínimo legal mensual - Art. 27, 142 y 147 del CST - CSJ SL3009-2017²⁰.

Acreditada la condición de empleador de la parte demandada CTA y la de trabajador de la parte demandante o si se quiere establecida la fuente de la obligación del demandado, surgen para aquel las obligaciones que por virtud de la ley son inherentes a tal condición, en esa medida queda liberado el trabajador de su obligación probatoria, correspondiendo entonces al empleador demostrar su extinción –Art. 1757 CC²¹-, o mejor, su pago en términos del cumplimiento de las obligaciones del empleador establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

Bajo estos parámetros se procede a verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador demandado con su trabajador demandante, en los términos de la demanda.

Sobre la prescripción.

Para determinar el valor de las condenas hemos de constatar si no se han extinguido por la prescripción.

Según los artículos 488 y 486 del CST y 151 del CPT la prescripción es de 3 años, contados a partir de que el derecho se hubiere hecho exigible.

²⁰ (...) Como quiera que no hay forma de determinar a ciencia cierta los valores pagados diariamente al demandante, quien según el testimonio del señor *Ciro Alfonso Anaya Buitrago*, eran cancelados en forma diaria pero aseguró que *«los valores eran variables»* (fls. 150), lo que fue corroborado por el declarante *Jorge Olaguer Guerrero Cárdenas* al decir sobre la remuneración sufragada al demandante que *«se hacía diariamente en la empresa y variaba entre dos mil y tres mil quinientos pesos diarios, según la venta de planillas que se hacían en el día»* (fls. 154), se absolverá de este concepto deprecado.

Sin embargo, para todos los efectos de esta sentencia, se tendrá en cuenta que equivale al valor del salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, en virtud de que está demostrado con la prueba testimonial que el demandante cumplía una jornada ordinaria completa. (...)

²¹ **ARTÍCULO 1757. REGLA GENERAL.** Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o éstas.

La relación laboral finalizó el 17 de abril de 2017, la demanda fue presentada el 22 de marzo de 2019 (29), admitida mediante auto del 30 de julio de 2019 (30), decisión notificada a la CTA demandada el 23 de agosto de 2019 (31), por manera que el término de la prescripción, -3 años, conforme con lo dispuesto en el Artículo 94 del CGP²² aplicable conforme a la autorización de los artículos 40 y 145 del CPTSS²³, fue interrumpido con la presentación de la demandada, en consecuencia, los derechos sobre los cuales se predica la prescripción son aquellos que hayan sido exigibles 3 años antes de la presentación de la demanda, esto es, 22 de marzo de 2016, salvo las vacaciones causadas a partir del 25 de julio de 2015, puesto que para éstas el empleador puede reconocerlas dentro del año siguiente conforme le autoriza el artículo 187 del CST²⁴, las cesantías que se hacen exigibles a partir de la terminación del contrato de trabajo, según el

²² **ARTÍCULO 94. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, INOPERANCIA DE LA CADUCIDAD Y CONSTITUCIÓN EN MORA.** La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.

La notificación del auto admisorio de la demanda o del mandamiento ejecutivo produce el efecto del requerimiento judicial para constituir en mora al deudor, cuando la ley lo exija para tal fin, y la notificación de la cesión del crédito, si no se hubiere efectuado antes. Los efectos de la mora solo se producirán a partir de la notificación.

La notificación del auto que declara abierto el proceso de sucesión a los asignatarios, también constituye requerimiento judicial para constituir en mora de declarar si aceptan o repudian la asignación que se les hubiere deferido.

Si fueren varios los demandados y existiere entre ellos litisconsorcio facultativo, los efectos de la notificación a los que se refiere este artículo se surtirán para cada uno separadamente, salvo norma sustancial o procesal en contrario. Si el litisconsorcio fuere necesario será indispensable la notificación a todos ellos para que se surtan dichos efectos.

El término de prescripción también se interrumpe por el requerimiento escrito realizado al deudor directamente por el acreedor. Este requerimiento solo podrá hacerse por una vez.

²³ **ARTÍCULO 40. PRINCIPIO DE LIBERTAD.** Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada los realizará el juez o dispondrá que se lleven a cabo, de manera adecuada al logro de su finalidad.

ARTÍCULO 145. APLICACIÓN ANALÓGICA. A falta de disposiciones especiales en el procedimiento de trabajo se aplicarán las normas análogas de este decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial.

²⁴ **ARTÍCULO 187. ÉPOCA DE VACACIONES.** 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo patrono debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

artículo 249 del CST²⁵ - CSJ SL 34393 de 24 de agosto de 2010, SL6552-2016 y SL5291-2018²⁶ y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, pues al ser parte integrante del derecho pensional se tornan en imprescriptibles. Así, que los hechos soporte de la excepción de prescripción, no se hallan demostrados, pues lo peticionado por el demandante corresponde a las cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios causadas del 1 de enero al 16 de abril de 2017; las vacaciones causadas del 1 de julio de 2016 al 16 de abril de 2017, y los aportes a la seguridad de febrero al 16 de abril de 2017.

Auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios

En atención a que no obra medio de prueba que dé cuenta que la demandada le pagó al demandante las cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios causados entre el 1 de enero al 16 de abril de 2017, y la parte demandada al contestar la demanda confesó que al demandante se le adeudaba la compensación anual, la compensación semestral y los intereses sobre la compensación anual causados durante 2017, la condena procede.

Ahora bien, como el valor que arroja la liquidación efectuada, tomando como base el salario mínimo mensual legal vigente para el año 2017, es a los valores que la demandada confesó deber al demandante por concepto de compensación anual, intereses sobre la compensación anual y compensación semestral, la condenar a imponer será en la cuantía confesada por el empleador al contestar demanda, esto es, \$301.838 por auxilio de cesantías, \$19.900 por intereses a las cesantías y \$301.837 por prima de servicios.

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO	CESANTÍAS	INTERESES	PRIMA DE SERVICIOS
01/01/2015	17/04/2017	107	\$ 737.717	\$ 219.266	\$ 7.820	\$ 219.266

Sobre las vacaciones.

²⁵ **ARTÍCULO 249. REGLA GENERAL.** Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

²⁶ No obstante, en atención a que la accionada formuló la excepción de prescripción, respecto de las cesantías, es preciso indicar que de acuerdo con la doctrina de esta Corporación, durante la vigencia del contrato no opera tal fenómeno extintivo de esa obligación, toda vez que dicha prestación se hace exigible a la terminación del vínculo laboral.

El demandante reclama la compensación de las vacaciones causadas entre el 1 de julio de 2016 y el 16 de abril de 2017, y las documentales (220-222), dan cuenta que el demandante disfrutó de las vacaciones causadas en los periodos del 26 de julio de 2012 al 25 de julio de 2013, del 26 de julio de 2013 al 25 de julio de 2014 y del 26 de julio de 2014 al 25 de julio de 2015; por manera que procede la condena pues no se encuentra acreditado su pago.

Al liquidar la prestación tomando como base el salario mínimo mensual legal vigente, su valor es inferior al que confiesa la demandada al contestar el hecho 17 de la demanda, se dispondrá que por concepto de compensación de las vacaciones se debe pagar \$653.119.

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO	VACACIONES
01/07/2016	16/04/2017	286	\$ 737.717	\$ 293.038

Sobre la indemnización por falta de pago -Art. 65 CST²⁷

A la terminación del contrato de trabajo el empleador debe pagar al trabajador la totalidad de los créditos a su favor, de no hacerlo y si no

²⁷ **ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.** 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria (o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial), el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1º. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARÁGRAFO 2º. Lo dispuesto en el inciso 1º de este artículo, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

NOTA: El texto en paréntesis es inexecutable C-781/03.

demuestra buena fe²⁸, se hace deudor de la indemnización que la disposición citada tabula.

En el presente asunto el demandado demostró la existencia de una razón atendible que permite inferir que su actuar fue de buena fe, pues al contestar la demanda admitió que le adeudaba sumas de dinero al demandante y acreditó que se encontraba en crisis financiera la cual le produjo una insolvencia o iliquidez financiera, que incluso conllevó la liquidación de la CTA, pues conforme se acredita con el cobro de acreencia 13361 y 7681, Saludcoop le adeuda alrededor de \$979.994.453,54 y \$2.967.925.260 (157-158), suma de dinero que generó que la demandada se encontrara imposibilitada para pagar las acreencias que le adeudan al demandado al momento de la terminación del vínculo laboral. Adicionalmente, la existencia de dicha acreencia la explica y justifica que actuó con el convencimiento de que la relación con el demandante no se regía por lo dispuesto en el CST, por tanto, no se halla obligado al pago de esta prestación.

Atendiendo la suerte de la pretensión de indemnización por falta de pago, advertida la existencia de la pérdida del poder adquisitivo del dinero, se dispondrá la indexación de las sumas de dinero aquí reconocidas, conforme con la fórmula según la cual el valor presente es igual al valor a actualizar multiplicado por el resultado de dividir el IPC final, es decir, el vigente a la época del pago, sobre el IPC inicial, que es el causado en la fecha en la que debió cumplirse la obligación, para el caso la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

Aportes a pensión.

Atendida la naturaleza jurídica de la relación y lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993²⁹, se condenará al pago de los aportes al Régimen

²⁸ Es el sentido y alcance determinado por la doctrina judicial laboral: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, sentencia de 15 de abril de 1998. Radicación 10400, reiterado en entre otras la sentencia 37981 de 31 de agosto de 2010.

²⁹ **ARTÍCULO 22. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno.

El empleador responderá, por la totalidad del aporte aún en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

de Pensiones por los periodos del 1 de febrero al 16 de abril de 2017. Para lo cual se deberá tomar como salario base de cotización, el equivalente al salario mínimo mensual legal vigente para cada anualidad.

Corolario de lo expuesto se revocará la sentencia impugnada y se accederá parcialmente a las pretensiones.

3. Las costas.

Conforme con las reglas del artículo 365 del CGP, aplicable a este trámite con autorización de los artículos 40, 48 y 145 del CPTSS y atendida la suerte de la consulta, no habrá condena en costas en esta instancia, pero si en primera instancia.

III. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué Sala Cuarta de Decisión Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Revocar la sentencia del 14 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué, en el proceso de la referencia.

SEGUNDO: Declarar que no se encuentran probados los supuestos de hecho que soportan las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo, entre las partes existió una relación de trabajo asociado y cooperativo; inexistencia de la obligación de pagar garantías prestacionales propias del régimen laboral y ordinario, inexistencia de la obligación de pago de auxilio de cesantía, inexistencia de la obligación de pago de los intereses sobre las cesantías; inexistencia de obligación de pagar primas de servicio, inexistencia de obligación de pagar vacaciones, inexistencia de obligación de pagar indemnización moratoria; y prescripción extintiva, propuestas por la demandada.

TERCERO: Declarar que, entre la Cooperativa de Trabajo Asociado Orientación y Seguridad liquidada como empleadora y Elmer Andrés Turriago Librado, como trabajador existió una relación de trabajo regida por contrato de trabajo a término indefinido del 26 de julio de 2012 al 17

de abril de 2017.

CUARTO: Condenar a la Cooperativa de Trabajo Asociado Orientación y Seguridad en Liquidación, a pagar a Elmer Andrés Turriago Librado, los siguientes conceptos y sumas de dinero debidamente indexados a la fecha de pago:

1. **\$301.838** por auxilio de cesantías;
2. **\$19.900** por intereses a las cesantías;
3. **\$301.837** por prima de servicios, y;
4. **\$653.119** por compensación de las vacaciones.
5. Aportes a pensiones, por los periodos del 1 de febrero al 16 de abril de 2017, para lo cual se debe tomar como IBC el salario mínimo mensual legal vigente para dicha anualidad.

QUINTO: Negar las demás pretensiones conforme a lo indicado en la parte motiva.

SEXTO: Costas de primera instancia a cargo de la demandada y a favor del demandante. Líquidense.

SÉPTIMO: En oportunidad: devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA
Magistrado – Aclaro voto.

AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA
Magistrada – Salvo voto.

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

Firmado Por:

Kennedy Trujillo Salas
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Ibagué - Tolima

Carlos Orlando Velasquez Murcia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

**Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

Firma Con Aclaración De Voto

**Amparo Emilia Peña Mejía
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

Firma Con Salvamento De Voto

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:

**3de732c6c5e47ddef215e971e5cebbac3b102f332d4b58599ff16ed638afd0
73**

Documento generado en 12/01/2022 03:32:19 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**