

**TEMA: COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-** No existe la posibilidad de hablar de empleadores y trabajadores, como en las relaciones de trabajo subordinado, razón por la cual a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo./

**HECHOS:** La señora Beatriz Bedoya Escobar inició acción judicial en contra de Everfit S.A, pretendiendo, se declare un único contrato laboral a término indefinido que inició el 1° de agosto de 2008. Asimismo, se declare que, las Cooperativas de trabajo Participemos, Cootexcon y la empresa de servicios temporales Misión Empresarial S.A. actuaron como simples intermediarios de la empresa Everfit S.A. El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a los codemandados de las pretensiones incoadas en su contra. Declaro probada las excepciones de Inexistencia de la obligación e Inexistencia de la relación laboral. El problema jurídico consiste en determinar, si en virtud de la realidad sobre las formas, Everfit S.A. actuó como verdadero empleador de la demandante y las co-demandadas como simple intermediarias de dicha relación.

**TESIS:** Para abordar el tema en comento, es primero importante precisar, que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.(...)Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, (...) Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”(...)Igualmente, en el artículo 24 ibídem expone: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”(...)Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.(...) las cooperativas de trabajo asociado nacieron de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que se unen para trabajar mancomunadamente bajo las reglas contenidas en los estatutos o reglamentos internos. En este tipo de acuerdo, los socios son precisamente los mismos trabajadores y, por ende, pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, las cuales, pueden estar al margen de las normas que tradicionalmente regulan el trabajo.(...) tienen como situación particular que sus socios son simultáneamente dueños y trabajadores de aquella, es decir, existe identidad entre asociado y trabajador, sin la posibilidad de hablar de empleadores y trabajadores, como en las relaciones de trabajo subordinado, razón por la cual a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo.(...)Ahora, los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7 de la Ley 1233 de 2008 prohíben expresamente a las cooperativas o pre cooperativas actuar como empresas de intermediación laboral, disponiendo del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros 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, pues es en ese momento, cuando se desdibuja la existencia de la relación laboral, teniendo derecho el trabajador, en esas condiciones, a que se le considere como trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficia de su trabajo; a que se le aplique la legislación laboral y no la comercial o civil; y a que el tercero contratante, la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos sean

solidariamente responsables de las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.(...) De la valoración de la prueba revisada en su conjunto, no puede invocarse que existiera una verdadera relación laboral con Everfit S.A, toda vez que de los dichos de la misma demandante en el interrogatorio de parte, se constata que su voluntad fue asociarse a las cooperativas Cootexcon y Participemos, efectuó el curso de cooperativismo, se le cancelaron todas las compensaciones por las labores ejercidas, y posteriormente, suscribió contrato por obra o labor determinada con Misión Empresarial S.A., con quien feneció la relación laboral el 6 de marzo del año 2013. De la prueba testimonial se indicó que se recibía el pago, horarios de prestación de servicios y órdenes de las personas de la cooperativa, y no de Everfit, situación que es, contraria a la pretensión de la parte demandante narrada en el líbelo gestor, pues la tercerización que refiere no fue probada.(...)

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 13/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



Medellín, septiembre doce (12) de dos mil veinticuatro (2024)

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número **05001 31 05 019 2015 01516 01**, promovido por la señora **BEATRIZ BEDOYA ESCOBAR**, en contra de **CONFECCIONES COLOMBIA S.A. - EVERFIT S.A., MISIÓN EMPRESARIAL S.A., COOPERATIVA DE TRABAJADORES TEXTILEROS Y DE LA CONFECCIÓN COOTEXCON EN LIQUIDACIÓN**, y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PARTICIPEMOS EN LIQUIDACIÓN**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **259 de 2024**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

**ANTECEDENTES**

La señora Beatriz Bedoya Escobar inició acción judicial en contra de Everfit S.A, pretendiendo, se declare un único contrato laboral a término indefinido que inició el 1° de agosto de 2008. Asimismo, se declare que, las Cooperativas de trabajo Participemos, Cootexcon y la empresa de servicios temporales Misión Empresarial S.A. actuaron como simples intermediarios de la empresa Everfit S.A. También, se

declare responsable solidariamente a la empresa Misión Empresarial S.A. y a Everfit S.A. de las obligaciones laborales surgidas con ocasión al contrato de trabajo existente. Igualmente, declarar ineficaz el despido de la accionante, efectuada por Misión Empresarial S.A, por encontrarse en dicho momento amparada por el fuero de salud y por ende se reintegre. Se declarará que el empleador está en mora con los pagos de los salarios correspondientes al mes de febrero de 2013.

En consecuencia, solicita se condene a las demandadas al pago de la diferencia salarial y las prestaciones sociales, correspondientes a los “Operario de confección” vinculados directamente con Everfit S.A. desde el 1° de agosto de 2008 hasta el reintegro, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. De igual manera los salarios y prestaciones sociales causadas y dejadas de percibir hasta el reintegro efectivo. Igualmente se condene a las demandadas a pagar la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, solicita se declare la existencia de un contrato laboral entre Everfit S.A. y la accionante, iniciado el 1° de agosto de 2008 hasta el 5 de marzo de 2013; se declare que el despido fue sin justa causa; se declare que el empleador se encuentra en mora con el pago del salario correspondiente al mes de febrero de 2013. Consecuencialmente, se condene a las codemandadas al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta el salario que devengaba el personal que cumplía funciones de “Operario de confección”. Además, se condene a los demandados solidariamente al pago de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; se condene al pago de los salarios correspondientes al mes de febrero de 2015 y se condene al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago del salario del mes de febrero de 2013. Indexación de las condenas mencionadas, y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, indicó que, laboró para la empresa Colombiana Confecciones S.A. desde el 15 de agosto de 2006 hasta el 5 de marzo de 2013. Expreso que, durante la relación laboral se desempeñó como “Operaria de maquinaria de confección” en la planta de producción del municipio del Retiro y en la planta de producción de la ciudad de Medellín, labor que realizó con la maquinaria de Everfit S.A. bajo subordinación y supervisión de ésta. Afirma que,

la empresa Everfit S.A. la contratada por intermedio de distintas personas jurídicas, puesto que, fue vinculada a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado – Cootexcon, la Cooperativa de Trabajo Asociado Participemos, y la empresa de servicios temporales Misión Empresarial S.A. Indicó que, durante el 1° de junio de 2008 y el 30 de mayo de 2008 trabajó para Everfit S.A. por medio de la Cootexcon. El 1° de junio de 2008 entró de unas supuestas vacaciones, y continuó cumpliendo las mismas funciones al servicio de la empresa Everfit S.A., a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado Participemos. El 17 de febrero de 2011 la Cooperativa Participemos envió comunicado en el que, le manifestaba que debía ser reubicada a la ciudad de Medellín. El 28 de junio de 2011 recibió una carta informativa por la Cooperativa Participemos en la que se expresaba que, se terminaba el contrato comercial entre la Cooperativa de Trabajo Asociado Participemos y Confecciones Colombia S.A. (Everfit S.A.) a partir del 31 de julio de 2011, y que a partir del mes de julio se realizaría la contratación laboral con las compañías con las que Confecciones Colombia S.A. haría los nuevos contratos de producción. Afirmó que, a pesar de tal comunicado no dejó de laborar para Everfit S.A., con la diferenciación de que, a partir del 1° de agosto de 2011 prestaba sus servicios a través de la Misión Empresarial S.A. Expresó que, padece de artrosis, trastornos de rótula y síndrome de túnel carpiano, razón por la que, fue incapacitada en diversas ocasiones, y fue sometida a tres intervenciones quirúrgicas.

El 2 de marzo de 2013 terminó su incapacidad, pero, como era fin de semana, debía retornar a sus labores el 4 de marzo de ese año. Manifestó que, el 4 de marzo de 2013 retomó sus actividades como operaria de confecciones en Everfit S.A., sin embargo, ese mismo día recibió una carta de Misión Empresarial donde se le notificó la decisión de dar por terminada la relación laboral. Afirmó que, el salario del mes de febrero de 2013 no ha sido pagado. En mayo de 2013 recibió una llamada por parte de Misión Empresarial S.A. donde se le citaba a una reunión el 21 de mayo de 2013 para proponerle un acuerdo. Que acudió a tal citación, donde le manifestaron que, le iban a colaborar pagándole la seguridad social hasta que concluyera el tratamiento médico necesario para restablecer su salud. Adujo que, Misión Empresarial S.A. no pidió autorización del Ministerio de Trabajo para realizar el despido.

A través de apoderado judicial, Everfit S.A., antes, Confecciones Colombia S.A., contestó al escrito de demanda, indicando que, ésta se dedica a la comercialización y mercadeo de prendas, no a la fabricación, ni ensamble de piezas, con el fin de cumplir el objeto social, contrata distintos proveedores para la fabricación de las prendas. Afirmó que, no se ejerció subordinación alguna sobre la accionante, porque ella debía atender las órdenes y directrices de los Coordinadores de Proyectos. Manifestó que, la señora Beatriz se vinculó a las diferentes Cooperativas suscribiendo un Convenio de Asociación. Se opuso a las pretensiones, e interpuso las medidas exceptivas de: *La empresa de servicios temporales de misión especial S.A. como verdadero y último empleador de la demandante tiene la responsabilidad por los eventuales derechos salariales o prestaciones de la trabajadora en misión, Falta de causa para demandar solidaridad entre las cooperativas de trabajo asociado Cootexcon y Participemos y a Everfit S.A. en reorganización, Inexistencia de intermediación, Inexistencia de la relación laboral, Inexistencia de la obligación, Pago, Buena fe, Prescripción, Compensación, y Existencia de insolvencia empresarial.*

La sociedad Misión Empresarial S.A. contestó la demanda manifestando que, entre ésta y la accionante se suscribió un contrato de obra o labor el 1º de agosto de 2011, el cual, se encontraba supeditado a la necesidad de la Asociación Colombiana Cluster Confección. Además, afirmó que, el contrato concluyó con justa causa, en razón, al término de la obra o labor para la que había sido contratada, y posteriormente, se realizó un contrato de transacción en el que se solucionaron las diferencias que pudiesen haber existido. Asimismo, indicó que, canceló todos los conceptos laborales adeudados, los salarios y aportes a la seguridad social de manera oportuna. Para el momento en que terminó la relación laboral, la accionante no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, puesto que, no existían especificaciones médicas o restricciones de salud, por tal razón, no se necesitaba autorización del Ministerio de Trabajo para terminar la relación laboral. Se opuso a las pretensiones, y elevó los medios exceptivos de *Prescripción, Transacción y cosa juzgada, Inexistencia de la obligación, Buena fe, Pago, y Compensación.*

La Cooperativa de Trabajadores Textileros y de la Confección en Liquidación, y la Cooperativa de Trabajo Asociado Participemos en Liquidación representadas por Curador *ad-litem*, en virtud del artículo 29 del CPT y SS, contestaron la demanda oponiéndose a las pretensiones. Interpuso las excepciones de *Inexistencia de una relación laboral con la Cooperativa de Trabajadores Textileros y de la Confección en Liquidación*

*y Cooperativa de Trabajo Asociado Participemos en Liquidación para la fecha del despido, Prescripción, Buena fe e Imposibilidad de condena en costas.*

En sentencia proferida el 27 de julio de 2021, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a los codemandados de las pretensiones incoadas en su contra. Declaro probada las excepciones de Inexistencia de la obligación e Inexistencia de la relación laboral. Y no condenó en costas a la parte activa porque goza de amparo de pobreza.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada de la señora Beatriz Bedoya Escobar interpone recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, solicitando se revoque ésta. Argumentando que, Everfit S.A. contrató para las labores de su objeto social a una trabajadora en misión, tal y como se demostró en el Certificado de Existencia y Representación Legal de Everfit S.A., en el que se evidencia que, el montaje y explotación de industrias y fábricas de la confección hace parte del objeto social; y, que dentro del expediente en el folio 32 del expediente se probó que la demandante fue contratada por Misión Empresarial S.A. para trabajar en Everfit S.A. De igual forma, afirma que, se le vio vulnerado el derecho al debido proceso, ya que, el A quo hizo mención de un documento del que no se le dio traslado. Por otro lado, indica que, la accionante fue despedida con una estabilidad laboral reforzada, y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La apoderada de la parte demandante presentó oportunamente alegatos de conclusión haciendo referencia a los mismos puntos del recurso de apelación, haciendo hincapié en que, la *a quo* no realizó referencia alguna acerca del estado de estabilidad laboral reforzada de la accionante, especialmente porque, se aportó el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral en el que se visualiza un 24,56% para la época del despido, y que, a las garantías respecto de esta condición, no es posible admitir acuerdo. Indico que, no se tuvo en cuenta la normativa que impide que las empresas de servicios temporales y a las empresas usuarios, contratar a un

trabajador bajo la modalidad de servicios temporales, por un periodo superior a seis meses, prorrogables hasta por otros seis meses; y en el caso concreto, la accionante laboró al servicio de Everfit S.A. desde agosto de 2006 hasta marzo de 2013 de manera ininterrumpida, siendo contratada a través de Cootexcon, Participemos, y Misión Empresarial S.A.

El apoderado de Everfit S.A. allegó escrito de alegatos de conclusión, solicitando se confirme la sentencia de primera instancia, haciendo referencia a que, la accionante no logro probar la vinculación con Everfit S.A., y como indicaron varios testigos, las Cooperativas fueron autónomas y eran las que ejercían actos de subordinación sobre la señora Bedoya Escobar, quedando claro que la relación laboral que existió fue con Misión Empresarial S.A. De igual forma, en el interrogatorio de parte, la demandante confesó que había recibido todos los beneficios establecidos en el régimen de compensaciones de la Cooperativa, los cuales equivalen a los beneficios del Código Sustantivo del Trabajo. Por otro lado, indicó que, la terminación del contrato de trabajo celebrado entre la accionante y Misión Empresarial obedeció a una transacción cualquier derecho incierto e indiscutible, como se observó en las pruebas documentales, y tal contrato hizo tránsito a cosa juzgada.

El apoderado de Misión Empresarial S.A. solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, alegando que, el artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo faculta a los empleadores a contratar personas a través de un contrato de obra o labor, de la cual, se hizo uso en este proceso. Por otro lado, indicó que, Misión Empresarial S.A. suscribió un contrato comercial con Everfit S.A. para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades durante los picos de producción, de acuerdo a esto, se cumplió con la contratación, puesto que, se ajusta al numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1993, en el que se menciona “3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas Y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más”. Adicionalmente, manifestó que, la relación laboral entre Misión Empresarial y la señora Beatriz Bedoya finalizó de mutuo acuerdo, tras realizarse un contrato de transacción. En relación a la estabilidad laboral reforzada, expresó que, el 31 de agosto de 2018, la accionante no ostentaba de algún estado de limitación o discapacidad, incluso no presentaba afectación grave funcional en ejecución de sus



actividades, haciendo referencia a las sentencias, SL572 de 2021, SL2841 de 2020, y SL1152 de 2023.

## PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si en virtud de la realidad sobre las formas, Everfit S.A. actuó como verdadero empleador de la demandante y las co-demandadas como simple intermediarias de dicha relación. Si para el momento de la terminación de la relación laboral la señora Bedoya Escobar se encontraba protegida bajo la estabilidad laboral reforzada.

## CONSIDERACIONES

Para abordar el tema en comento, es primero importante precisar, que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

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

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

### **“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.**

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
  - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
  - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
  - c. Un salario como retribución del servicio.

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

Igualmente, en el artículo 24 *ibídem* expone:

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

Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

Por empleador, debe considerarse a aquella persona jurídica o natural que es sujeto de derechos y obligaciones en el contrato de trabajo, o en cuyo nombre se realiza el trabajo, tal como se establece en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, es importante recordar, que de acuerdo con el artículo 194 de la misma normativa, la empresa empleadora se refiere a "toda unidad de explotación económica o varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que se dediquen a actividades similares, conexas o complementarias y que cuenten con trabajadores a su servicio".

Igualmente, el artículo 32 del CST, establece quiénes son representantes del empleador, por lo que, las órdenes que impongan son vinculantes como si fuera el mismo empleador quien las profiere, por lo que, un administrador, por ejemplo, que haga parte del engranaje de la empresa, y que represente a la misma, no genera un vínculo laboral nuevo, sino, que actúa como representante del verdadero empleador, veamos:

“Son representantes del empleador y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

- a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador;
- b) Los intermediarios”.

En sentencia CSJ SL 28779 expuso:

“Esa figura, de la representación, implica que el delegado o encargado, obliga, con sus actos u omisiones, al representado o delegatario -empleador-, quien deberá asumir las consecuencias de las conductas de aquel, por entenderse que de él provienen las gestiones, comportamientos, decisiones o directrices que ejerce e imparte el representante al grupo de trabajadores a su cargo, es decir que los pagos salariales, prestacionales, indemnizatorios de los empleados corren a cargo exclusivo del empleador, sujeto del contrato de trabajo, quien se beneficia de los servicios prestados por los trabajadores, sin que transmita sus obligaciones a quien lo representa, sino que delega expresa o tácitamente sus derechos, con respecto a un grupo determinado de trabajadores que laboran para él. Así, por el hecho de hacerse representar por una persona, delegado suyo, el empleador no transfiere, ni puede exigir, el compromiso de cubrir las acreencias laborales de los trabajadores, ni estos pueden demandar su cumplimiento de los representantes del empleador, ya que ellos no tienen responsabilidad personal, dada su calidad de simples gestores o administradores. Un gerente, un administrador, un director o un liquidador, como son algunos de los ejemplos que prevé el artículo 32 citado, no se convierte en empleador de los trabajadores, pues continúa tal carácter en el dador del empleo, aun cuando delegue determinadas funciones, como las de contratar personal, dirigirlo, darle órdenes e instrucciones específicas respecto a la forma de la prestación del servicio o de la disciplina interna del establecimiento o entidad. Tampoco, aquella norma desplaza o asigna algún tipo de responsabilidad en materia de las obligaciones laborales, y por ello, mal podría predicarse una solidaridad, a la que aspira el recurrente.”

Así las cosas, importante determinar con quién se tiene la relación laboral, es decir, quien es el sujeto de derechos y responsabilidades para con el trabajador, y quien actúa en representación de él.

La demandante alegó la existencia de la relación laboral bajo varios intermediarios, desde el 1 de agosto del año 2008, en donde las empresas Participemos, Cootexcon y Misión Empresarial.

En sentencia C 211 de 1 de marzo de 2000 la Corte Constitucional declaró exequible el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, explicando, que las cooperativas de trabajo asociado nacieron de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que se unen para trabajar mancomunadamente bajo las reglas contenidas en los estatutos o reglamentos internos. En este tipo de acuerdo, los socios son precisamente los mismos trabajadores y, por ende, pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, las cuales, pueden estar al margen de las normas que tradicionalmente regulan el trabajo.

Bajo esta premisa, todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado y a participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa. Sólo en casos excepcionales, y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes deben regirse por la legislación laboral vigente.

Así las cosas, la Cooperativa de trabajo asociado, tienen como situación particular que sus socios son simultáneamente dueños y trabajadores de aquella, es decir, existe identidad entre asociado y trabajador, sin la posibilidad de hablar de empleadores y trabajadores, como en las relaciones de trabajo subordinado, razón por la cual a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7 de la Ley 1233 de 2008 prohíben expresamente a las cooperativas o pre cooperativas actuar como empresas de intermediación laboral, disponiendo del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros 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, pues es en ese momento, cuando se desdibuja la existencia de la relación laboral, teniendo derecho el trabajador, en esas condiciones, a que se le considere como trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficia de su trabajo; a que se le aplique la legislación laboral y no la comercial o civil; y a que el tercero contratante, la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos sean solidariamente responsables de las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.

En sentencia CSJ SL 25713-2006, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó que cuando una persona natural o jurídica contrata a una cooperativa de trabajo asociado para prestar un servicio, ejecutar una obra o producir determinados bienes, y los trabajadores que adelantan la ejecución de las actividades en desarrollo del respectivo contrato se encuentran sujetos a subordinación laboral respecto de la beneficiaria, deben ser considerados como trabajadores de la beneficiaria para todos los efectos legales, por concurrir los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo, en atención al principio de la primacía de la realidad sobre las formas que consagra el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Así es, que deben existir elementos diferenciadores que dan pie a entender si la relación laboral existe o no, así

1) El condicionamiento del pago del aporte al cumplimiento de las condiciones señaladas por la cooperativa o por un tercero; 2) El uso del poder coercitivo o disciplinario sobre el asociado; y 3) La dependencia y subordinación del asociado en relación con el tercero al que debe prestar sus servicios, así como las condiciones de trabajo. (Sentencia de Constitucionalidad 645 de 2011).

En reciente providencia SL1413-2022, la Corte Suprema de Justicia hizo claridad sobre el tema así:

“Las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado son aquellas empresas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios económicos, profesionales, intelectuales o científicos, para lo cual fijan sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones. En este sentido, una característica principal de tales entes es que sus asociados gozan de plena autonomía técnica, administrativa y financiera en la prestación de sus servicios, y por ello no se rigen por la legislación sustantiva y ordinaria laboral.

Sin embargo, cuando esta forma de contratación se utiliza de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de una verdadera relación subordinada, la Corte ha considerado que se incurre en una indebida e ilegal intermediación laboral, expresamente prohibida en los artículos 7.º de la Ley 1233 de 2008 y 63 de la Ley 1429 de 2010, los dos últimos reglamentados por el Decreto 2025 de 2011. Asimismo, ello acarrea como consecuencia la declaratoria del contrato realidad del trabajador asociado disfrazado con la empresa que se benefició de sus servicios y, por tanto, esta debe responder solidariamente junto con la cooperativa de trabajo asociado por todos los efectos jurídicos laborales derivados.

Lo anterior porque en estos eventos se entiende que la precooperativa o cooperativa actúa como simple intermediaria en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 3.º del artículo 7.º de la Ley 1233 de 2008, que consagra la solidaridad para el caso específico de la intermediación laboral a través de las cooperativas y prohíbe expresamente que aquellas actúen como intermediarias o empresas de servicios temporales a fin de suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión (CSJ SL2842-2020). Incluso, con tales actuaciones ilegales la entidad cooperativa puede verse incurso en causales de disolución y liquidación y perder su personería jurídica, además de ser acreedora de diversas sanciones.

En esa dirección, la Corporación ha adoctrinado que la prohibición de actuar como simples intermediarias en el caso de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado se acentúa especialmente en el marco de servicios y actividades misionales permanentes que se relacionen directamente con la producción del bien o servicios característicos de la empresa usuaria. Sobre este particular, debe tenerse presente que en la sentencia CSJ SL5595-2019 la Corporación asentó:

El personal requerido en instituciones o empresas para el desarrollo de actividades misionales permanentes, no puede estar vinculado a través de cooperativas que hagan intermediación laboral o bajo otra modalidad contractual que afecte los derechos laborales y el empleo en condiciones dignas de los trabajadores.

Ello precisamente se extrae del citado artículo 7.º de la Ley 1233 de 2008 y del Decreto 2025 de 2011, que en su artículo 1.º definió que «se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa» (subraya la Sala).

Asimismo, es oportuno mencionar que si en el asunto en concreto se acredita que la cooperativa y por tanto el trabajador o trabajadores asociados no son dueños de los medios de producción o laborales, la Corte ha precisado que si bien ello no acredita como tal la subordinación, es sin duda un elemento indicativo de que el vínculo de trabajo asociado no es real sino meramente aparente y esconde así la pretensión empresarial de deslaborar al personal de una operación del proceso productivo de la empresa usuaria

a través de un ente que carece de una estructura propia y especializada, ni es autónoma en su gestión administrativa y financiera (CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30605, CSJ SL665-2013, CSJ SL6441-2013, CSJ SL12707-2017 y CSJ SL1430-2018). “

Desciende la Sala a la prueba obrante en el plenario, con el fin de determinar si como lo indica la activa, existió una real relación laboral con Everfit, en la cual, Participemos, Cootexcon y Misión Empresarial son solidariamente responsables.

Se aportó por la parte demandante la liquidación final del acuerdo cooperativo existente entre la demandante y la cooperativa Cootexcon, donde se observa su inicio el 15 de agosto del año 2006 y retiro el 11 de mayo del año 2008, fecha incluso anterior al inicio de la relación laboral que pregonan la demandante, y en donde se observa la devolución de fondo acumulativo por año, lo cual es propio del convenio cooperativo, pues incluso se entregan los aportes sociales.

La cooperativa Participemos, el 5 de enero del año 2009, le indicó a la demandante que desde el 1 de enero se modificaba la compensación que recibiría, lo cual, hace parte de asuntos propios cooperativos, incluso, en escrito del 28 de junio del año 2011 la cooperativa le informó a la trabajadora que formalizaría la situación de sus afiliados, incluso, devolver la totalidad de aportes sociales e invita a la demandante a un proceso de vinculación laboral. En misiva de 17 de febrero del año 2011, se visualiza que la Cooperativa Participemos, reitera que, se encuentran presentes en las instalaciones de la empresa usuaria de los servicios:

Desde la oficina central de la Cooperativa en el edificio sede el barrio Caribe o desde la oficina seccional que tenemos al interior de la empresa clientes Confecciones Colombia, nuestros facilitadores, auxiliares y coordinadores le estarán brindando a los asociados todo el acompañamiento necesario para que la relocalización en la ciudad de Medellín se haga en la forma más adecuada posible. Afortunadamente queda muy cerca la sede principal de la Cooperativa de la planta en la cual se integra toda la actividad relacionada con la confección de prendas en la que usted ha venido prestando su colaboración. En esta sede las áreas de gestión humana, salud ocupacional, seguridad social y bienestar le continuarán ofreciendo todos los servicios y apoyo que sean necesarios.

Se allegó contrato de trabajo suscrito entre Beatriz Elena Bedoya Escobar y Misión Empresarial, en donde se remite a la trabajadora mediante un contrato de realización de obra o labor determinada, sin embargo, se observa en el pliego del contrato, que se sería como trabajadora en misión; y en reglón seguido se aportó acuerdo de transacción con Misión Empresarial S.A. Donde se reconoce que existió un contrato desde el 1 de agosto del año 2011 hasta el 5 de marzo del año 2013 que culminó por mutuo acuerdo y se pacta la empresa el reconocimiento de

la afiliación de la trabajadora al sistema de seguridad social hasta el mes de febrero del año 2014, documento firmado por la trabajadora.

En misiva del 5 de marzo del año 2013, se observa que Misión Empresarial, culminó la relación laboral de la señora Bedoya Escobar, desde el 8 de marzo del año 2013, y de acuerdo a la certificación que reposa a folio 594, se desprende que la demandante estuvo afiliada a riesgos profesionales a cargo de Misión Empresarial Servicios Temporales SA, entidad que además efectuó las novedades de afiliación a Caja de Compensación Familiar.

En el marco de la audiencia del artículo 80 del CPT y SS, se recibieron los siguientes elementos probatorios:

Interrogatorios de parte, los que arrojaron las siguientes confesiones de cara al artículo 191 del CGP:

**Everfit S.A.**

- Hasta hace 16 años no se confecciona, solo se comercializa.
- Suscribió la empresa densos contratos para suministro de personal.

**Beatriz Bedoya Escobar.**

- Aún labora.
- Recibió de las cooperativas la compensación anual, cuando estuvo afiliada a las cooperativas recibió la compensación y fueron muy correctas con el pago de todo.
- Suscribió un convenio asociativo con Participemos y Cootexcon, recibiendo los beneficios cooperativos.
- Celebró contrato de trabajo con Misión Empresarial, entidad que le pago las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.
- El contrato que celebró con Misión Empresarial era por obra o labor determinada, contrato que, dependía de la prestación del servicio en Everfit SA.
- Le fue entregada la carta de terminación del contrato por obra o labor en el año 2013.
- Terminado el contrato de trabajo suscribió acuerdo de transacción en donde pacto el pago de \$500.000 y que le siguieran efectuando las cotizaciones en salud hasta febrero del año 2014, acuerdo que se cumplió.
- A la finalización del contrato se le pago la liquidación final de prestaciones sociales de manera oportuno.
- Siempre se le pagaron las incapacidades.

**Misión Empresarial.**

- El contrato se terminó porque feneció el pico comercial para el cual, fue contratada.
- La trabajadora estuvo incapacitada 180 días.

Se recibieron los testimonios de:

**Carlos Augusto Satizabal.** Trabajó con la demandante en Everfit, ella era operaria, se trabajaba por medio de cooperativas, ingresó en el año 2008 y estuvo con cooperativas hasta el año 2010-2011. Dejó de trabajar en el año 2011. Trabajaban juntos en el área de

operaciones, tenían un horario de trabajo de lunes a sábado, trabajando en la operación en la maquina plana y desde que firmaban el contrato les daban el horario. Los pagos se le efectuaban por medio de la cooperativa inicialmente en cheque y después consignado. Eran coordinados por la señora Beatriz Ríos, y de ahí tenían unos supervisores del área, quienes eran parte de la cooperativa y era a quienes se les pedía permisos y estaba pendiente de la operación realizada. Las máquinas que la demandante utilizaba eran de Everfit. Sabe que la trabajadora tenía una situación de salud con las rodillas. No sabe si había personas que desempeñaran las mismas funciones, pero estuvieran directamente con Everfit.

**Angela Patricia Bermúdez Parra.** Conoció a la demandante, desde hace más de 10 años, por que trabajaban en Everfit, eso fue en el año 2009. Dejó de trabajar hasta el año 2011 por recorte de personal. La demandante era operaria. La demandante trabajó a través de varias cooperativas. Cumplían horario de trabajo, de lunes a sábado que era establecido por la jefe de planta la señora Beatriz Ríos. El pago era mediante cheque, que era pagado por la cooperativa. Sabe que tenían un jefe coordinador, Mauricio Cortés y David Pineda, ambos eran trabajadores de la cooperativa. Desconoce la señora Beatriz Ríos de quién era trabajadora. Cuando necesitan un permiso siempre se dirigían al supervisor. La demandante estuvo incapacitada.

**Natalia Ibarra.** Conoció a la demandante quien era operaria de máquina en Everfit y estaba vinculada por intermedio de cooperativas. Tenía horario de trabajo, de lunes a sábado y era impuesto por la señora Beatriz Ríos. Sabe que el salario lo cancelaba la cooperativa. Indicó que, tenía un coordinador de área y no recuerda de quienes eran empleados. Los permisos se solicitaban con el supervisor. Sabe que la demandante tenía un problema de salud. No sabe por que la demandante dejó de trabajar en la accionada. Las cooperativas pagaron prestaciones sociales y todas las prestaciones. Explicó que había muy poquito personal directamente con la empresa. Sabe que los señores Mauricio Cortés y David Pineda eran los encargados de organizar el horario.

De la valoración de la prueba revisada en su conjunto, no puede invocarse que existiera una verdadera relación laboral con Everfit S.A, toda vez que de los dichos de la misma demandante en el interrogatorio de parte, se constata que su voluntad fue asociarse a las cooperativas Cootexcon y Participemos, efectuó el curso de cooperativismo, se le cancelaron todas las compensaciones por las labores ejercidas, y posteriormente, suscribió contrato por obra o labor determinada con Misión Empresarial S.A., con quien feneció la relación laboral el 6 de marzo del año 2013. De la prueba testimonial se indicó que se recibía el pago, horarios de prestación de servicios y órdenes de las personas de la cooperativa, y no de Everfit, situación que es, contraria a la pretensión de la parte demandante narrada en el libelo gestor, pues la tercerización que refiere no fue probada.

Ahora, indica la apoderada recurrente que, la accionada efectuó la contratación de una trabajadora en misión para actividades propias de su objeto social. Sin embargo, la demandante aceptó que el contrato que la unió con Misión Temporal fue, en realidad un contrato por obra o labor determinada, para ejercer funciones en una empresa usuaria, lo que, es posible, ya que la descentralización productiva y la tercerización, entendidas como un modo de organización de la



producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas tal y como se explicó en sentencia SL467-2019; sin que ello, signifique que la usuaria es la verdadera empleadora, pues se reitera que en el presente caso, se logró determinar que la subordinación se encontraba únicamente en manos de las Cooperativas accionadas y de Misión Empresarial y no en cabeza de Everfit.

Es así, como se considera por la Sala acertada la absolución dada por el *a quo* en ese punto.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada que alega la demandante en la relación laboral que sostuvo con la accionada Misión Empresarial S.A., y la solicitud de la indemnización respectiva, en el interrogatorio de parte se aceptó por la trabajadora la suscripción de un acuerdo transaccional en el cual, pactó con la pasiva la terminación voluntaria del contrato, por la suma de \$500.000 más las cotizaciones al sistema de seguridad social hasta el 28 de febrero del año 2024.

Por ello, no aplica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que la terminación de la relación jurídica terminó con fundamento en una causa objetiva como es el mutuo acuerdo fijado en una transacción que tuvo lugar de manera libre y voluntaria.

Para que una conciliación de terminación del vínculo por mutuo acuerdo sea considerada inválida, es necesario demostrar que hubo un vicio en el consentimiento de alguna de las partes, como error, fuerza, dolo, objeto ilícito o renuncia a un derecho mínimo. El hecho que una de las partes se encuentre en una situación de salud determinada, no es suficiente para concluir que fue inducida a error o forzada a firmar el acuerdo, ni para demostrar un vicio en el consentimiento, como se expresó por la Sala Laboral en sentencia SL 1797 de 2024, en la cual, rememoró la providencia SL 10507 del año 2014 en donde se precisó:

“Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o

convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.

En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral.”

Así mismo, en sentencia SL 3144 del año 2021, se indicó: “el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar”.

Bajo ese entendido y contrario a lo que la recurrente expresó, la señora Beatriz Bedoya Escobar pactó de manera voluntaria la culminación de la relación que la unía con Misión Empresarial, sin que pueda ahora, indicar que fue un despido ilegal, por encontrarse bajo estabilidad laboral reforzada, con lo cual, se deviene la confirmación de lo decidido en primera instancia.

Así las cosas, se confirmará la sentencia apelada, sin imposición en costas a la recurrente en atención al amparo de pobreza.

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

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

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

05001310501920150151601

**Firmado Por:**

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

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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

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

Código de verificación: **acdf90c5e411d6789fac590443924ca9d55ae756e50c2d126f4df4d4204048a2**

Documento generado en 12/09/2024 02:58:44 PM

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