

# **Tercerización laboral con relación a las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: análisis del marco normativo y jurisprudencial de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral**

*Labor outsourcing in relation to worker cooperatives in Colombia: Analysis of the normative and jurisprudential framework of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice Labor Cassation Chamber.*

*Autores:*

Miguel Enrique Rodríguez Cruz<sup>1</sup>

Camilo Andrés Valbuena Serrano<sup>2</sup>

*Recepción artículo* ..... *Aceptación artículo* ..... *Publicación artículo* .....

## **Resumen**

El presente artículo de investigación aborda el tema de la tercerización laboral con relación a las cooperativas en el trabajo asociado en Colombia. Para ello, se realizó un estudio a fondo del desarrollo normativo que se ha suscitado en el ordenamiento jurídico colombiano a través de los lineamientos jurisprudenciales emanados por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

De acuerdo a lo anterior, si bien ha resultado indispensable para la ejecución del trabajo el contrato de tercerización laboral, implica la proposición de nuevas preguntas sobre las garantías de los trabajadores desarrollados por este tipo de contrato. Toda vez que, no se reconocen derechos mínimos a los trabajadores, con el auge de estas relaciones no laborales, como las derivadas de las Cooperativas de trabajo Asociado y las formas de tercerización de trabajo. Por tal motivo, se plantean lineamientos que logren suplir los vacíos jurídicos sin afectar al trabajador y al empleador.

**Palabras Clave:** Trabajadores; Empleador; Tercerización laboral; Derechos laborales; Cooperativas de Trabajo Asociado; lineamientos jurisprudenciales; vacíos normativos.

## **Abstract**

This research article addresses the issue of labor outsourcing in relation to associated work cooperatives in Colombia. For this purpose, an in-depth study was made of the regulatory development that has arisen in the Colombian legal system through the jurisprudential guidelines issued by the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice, Labor Cassation Chamber.

In accordance with the above, although it has been indispensable for the execution of the work, the labor outsourcing contract implies the proposal of new questions about the guarantees of the workers developed by this type of contract. Since minimum rights are not recognized to the workers, with the boom of these non-labor relations, such as those derived from the Associated Work Cooperatives and the forms of labor outsourcing. For this reason, guidelines are proposed to fill the legal gaps without affecting the worker and the employer.

**Key Words:** Workers; Employer; Labor Outsourcing; Labor Rights; Associated Worker Cooperatives; jurisprudential guidelines, regulatory gaps.

<sup>1</sup> Abogado, Universidad de Santander - UDES. Estudiante especialización en derecho laboral y seguridad social de la Universidad Libre Seccional Socorro. Correo electrónico: [miguelrodriguez@unilibre.edu.co](mailto:miguelrodriguez@unilibre.edu.co) / [miguelrodriguez.udes@gmail.com](mailto:miguelrodriguez.udes@gmail.com)

<sup>2</sup> Abogado, Universidad Santo Tomás. Estudiante especialización en derecho laboral y seguridad social de la Universidad Libre Seccional Socorro. Correo electrónico: [camiloa-valbuenas@unilibre.edu.co](mailto:camiloa-valbuenas@unilibre.edu.co) / [cserrano.cavs@gmail.com](mailto:cserrano.cavs@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

En este artículo de investigación precisa el abordaje del fenómeno de la tercerización laboral con relación a las cooperativas en el trabajo asociado en Colombia. En el mercado del trabajo, ha sido escenario desde el decenio de los años 90 y en los tiempos posteriores, de una ampliación de distintas figuras o formas de trabajo tercerizado. Esto hasta el presente tiempo pueden verificarse en el panorama laboral del país. En el nuevo panorama de la Constitución de 1991, se promulgaron entre otras, la ley 454 de 1998; así como, el decreto 4588 de 2006, el cual derogó al decreto 468 de 1990. Además, del precedente jurisprudencial de las altas cortes que permiten el desarrollo normativo para las Cooperativas de trabajo asociado. (Almanza, 2017).

La tercerización ha sido un punto de reproche en el marco del derecho laboral, porque ha servido de instrumento para contratación de personal a través de intermediarios, convirtiéndose esto en un apoyo en los esquemas de negocios. Como lo dice Paipa, quien afirma que la práctica de las Cooperativas asociadas de trabajo, conculca las ventajas del trabajador inscrito quien no tiene la gracia de las garantías y derechos laborales, en el entendido que esta forma de vinculación contractual vulnera directamente a los asociados. (2018)

Lo anterior, por cuanto en perspectiva genera como consecuencias, según Basualdo y Morales, de una parte, que el intermediario obtenga una remuneración económica por la mediación entre el destinatario de la fuerza laboral y la entidad. Y desde otra perspectiva, en la situación del empleado, quien es afectado directamente en el acceso a su remuneración, producto del beneficio que debe sacar el intermediario por la mediación. Aunado también a

la vulneración de derechos colectivos y en grado sumo de la estabilidad laboral. (2014)

Razón por la cual, dada la trascendencia de las figuras de tercerización laboral en la actualidad mediante el trabajo asociado en las cooperativas, se precisa estudiar sus alcances, en cuanto a las consecuencias que esta figura genera. Por ello, a partir de los lineamientos jurídicos al respecto con fundamento en las jurisprudencias de la Corte Constitucional, de una parte; y de otra, de la Corte Suprema de Justicia en sede de su sala de casación laboral. Esto, porque en la realidad se desdibuja la contratación directa y con ella los beneficios que esta concurre. Así las cosas, en aras de desarrollar el presente artículo se ha planteado la pregunta de ¿cuáles son los presupuestos jurídicos para declarar la existencia de tercerización laboral en relación a las CTA a partir del marco normativo de nuestro país y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia entre el año 2017 al 2022? Por consiguiente, como eje central de este trabajo, se identificarán los presupuestos jurídicos que han sido base para declarar la existencia de la tercerización laboral con relación a las cooperativas de trabajo asociado en adelante CTA. Partiendo de esta premisa, primero se determinará los antecedentes normativos de la tercerización laboral a partir del trabajo asociado en las cooperativas en Colombia; segundo se identificarán los vacíos normativos respecto a la tercerización laboral a partir del trabajo asociado de las cooperativas. Y, por último, se establecerán los lineamientos jurídicos emitidos por las corporaciones de cierre en sede la jurisdicción constitucional y ordinaria laboral.

Al tenor de lo expuesto, esta investigación se afianza en contribuir al debate académico y jurídico sobre la base de la normatividad vigente del tema de estudio, esto desde una dúctil

para el ejercicio práctico y eficiente para profesionales del derecho en defensa de los derechos y garantías de los trabajadores, así como para la debida asesoría a empleadores. Por lo tanto, contribuir a la solución de necesidades sociales que apremian y exigen del abogado frente a este tema del derecho laboral.

## **METODOLOGÍA**

La metodología empleada en la presente investigación, tiene un enfoque cualitativo. Como quiera que es de tipo descriptivo. Por consiguiente, se ubica en el método teórico en la medida que el objeto de estudio se orienta en el análisis de la norma, la jurisprudencia y la doctrina. Además, fueron otros presupuestos de base, diversos estudios consultados de revistas indexadas y/o repositorios de distintas universidades, tales como de la Unilibre, Nueva Granada, Universidad Militar, la Universidad Católica, la Universidad de Cartagena, la Universidad Javeriana, la EAFIT, así como revistas jurídicas de divulgación. Los cuales permitieron dar respuesta al planteamiento del problema y permitieron desarrollar los objetivos específicos establecidos para la presente investigación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se obtuvo información de fuentes confiables que permitió analizar los vacíos normativos, y de qué forma los ha abordado la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en sala de casación laboral en apremio de los lineamientos jurídicos sobre la tercerización laboral por medio de las CTA.

## **Título 1. Antecedentes normativos de la tercerización laboral a partir del trabajo asociado en las cooperativas en Colombia**

### **Nociones de la tercerización laboral**

La tercerización laboral se despliega desde el consentimiento de las partes, asumiendo consecuencias contractuales en las relaciones laborales, aprobando la intromisión de un tercero que permite la intermediación: jefe y subordinado, con el único fin de suministrar el personal solicitado a una entidad ya sea pública o privada, desplegando la responsabilidad laboral de forma directa. “este tipo de contrato implica exigir los requisitos propios del contrato de trabajo, no obstante, estos son afectados, ya que se prescinde ese vínculo contractual directo.” (Paipa, 2018).

Asimismo, la doctrina establece como figura:

“la acción de acudir a un tercero para ejecutar funciones que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual celebraba la contratación de un servicio o producto final sin asumir responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, dando plena autonomía e independencia para la prestación de servicios a los diversos usuarios.” (Perez y Aragón, 1999).

Por su parte, en Colombia se define la tercerización laboral a partir de la expedición del Decreto No. 583 del 2016 como “aquellos procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando este cumpla con las normas laborales vigentes.” (Decreto 583, 2016). En nuestro país, existen tres modelos para realizar la tercerización laboral que cumplen las condiciones de la figura, las cuales son: las CTA, las empresas de servicios temporales (EST) y el contrato sindical (CS).

Dentro de las distintas formas de tercerización se destaca las cooperativas de trabajo asociado, en este los asociados tiene a su vez la calidad de empresario y trabajador, y en ausencia de toda subordinación, mediante un tipo de trabajo distinto al convencional señalado por el Código Sustantivo de Trabajo, a través de la contribución coordinada de sus aportes, sean económicos, en bienes o fuerza de trabajo, buscan obtener recursos para proveer su subsistencia. El principal objetivo de la legislación al prever figuras alternas a los contratos laborales para el desarrollo de actividades productivas no es más que el reconocimiento a las diversas posibilidades de los trabajadores para que sean parte del sector productivo. (Orjuela, Segura y Tovar, 2012)

Es importante mencionar que, debido a la clara inexistencia de una relación laboral entre la cooperativa y los asociados, por lo tanto, no existe el deber de pagar las debidas prestaciones sociales, a excepción de la vinculación laboral con la empresa que se contrata, dado que la tercerización va encaminada a suplir unas necesidades laborales sin que exista un vínculo directo.

### **Antecedentes normativos de la Tercerización Laboral en Colombia**

En Colombia se dio inicios a nuevas formas de tipos de relaciones de trabajo en materia laboral, por medio del cual se pretendía brindar un campo laboral más efectivo en diversas formas de contratación. El establecimiento de nuevas figuras de contratación conllevó a la expedición de normatividad para que se regulara el mercado de trabajo, el cual tenía como fin hacer más justo el mercado laboral entre las actividades desarrollada y las formas de compensación por el desarrollo de estas.

La ley 134 de 1931 estableció los parámetros jurídicos de la actividad del cooperativismo en Colombia, teniendo en cuenta el Art. 23, los asociados trabajarán encaminados a cumplir

una meta, sin ánimo de lucro y las garantías laborales irán a una función social. No obstante, a lo largo de los años surgió la necesidad de reestructurar la norma, es así como Ley No. 1598 del 1963, subsano los yerros organizacionales y estructurales para el desarrollo de sus actividades del cooperativismo. (Almanza, 2017).

Considerando las necesidades que se presentaban, fue indispensable transformar la normatividad en la materia de la tercerización, por tal motivo, se expidió la Ley No. 79 del 1988, la cual a través de su Art. 70, definió que: “el trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes y ejecución de las obras o la prestación de servicio” (Ley 79, 1988). La normatividad modifico el concepto de trabajo asociado a los conceptos internacionales de la economía solidaria, la cual, fue reglamentada mediante el Decreto No. 468 de 1990.

Con la llegada de la Constitución de 1991, se promovieron diversas normatividades del cooperativismo, entre las que se expiden: ley 454 de 1998, decreto 4588 de 2006, el cual sustituye al Decreto 468 de 1990 (regulación vigente”. (Almanza, 2017)

El ordenamiento normativo de la tercerización empieza en el CST, en su Art. 34, donde se "establece la responsabilidad del beneficiario de la obra por los salarios y las prestaciones de los empleados del intermediario. Hay otras normas que la recogen, como la Ley 50 de 1990 (artículos 71 al 94) sobre empresas de servicios temporales, el Decreto 4369 de 2006 (por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales y se dictan otras disposiciones), el Convenio 181 de 1997 sobre las agencias de empleo y la Recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Subsiguientemente, el tema de las cooperativas fue reglamentado por la Ley 79 de 1988 (se actualiza la legislación cooperativa), Decreto 4588 de 2006 (reglamenta

el funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado), Ley 1233 de 2008 sobre contribuciones a cargo de las cooperativas de trabajo asociado”. (Cobo, 2017)

El Art. 7 de la Ley No. 1223 de 2008, indica las limitaciones normativas aclarando “que las Cooperativas y Pre cooperativas 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”. (Ley 1223, 2008).

El artículo 12 reitera el artículo 5 del decreto 4588 de 2016, no obstante, menciona que las CTA, en las cuales, su actividad sea la prestación de servicio a los sectores de salud, transporte, vigilancia y seguridad privada, y educación, deberán especializarse en dichas ramas, de lo contrario, si estas cooperativas “prestan estos servicios en concurrencia con otro u otros deberán desmontarlos, especializarse y registrarse en la respectiva superintendencia o entidad que regula la actividad”. (Ley 1223, 2008).

Por su parte, el artículo 13, hace énfasis en las condiciones para contratar con terceros, de ella, dice la norma que “podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico” (Ley 1223, 2008).

Más adelante, el Congreso de la República emite la ley No. 1429 del año 2010, mediante la cual se establece la prohibición de vincular a trabajadores para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de CTA, pues esto resulta violatorio de derechos constitucionales, legales y prestacionales.

Mediante el Decreto No. 2025 del 8 de junio del 2011, que reglamentó parcialmente el artículo 63 de la Ley 1429 en lo referente a las cooperativas. Pero dejó sin reglamentar otras “formas de tercerización ilegal, lo que desde un inicio se advirtió como una falla de la norma, ya que el efecto que produciría sería el de la continuidad de la tercerización ilegal, no ya a través de las cooperativas sino de otras formas jurídicas, como las SAS, fundaciones y contratos sindicales.” (Almanza, 2017)

En el año 2016 se expide el decreto No. 583, el cual reglamentaba los lineamientos para la inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral, este decreto representa una desmejora significativa, fundamentalmente porque toda tercerización laboral es legal y permitida “siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes”, aunque se trate de actividades misionales y permanentes de los beneficiarios del trabajo. Es decir, da autorización para que se tercericen todas las relaciones laborales con “proveedores”, sin importar su forma jurídica y en desmedro de las garantías de los trabajadores”. (Agencia de Información Laboral, 2016)

Posteriormente, el Decreto 683 de 2018 derogó el Decreto 583 de 2016, en parte, toda vez que, se confundían figuras y se extendía la prohibición de contratación en las modalidades de tercerización.

## **Titulo 2. Vacíos normativos respecto a la tercerización laboral a partir del trabajo asociado en las cooperativas en Colombia.**

Es importante tener en cuenta que con la expedición de nuestra carta magna de 1991 entro a regir en nuestro país los tratados ratificados, consagrados en el Art. 93 de la Constitución y con ellas entro en rigor las garantías constitucionalistas hacia los trabajadores.

Bajo este entendido de la norma constitucional, se ha permitido nuevas formas de relación laboral, sin embargo, estas nuevas formas han dado pie a la deslaborización del trabajo, dado que, los derechos adquiridos por los trabajadores se han visto limitados por las relaciones contractuales en las que se emplean.

La tercerización laboral en Colombia involucrando la normatividad asociada a la vinculación indirecta de trabajadores, de manera que se formalice en el país esta modalidad de negocios, puesto a que ha tenido gran acogida y a su vez ha implicado que se ejerza una regulación y control sobre ésta. (Orozco y Pérez, 2020)

En la evolución contractual de la tercerización innova al darse la tercerización, ya que no solo brinda beneficios para los empresarios, sino que con esta, desmejoró las garantías laborales a los empleados, debido a que, en el sistema laboral legal vigente en Colombia, no se contemplaban las incidencias de la contratación indirecta y todo lo que ello podría suscitar en materia de derechos y acreencias laborales. Por lo anterior, la investigación sobre los efectos laborales en Colombia por medio de la tercerización en términos del sistema laboral legal, se presentan en el Decreto 583 de 2016 por medio del cual se reglamentó el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, y que regula la vinculación del personal a través de CTA y otras modalidades de contratación y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015 en cuanto a los aspectos generales de las investigaciones administrativas sancionatorias sobre tercerización ilegal”. (Orozco y Pérez, 2020, pág. 16)

Es así que, la reseña normativa se tiene que las cooperativas de trabajo asociado a diferencia de las empresas de intermediación laboral, no se rigen bajo el CST, ya que no tienen empleados sino asociados, lo que nos indica razonablemente que no existe relación laboral directa. Es decir que, las CTA, gozan de la libertad, amparada en la ley, de crear su propio régimen de trabajo y de compensaciones, que solo pueden regirse por los asociados. En dicho régimen, se fija las características que existen dentro de esa cooperativa, y se brinda la autonomía en su regulación, que convierten a las cooperativas de trabajo asociado en el tipo de empresa ideal para economizar costos laborales”. (Orozco y Pérez, 2020).

Sin embargo, el CST excluyó en su momento las aplicaciones y regulaciones de las cooperativas, ocasionando a los asociados vulneración al régimen laboral y prestacional. Ya que, estas se regulaban por medio de sus propios estatutos; Generando un abuso en la utilización. Es decir, que, frente a la inexistencia del vínculo laboral directo entre las cooperativas y los asociados, estos mismos carecían de los beneficios prestacionales. Lo que con llevo a evidenciar un auge significativo en la creación de esta figura entre los años 2000 a 2010. (Calle y Giraldo, 2017)

Si bien, en el desarrollo de este concepto existe vacíos normativos, tras analizar el término utilizado podría entenderse que hay una afectación a garantías constitucionales, legales y prestacionales en tres situaciones:

1. La vulneración a las acreencias laborales mínimas señaladas por la normatividad vigente del personal vinculado con esta modalidad. Es decir, que no cumpla siquiera con el salario mínimo. (Calle y Giraldo, 2017)

2. La diferencia entre las retribuciones económicas devengadas por el personal asociado con el personal directo efectuando las mismas actividades labores en la empresa. (Calle y Giraldo, 2017)
3. “La desnaturalización del trabajo asociado y el incompetencia de los derechos propios de esta relación laboral; situación ésta, que merecen un especial estudio desde el ámbito constitucional, con miras a proponer normas que aseguren la progresividad del derecho al trabajo, en condiciones dignas, con observancia de las garantías mínimas de los trabajadores”. (Calle y Giraldo, 2017)

Estas situaciones radican por la falta de normativa que regule la tercerización laboral en CTA, si se formalizara las relaciones laborales se podrían evitar este tipo de situaciones, dado que, al realizar un exhaustivo monitoreo al cumplimiento de los derechos laborales por parte del Estado a las entidades ya sean públicas o privadas se lograría un equilibrio que permitiera dar cumplimiento a las garantías constitucionales y normativas para los trabajadores.

### **Título 3. Lineamientos jurídicos emitidos por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral sobre la tercerización laboral a partir del trabajo asociado en las cooperativas en Colombia desde el 2017 hasta el 2022.**

El trabajo asociado como tercerización laboral en Colombia ha tenido cambios significativos con la llegada de la carta magna de 1991, ya que en ella se plasma las garantías mínimas que una persona pudiera tener, en búsqueda de un estado social de derecho, se ha implementado, ciertos principios como lo es la vida digna en relación, la salud, la seguridad social, el trabajo entre otros; Partiendo de esta premisa, fue necesario implementar por medio

de jurisprudencias, la regulación de los vacíos normativos en aras de garantizar los derechos mínimos laborales de los trabajadores. (Aguilar,Rojas y Perdomo, 2021).

En la Sentencia T-442/17 M.P. Alberto Rojas Ríos, el accionante se vinculó el 5 de diciembre de 2013, través de un contrato de trabajo a término indefinido, con una cooperativa de trabajo asociado, en el cargo de “Líder Auditor de Evaluación y Control” para la prestación de sus servicios profesionales a una EPS. Manifiesta que desde el 2014 presentó dolores en rodilla izquierda y producto de ello se le realizó una cirugía el 28 de enero de 2015, sin embargo, el accionante desarrolló una infección a raíz de la cirugía. Resultado de esto, tuvo que someterse a tratamiento y cirugías que provocaron que su pierna quedara 6 cms más corta. Debido a esta situación el accionante estuvo incapacitado en el periodo comprendido entre el 30 de marzo de 2015 y el 14 de noviembre de 2016. (Sentencia T-442, 2017)

Una vez culminó la incapacidad, se presentó ante la cooperativa de trabajo asociado para retomar sus funciones laborales, pero le informaron que el contrato comercial de mandato que existía entre la cooperativa de trabajo asociado y la EPS ya no existía, y que, en ese sentido, debía dirigirse a esa entidad para que le dieran información sobre el estado de su vinculación laboral. No obstante, en la EPS le fue informado que jamar estuvo vinculado con ellos y debía remitirse ante la cooperativa de trabajo asociado. (Sentencia T-442, 2017)

La Corte analiza los hechos y manifiestan que se encuentran ante un caso de estabilidad reforzada y que es importante precisar si existió un contrato de mandato o si, por el contrario, existió una relación jurídica de índole laboral.

Por tal motivo, la Corte aduce que las cooperativas de trabajo asociado fueron creadas con una forma de organización solidaria en la que sus integrantes, de manera autónoma y voluntaria, aportan su capacidad laboral para la producción de bienes, ejecución de obras y/o la prestación de servicios. En este sentido, el vínculo que surge entre el asociado y la cooperativa no se enmarca en el concepto laboral, pero si, por el contrario, la cooperativa incurrió dentro de las prohibiciones de intermediación laboral y por tal, mediante un contrato de carácter civil o comercial, enmascara el desarrollo de relaciones de labor dependiente, entonces se aplica la existencia de un contrato de realidad sobre las formas. (Sentencia T-442, 2017)

Para el caso en concreto, se evidencia que entre el accionante y la EPS se configuran los elementos de un contrato de trabajo, motivo por el cual, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, determina que existió un contrato de trabajo entre las partes, concediendo entonces el amparo de los derechos al accionante. (Sentencia T-442, 2017)

“Es importante señalar que mediante Sentencia SL 3552 de 2019 de la Corte Suprema de Justicia, la cual recuerda la prohibición que tienen las Cooperativas y Pre cooperativas de Trabajo Asociado de suministrar personal, ya que esta actividad solo la pueden realizar las Empresas de Servicios Temporales y hace alusión a los artículo 6 del Decreto 4588 de 2006 y 7 de la Ley 1233 de 2008, donde en las contrataciones realizadas por las Cooperativas y Pre cooperativas con terceros siempre debe haber un resultado específico, es decir, no se podrá contratar para mantener un trabajador en diferentes obras, pues no son Empresas de Servicios Temporales. Por esta razón, en la mencionada sentencia señalan que, en el contrato con una Cooperativa y un tercero, primó la realidad sobre las formas, pues en realidad el

tercero era quien daba las órdenes al trabajador y empleó al trabajador, mediante varios contratos de prestación de servicios y ‘otro si’ al mismo trabajador, para distintas labores al interior de la empresa tercera. En conclusión, los contratistas independientes, pueden llegar a ser vistos como el empleador, y tener que responder laboralmente por cada trabajador en el caso que se demuestre que el contrato de prestación de servicios fue utilizado para ocultar una verdadera relación laboral”. (Aguilar,Rojas y Perdomo, 2021, pág. 11)

En Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral, bajo el radicado 955-2021, M.P. Santander Rafael Brito Cuadrado, se estudió el caso de los demandantes que aducen estar vinculados laboralmente con una empresa, dado que fueron enviados en misión por una cooperativa de trabajo asociado, para realizar las funciones de corte de caña. Exponen que estaban bajo subordinación de la empresa, cumpliendo horario y devengando un salario fijo, sin embargo, dicen también que fueron sometidos a un trato ilegal, diferenciado y en contra de su voluntad fueron obligados a firmar carta de renuncia. (Sentencia SL 955, 2021)

Entra la corte a dirimir el conflicto haciendo estudios de los contratos de prestación de servicios firmados entre la empresa y la cooperativa de trabajo asociado y encuentra entonces que las funciones que ejercían los demandantes eran similares a las actividades que ejerce la empresa, tal es, el corte de caña, además de esto, las labores se desarrollaban en los terrenos de la empresa y con maquinaria de esta. (Sentencia SL 955, 2021)

Por consiguiente, establece la corte que se presenta el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en tanto se establece mediante las pruebas aportadas que la cooperativa de trabajo asociado actuó como simple intermediaria pues como quiera que no organizaba, controlaba o se beneficiaba de los servicios prestados por los demandantes, y al

mismo tiempo, se demostró que es indiscutible que quien programaba las labores de corte de caña, para el día subsiguiente a los trabajos diarios de los demandantes, era la empresa. (Sentencia SL 955, 2021)

Respecto de las Cooperativas de Trabajo, la Corte dice lo siguiente:

Si bien es cierto, las cooperativas de trabajo son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, sin ánimo de lucro, con plena autonomía técnica, administrativa y financiera, y que conforme a la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990, se admite que estos entes contraten la ejecución de una labor a favor de terceras personas, también lo es que cuando se está en presencia de la subordinación y la continuidad de la relación laboral que se venía desarrollando, sumado a la utilización de los elementos de trabajo, materiales, herramientas y espacios físicos suministrados por la empresa usuaria, que fue lo que sucedió en el sub lite, no resulta de recibo que se aluda a un vínculo de trabajo asociado consagrado en esos preceptos legales. (Sentencia SL 955, 2021)

Teniendo en cuenta esto, decide la corte dar la razón a los demandantes, determinando que existió un vínculo laboral entre ellos y la empresa, y la cooperativa de trabajo asociado solo fungió como mera intermediaria.

## **CONCLUSIONES**

Pese a que la norma ha establecido la prohibición de la vinculación laboral por parte de personal a empresas, a través de las cooperativas de trabajadores asociados, éstas han utilizado contratos de índole civil y comercial con el fin de disfrazar u ocultar la verdadera relación laboral.

Se puede colegir que las Cooperativas de Trabajo a pesar de crearse con el objetivo de ejecutar obras, producir en común bienes o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados, en amplias ocasiones, se prestó para que asociados desarrollaran actividades a través de contratos laborales, que por su misma naturaleza jurídica les correspondían el reconocimiento de prestaciones sociales. Sin embargo, la norma (en referencia con las CTA) no fue debidamente interpretada, en el entendido de que, al no estar directamente vinculados con la empresa, estas se convertían medio que vulneraban derechos laborales

“Ante ese escenario, hasta la expedición del Decreto 583 de 2016, en Colombia el Ministerio del Trabajo se había encargado de determinar caso a caso lo que esa entidad entendía por tercerización laboral, actividad misional permanente o vulneración de derechos laborales, contraviniendo en la mayoría de esos eventos con las normas constitucionales y legales que rigen las entidades públicas. Al margen de las referencias en dicho Decreto a los criterios, indicadores y definiciones, aún existen vacíos y ambigüedades en la normativa colombiana sobre la licitud de la tercerización laboral. La ambigüedad en las normas jurídicas es una característica inevitable en la mayoría de los casos, sin embargo, proveer de mayor claridad sobre esos conceptos o sobre la autoridad pública encargada de determinar su alcance, disminuiría significativamente la inseguridad jurídica que padecen los operadores,

lo que a su vez implica un riesgo para los sectores empresarial y cooperativo, así como un desincentivo a este tipo de prácticas, disminuyendo la generación de empleo”. (Góez y Posada, 2016).

Por ello, se podría proponer la realización de cambios legislativos que unifique los conceptos dados por la ley y la jurisprudencia, y así se garantice aún más la protección de los trabajadores tercerizados y vinculados a través de cooperativas de trabajo asociado, estos cambios deberán respaldar y asegurar el reconocimiento de las acreencias laborales y aplicar tajantemente las sanciones que dicta la norma a las cooperativas de trabajo asociado que incurran en la intermediación laboral.

## Bibliografía

- Agencia de Información Laboral. (2016). *NUEVO DECRETO 583 SOBRE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA: UN GRAN RETROCESO*. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/informe-especial/nuevo-decreto-583-tercerizacion-laboral-colombia-gran-retroceso/>
- Aguilar, Rojas y Perdomo. (2021). RESPONSABILIDAD DE CONTRATISTAS INDEPENDIENTES FRENTE A TRABAJADORES EN MISIÓN EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL. Obtenido de <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7152/Responsabilidad%20de%20contratistas%20independientes%20frente%20a%20trabajadores%20en%20misi%C3%B3n%20en%20la%20tercerizaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Almanza, J. (2017). *INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL: RELACIONES CONTRACTUALES Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS MÍNIMOS LABORALES IRRENUNCIABLES POR EL TRABAJADOR*. Obtenido de [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23059/1/derecho-laboral-en-colombia\\_Cap06.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23059/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap06.pdf)
- Basualdo y Morales. (2014). *LA TERCERIZACIÓN LABORAL: ORÍGENES, IMPACTO Y CLAVE PARA SU ANÁLISIS EN AMÉRICA LATINA*. Buenos Aires : Siglo XXI, Editores Argentina .
- Calle y Giraldo. (2017). UNA FIGURA PROBLEMÁTICA EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN DEBIDO A LA NORMATIVA VIGENTE. Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra\\_CalleHernandez\\_Juanita\\_ViecoGiraldo\\_2017.pdf?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2)
- Cobo, J. (2017). *LA TERCERIZACIÓN COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EMPRESARIAL*. Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11959/JuanManuel\\_Cobo\\_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11959/JuanManuel_Cobo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Decreto 583. (2016). *FUNCIÓN PÚBLICA* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68914>
- Góez y Posada. (2016). *LA LICITUD DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS DE LA POSTURA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A PARTIR DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO*. Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/9759/PosadaMolina\\_JoseJaime\\_GoezMondragon\\_Mariana\\_2016.pdf?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/9759/PosadaMolina_JoseJaime_GoezMondragon_Mariana_2016.pdf?sequence=2)
- Ley 1223. (2008). SECRETARÍA DEL SENADO. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1223\\_2008.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY\\_1223\\_2008%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20adiciona,Fiscal%3ADA%20General%20de%20](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1223_2008.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1223_2008%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20adiciona,Fiscal%3ADA%20General%20de%20)
- Orjuela, Segura y Tovar. (2012). *FRAUDE AL CONTRATO DE TRABAJO: ANÁLISIS A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES,*

*OUTSOURCING Y OTRAS TIPOLOGÍAS DE CONTRATACIÓN CIVIL Y COMERCIAL.* (U. E. Colombia, Ed.) Bogotá.

- Orozco y Pérez. (2020). *OUTSOURCING Y TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES CONTABLES EN COLOMBIA: UN ANÁLISIS A PARTIR DEL PANORAMA DE GLOBALIZACIÓN Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL.* Obtenido de <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/710/Outsourcing%20y%20tercerizacion.pdf?sequence=1>
- Paipa, P. (2018). *EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: UN FLAGELO PARA LA CLASE OBRERA COLOMBIANA.* (U. EAFIT, Ed.) Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23423/1/EMPRESAS%20DE%20SERVICIOS%20TEMPORALES%20Y%20COOPERATIVAS%20DE%20TRABAJO.pdf>
- Perez y Aragón. (1999). *FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y OUTSOURCING.* (B. jurídica, Ed.) 1 edición, Santa fe de Bogotá.
- Sentencia SL 955. (2021). CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Obtenido de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/04/SL955-2021.pdf>
- Sentencia T-442. (2017). CORTE CONSTITUCIONAL. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-442-17.htm#:~:text=El%20accionante%20considera%20vulnerados%20sus,unas%20afectaciones%20en%20su%20rodilla.>