

***LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DENTRO DEL NEGOCIO DE
LA PALMA DE ACEITE EN EL MUNICIPIO DE SAN ALBERTO, CESAR***

**MELISSA FRANCO
DIANA VARGAS
JORGE OTERO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA
FACULTAD DE DERECHO
BUCARAMANGA
2011**

***LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DENTRO DEL NEGOCIO DE
LA PALMA DE ACEITE EN EL MUNICIPIO DE SAN ALBERTO, CESAR***

**MELISSA FRANCO
DIANA VARGAS
JORGE OTERO**

**Trabajo presentado como requisito para optar el título de:
ABOGADO**

**Directora: RUTH ADRIANA RUIZ
Abogada**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA
FACULTAD DE DERECHO
BUCARAMANGA
2011**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bucaramanga, junio de 2011

CONTENIDO

| | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 14 |
| 2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 15 |
| 3. OBJETIVOS | 18 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL | 18 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 18 |
| 4. METODOLOGÍA | 20 |
| 5. EVOLUCIÓN DEL COOPERATIVISMO | 21 |
| 5.1 DESARROLLO LEGAL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA | 24 |
| 5.2 JURISPRUDENCIA: SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL | 31 |
| 5.2.1 Sentencia C-211 de 2000 | 31 |
| 5.2.2 Sentencia T-550/2004_ | 33 |
| 5.2.3 Sentencia T-291 /2005 | 33 |
| 5.2.4 Sentencia T- 445 de 2006 | 33 |
| 5.2.5 Sentencia T-195 de 2007 | 33 |
| 5.2.6 Sentencia T-531 DE 2007 | 34 |
| 5.2.7 Sentencia T-504 de 2008 | 35 |

| | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 5.2.8 Sentencia T-471 de 2008 | 36 |
| 5.2.9 Sentencia T-353 de 2008 | 37 |
| 5.2.10 Sentencia T-780 de 2008 | 38 |
| 5.2.11 Sentencia T-305 de 2009 | 39 |
| 5.2.12 Sentencia T-003 de 2010 | 39 |
| 5.2.13 Sentencia C-182 de 2010 | 40 |
| 5.2.14 Sentencia T-449 de 2010 | 40 |
| 5.2.15 Sentencia T-132/2011 | 41 |
| | |
| 5.3. SENTENCIAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA | 42 |
| 5.3.1 Radicado No. 22404 | 42 |
| 5.3.2 Radicado No. 25713 | 43 |
| 5.3.3 Radicado No. 35164 | 43 |
| 5.3.4 Radicado No. 36227 | 44 |
| | |
| 5.4 COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN EL DERECHO COMPARADO | 44 |
| | |
| 5.5 NORMATIVIDAD INTERNACIONAL | 48 |
| 5.5.1 De la Organización Internacional de Trabajo Frente a las Cooperativas de Trabajo Asociado | 48 |
| | |
| 5.6 OTRAS DECLARACIONES | 58 |
| 5.6.1 Declaración Mundial Sobre Cooperativismo De Trabajo Asociado | 58 |
| 5.6.2 Uso Irregular de Las Cooperativas de Trabajo Asociado | 62 |
| 5.6.3 Informe 97 ^a Y 100 ^a a la Conferencia Internacional del Trabajo | 66 |
| | |
| 5.7 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL SOSTENIBLE | 71 |
| 5.7.1 Principios | 71 |

| | Pág. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 5.8 OTRAS FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL | 72 |
| 5.8.1 Contratistas Independientes | 72 |
| 5.9 EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES | 78 |
| 5.10 CONTRATOS SINDICALES | 83 |
| | |
| 6. CONTEXTO ECONÓMICO DE SAN ALBERTO | 88 |
| 6.1 SECTORES DE LA POBLACIÓN SE BENEFICIAN DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (SALUD-PENSIONES Y RIESGOS) | 89 |
| 6.1.1 Educación | 90 |
| | |
| 7. LA PALMA EN COLOMBIANA | 92 |
| 7.1 CARACTERÍSTICAS | 94 |
| | |
| 8. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEDICADAS A LA EXPLOTACIÓN DE LA PALMA DE ACEITE | 96 |
| 8.1 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO | 98 |
| 8.2 MODELO DE DESARROLLO SOCIAL CASO DE INDUPALMA | 113 |
| 8.3 DEPARTAMENTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL | 115 |
| 8.3.1 Capacitaciones | 115 |
| 8.3.2 Promover Los Principios Cooperativos | 117 |
| 8.4 NEGOCIOS INCLUSIVOS | 122 |
| 8.4.1 Campesinos Aliados De Indupalma | 123 |
| 8.4.1.1 Coopsabana, Coopalmag, y Coopalmares | 125 |
| 8.5 EVALUACIÓN | 126 |
| 8.6 MODELO DE EXTRACTORA CENTRAL. –E.C | 130 |
| 8.6.1 Coagroinpalma. | 130 |
| 8.6.2 Unidades De Asistencia Técnica, Amiental Y Social –Uatas | 131 |

| | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 9. EL POR QUE DE LAS C.T.A. EN LA PALMICULTURA EN SAN ALBERTO, CESAR | 133 |
| 9.1 CTA's Vs OTRAS FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL | 135 |
| 9.2 PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS RESPECTO DE ESTA MODALIDAD DE TRABAJO COOPERADO | 137 |
| 10. ANALISIS DE ENCUESTAS | 138 |
| 11. CONCLUSIONES | 154 |
| BIBLIOGRAFÍA | 164 |

LISTA DE GRAFICAS

| | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Gráfica 1. Comparación crecimiento 2000-2004 del sector Cooperativo | 65 |
| Gráfica 2. Número de trabajadores asociados Cooperativa Bonanza | 102 |
| Gráfica 3. Número de trabajadores asociados Cooperativa Coopervenir | 102 |
| Gráfica 4. Número de trabajadores asociados Cooperativa Horizonte | 103 |
| Gráfica 5. Número de trabajadores asociados Cooperativa El Edén | 103 |
| Gráfica 6. Número de trabajadores asociados Cooperativa Palmesán | 104 |
| Gráfica 7. Número de trabajadores asociados Cooperativa Cooyirec | 104 |
| Gráfica 8. Número de trabajadores asociados Cooperativa Mano Amiga | 105 |
| Gráfica 9. Porcentaje de encuestas por grupos de edad | 138 |
| Gráfica 10. Porcentaje de encuestados por género | 139 |
| Gráfica 11. Porcentaje de encuestados según el departamento de Nacimiento | 140 |
| Gráfica 12. Porcentaje de encuestados por permanencia en tiempo en la Cooperativa | 141 |
| Gráfica 13. Porcentaje de encuestados según su nivel educativo | 141 |
| Gráfica 14. Porcentaje de encuestados según su estado civil | 142 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfica 15. Porcentaje de encuestados según el número de personas Dependientes | 143 |
| Gráfica 16. Porcentaje de encuestados según su rango de ingresos Mensuales | 144 |
| Gráfica 17. Porcentaje de encuestados según como considera su calidad de vida | 145 |
| Gráfica 18. Porcentaje de encuestados según como considera que les va mejor | 146 |
| Gráfica 19. Porcentaje de encuestados que consideran si hay mas Oportunidades en la | 147 |
| Gráfica 20. Porcentaje de encuestados según la necesidad básica menos Satisfecha | 148 |
| Gráfica 21. Porcentaje de encuestados que califica la relación de Indupalma con la | 149 |
| Gráfica 22. Porcentaje de encuestados que califica la relación de Agrourbina con la | 150 |
| Gráfica 23. Porcentaje de encuestados según lo que espera de su Cooperativa | 151 |
| Gráfica 24. Porcentaje de encuestados según el motivo del porqué asociarse a una Cooperativa | 152 |
| Gráfica 25. Porcentaje de encuestados que cree que su Cooperativa le ayuda a mejorar sus ingresos | 153 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Tabla 1. CTA`S en el Derecho Comparado Según Aplicación del Régimen Laboral | 45 |
| Tabla 2. Medios de producción de la Cooperativa de trabajo | 101 |
| Tabla 3. Financiación de Proyectos | 126 |
| Tabla 4 Evaluación del departamento Agronómico | 129 |

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Estatutos

Anexo B. Modelo convenio de asociación

Anexo C. Régimen de trabajo De la CTA

Anexo D. Encuesta

Anexo E. Oferta Mercantil

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación tiene por objeto establecer que las Cooperativas de trabajo asociado son una figura jurídica con validez propia, que responde a necesidades, y características socioeconómicas concretas dentro del negocio de la palma de aceite en el municipio de San Alberto, Cesar.

El municipio de San Alberto, debido a la estrecha relación que ha tenido con el sector palmicultor desde hace más de 50 años y en especial por el hecho de que empresarios dedicados a la explotación de este sector utilizan la figura de las Cooperativas de trabajo asociado para vincular su fuerza de trabajo, ha sido escogido como laboratorio para estudiar la evolución del Cooperativismo y en particular las C.T.A, sus bondades y beneficios, como forma regular las relaciones laborales dentro del negocio de la Palma Africana.

Este estudio se enmarca bajo un breve relato de los antecedentes históricos de esta figura del cooperativismo, su regulación dentro del contexto nacional e internacional integrando en este aspecto los convenios internacionales ratificados por Colombia, así como los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre su constitución y naturaleza jurídica.

Es importante resaltar, que el crecimiento que ha tenido en los últimos años las C.T.A en los diferentes sectores de la economía ha sido con el fin de desdibujar verdaderas relaciones de trabajo, en la medida en que se han utilizado como intermediarias e incluso hasta como empresas de servicios temporales, con el fin de eludir responsabilidades de tipo laboral, perjudicando de esta manera a los trabajadores asalariados.

Sin embargo, pese a que en algunas actividades económicas este modelo se desnaturalice, existen algunos patrones de comportamiento como el de las C.T.A

de San Alberto que permiten analizar como esta figura jurídica no solo puede propiciar el desarrollo exitoso del cultivo de la palma de aceite para beneficio de la región, sino el bienestar económico y social para el trabajador asociado y el empresario.

Con este trabajo invitamos a reflexionar sobre las razones por las cuales en esta actividad económica como es el cultivo de la palma africana, las C.T.A puede ser una opción válida, diferente a la contratación laboral para la vincular mano de obra, que represente para los trabajadores dedicados a ésta actividad, beneficios económicos y sociales.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Son las cooperativas de trabajo asociado una figura con validez propia, la cual responde a necesidades, y a características socioeconómicas concretas dentro del negocio de la palma de aceite en el municipio de San Alberto, Cesar?

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad ante la firma inminente del TLC con EE.UU, y ante la continua habilidad de los empresarios para burlar las cargas laborales y la proliferación de las cooperativas de trabajo asociado por todo el territorio, nos preguntamos por la viabilidad jurídica que pueda tener dicha modalidad de vinculación de mano de obra, en algunos casos no calificada.

En los últimos años la Palma Africana se ha mostrado como un motor de la economía en Colombia, generando riqueza y empleo en las regiones donde se encuentra y ha fomentado un crecimiento importante en la agroindustria del país. El área en producción de palma de aceite creció cerca de un 64%, por lo tanto se ha convertido en un sector importante para la economía nacional al representar el 0,31% del Producto Interno Bruto (PIB)¹

Este proyecto de grafo pretende analizar la situación que se genera entre los productores de aceite de palma africana y sus derivados, y las cooperativas de trabajo asociado que prestan sus servicios en este sector. Analizaremos las disposiciones legales contrastándolas con la realidad con el fin de demostrar que el cooperativismo, bien utilizado, es un mecanismo para el desarrollo de las regiones y el progreso del Estado; Para ello tomaremos de muestra al municipio de San Alberto, Cesar debido al estrecho vínculo que siempre ha tenido con el negocio de La Palma Africana.

En San Alberto se encuentra aproximadamente cerca de 20.000 hectáreas sembradas de palma de aceite de las cuales 11.000 hectáreas se encuentran en producción. Es por esto que según estimativos de Fedepalma, alrededor de 3/4 partes de la población que vive en la cabecera municipal pertenece a una familia

¹ Perfil local y agroindustria palmera: explorando el caso de San Alberto y San Martín (Cesar) introducción.

vinculada a la producción de palma², a lo que se tiene como resultado que el sector palmicultor genera cerca de dos mil empleos directos en la zona, a través de contratos a término fijo, o contratos de trabajo a términos indefinidos.

A demás de generar empleos directos en la zona, también la agroindustria palmera incentiva a la población a crear cooperativas de trabajo asociado para que presten sus servicios a las empresas que manejan los diferentes cultivos, los cuales necesitan de una mano de obra constante que realice las labores de cosecha y de mantenimiento.

Por lo anterior, las cooperativas de trabajo asociado han tenido un crecimiento importante en esta zona del país, lo cual hace necesario una investigación que muestre tanto los beneficios que se pueden dar con esta figura jurídica, como las desventajas que puede alcanzar si no es utilizada siguiendo los lineamientos legales, para lo cual fueron creadas.

Con esta investigación queremos además establecer la importancia de fomentar en los empresarios y trabajadores, claridad respecto a los alcances legales de esta figura para que en el evento que los empresarios que vayan a contratar con éstas, o los trabajadores se vayan asociar, lo hagan con una organización autónoma, organizada, y fuerte por medio de la cual los empresarios puedan establecer cláusulas de responsabilidad y cumplimiento que garanticen el buen desempeño de la labor contratada, y los trabajadores puedan exigir los derechos derivados de su asociación, lo cual traería como resultado, que la empresa genere mejores rendimientos por causa de la calidad del servicio prestado por las cooperativa y los trabajadores mejores ingresos en su condición de asociados. .

La práctica de intermediación laboral para burlar derechos laborales puede abaratar costos en forma momentánea, pero dicho ahorro en una proyección ha

² FEDEPALMA, 2007, p. 51.

futuro no va a ser compensable con la inmensa pérdida que se va a generar dentro de la empresa usuaria por el desmejoramiento continuo de la calidad de vida del personal que quienes allí laboran generando inconformidad y por ende baja calidad en las funciones que allí desempeñen.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Demostrar a través de un estudio, que vincule a empresarios y trabajadores asociados que las cooperativas de trabajo asociado es una forma válida de regular la fuerza de trabajo en el sector palmicultor.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Hacer una revisión de la legislación nacional e internacional acerca de la definición, naturaleza, características y principios que rigen las CTA..
- Analizar los diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto de las CTA.
- Identificar, las características socioeconómicas del municipio de SAN ALBERTO, Cesar
- Analizar la constitución y funcionamiento de las CTA dedicadas a la explotación de la palma de aceite en la región de San Alberto.
- Realizar un contraste sobre la forma de vinculación laboral en el sector palmicultor, en la zona de San Alberto y poblaciones aledañas.
- Estudiar las estrategias que han venido utilizando los empresarios del sector palmicultor en el municipio de San Alberto para el fortalecimiento de las CTA como forma de vinculación de la fuerza de trabajo.

- Establecer que beneficios han logrado los trabajadores a través de las CTA que prestan sus servicios en el sector de la palma de aceite.

4. METODOLOGIA

Método:

El método que utilizaremos es el descriptivo, mediante el cual recaudaremos, organizaremos y analizaremos la información obtenida, para ser luego confrontada con la realidad que se busca estudiar.

Estudiaremos la figura jurídica de las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, que contratan con Industrias Palmicultoras, en San Alberto departamento del Cesar y las áreas circunvecinas.

Técnica

Los instrumentos y medios de recolección de datos a través de los cuales obtendremos la información sobre el tema investigado son los siguientes:

Recopilación y análisis de datos: Para esta investigación, recopilamos diferentes documentos acerca de las C.T.A, como jurisprudencia, doctrina, documentos de Indupalma, cifras del sector palmero, cifras de Confecoop, entre otros.

Por otra parte, mediante encuestas y entrevistas procuraremos obtener información acerca de la experiencia de los trabajadores asociados a las C.T.A, y otros trabajadores que laboren en empresas palmicultoras en San Alberto y zonas circunvecinas.

5. EVOLUCION DEL COOPERATIVISMO

“De las cooperativas de trabajo asociado: Evolución, marco legal, jurisprudencia, y otras formas de vinculación laboral”

El cooperativismo colombiano nace en la cultura comunitaria de los pueblos precolombinos, existen razones de origen indirecto que nos indican que la civilización precolombina de nuestro país tuvo ideas básicas del cooperativismo. De acuerdo al cronista de indias franciscano Fray Pedro Simón³, en una de sus obras, indicaba que si bien entre el clan Chibcha existía propiedad individual, tenían en común bosques y lugares de pesca. Ya en la época de la Colonia los españoles implementaron modelos asociativos como el resguardo, la encomienda y la mita para las comunidades indígenas, incluso los cimarrones, que eran antiguos esclavos se unían con principios solidarios en contra de la esclavitud. Es así como el cooperativismo colombiano encuentra sus cimientos en las costumbres de nuestra historia indígena y en las costumbres del cooperativismo europeo iniciado a mediados del siglo XIX. Esta doble fusión le arraigó especiales características al posterior desarrollo cooperativo Colombiano que llegaría con el nacimiento del siglo XX.

La fuerte tendencia al cooperativismo en el viejo continente, influyo para que en Colombia, se dieran las primeras formulas para la construcción de instituciones especializadas sin ánimo de lucro, encontrando que en el año 1904, el entonces presidente de la Republica de gran influencia humanística, el General Rafael Uribe, planteara por primera vez en el escenario del teatro municipal de Bogotá, la idea del cooperativismo, como parte de su pensamiento sobre el socialismo democrático. Posteriormente, en el mes de abril de 1911 en la primera edición del

³ http://es.wikipedia.org/wiki/Pedro_Sim%C3%B3n, Fray Pedro Simón, está ligado la historia de Colombia y Venezuela por su extensa obra que trata sobre la conquista e inicios de la colonización de ambos países.

diario “el liberal” se publico un discurso que planteaba las mismas ideas por parte del General.

En el año de 1915 el padre Jesús María Fernández crea un modelo de disposiciones para cooperativas de ahorro y crédito.

En 1927, El gobierno precedido por Enrique Olaya Herrera abrió un concurso para encontrar los métodos más conducentes para resolver el problema de la alimentación que se presentaba en aquel entonces, el ganador de este concurso fue el antioqueño Doctor Juan María Agudelo⁴ quien formaba parte de la Cámara de representantes y presento un estudio de las cooperativas de consumo. El doctor Agudelo, era amplio conocedor y estudioso de las ideas cooperativas influenciadas por pensadores de la talla de Charles Gide y de la Escuela de Nimes, lo que permitió identificar a nuestro movimiento cooperativista desde su nacimiento con la doctrina y principios promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional. ACI. Gracias a esos conocimientos y su posición política, ese mismo año El Sr Agudelo redactó y presento el proyecto de ley sobre el régimen de cooperativas. Sin embargo, ese proyecto no se materializó hasta el año 1931 con la expedición de la ley 134 que le permitió a las cooperativas en Colombia hacer su aparición formal, convirtiéndola en el primer marco jurídico del Cooperativismo en nuestro país. Esta ley le dio a las cooperativas el carácter de reguladora de precios, bienes, y servicios y reconoció en el derecho colombiano la modalidad de las sociedades de personal y capital variable e ilimitado y su duración indefinida.

Las primeras cooperativas que se desarrollaron en nuestro país se orientaron al ahorro y crédito de tipo cerrado, surgiendo luego otras de tipo multiactivo.

⁴ Mario Arango Jaramillo, Manual de Cooperativismo y Economía Solidaria, teoría del Color. Medellín. Colombia. Primera edición, 2005, 335 p.

En el año de 1959 se creó la Unión Cooperativa Nacional UCONAL, que mas tarde se convertiría en el Banco Uconal⁵, en el año siguiente surgió la Asociación Colombiana de Cooperativa ASCOOP estas dos entidades promovieron la creación de otras Cooperativas importantes como COOPDESARROLLO y FINANCIACOOP.

En 1963 a través del decreto 1587 nace la superintendencia nacional de cooperativas, en 1981 se expide la ley 24 con la cual la superintendencia se transforma en el departamento administrativo Nacional de Cooperativas DANCOOP.

Posteriormente, se desarrolló la Ley 454 de 1998 que amplió el marco del sector cooperativo bajo la noción de sistema de economía solidaria. En esta Ley se reconocen como empresas de economía solidaria, además de las formas del sector cooperativo y sociedades mutuarías, a otras formas organizacionales como empresas comunitarias y demás asociaciones empresariales caracterizadas por la realización de actividades sin ánimo de lucro dirigidas a satisfacer necesidades de sus asociados, mediante vínculos fundados en la doctrina cooperativa (especificada en la Ley como principios y fines de la economía solidaria), gestión democrática de la empresa y por destinar sus excedentes a la prestación de servicios, crecimiento de fondos y reintegro a sus asociados en proporción al uso de servicios o participación en el trabajo. Bajo esta Ley, el sector cooperativo se integra al sistema de economía solidaria bajo una misma noción doctrinal y conservando, al igual que el definido por Ley 79 de 1988, el carácter mutualista de sus empresas.

⁵ Ibid. 127 p.

5.1 DESARROLLO LEGAL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA

El modelo cooperativo está orientado a la satisfacción de las necesidades de sus asociados y la comunidad en general. Además, es una unidad de explotación económica que lo configura por ende en un modelo empresarial que permite realizar la explotación de actividades como las agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios. Sin embargo, para hablar de un modelo legalmente estructurado es preciso que este haya sido regulado a través de los diferentes mecanismos legislativos y es así como las CTA en nuestro país han recorrido un camino de más de 20 años a través de leyes, decretos y pronunciamientos jurisprudenciales que le han dado forma y las han ido adaptando a las necesidades particulares de nuestro país, encaminadas especialmente a preservar la autonomía e independencia de las cooperativas en el desarrollo de sus actividades así como evitar y atacar los excesos y abusos que se han generado en la implementación de esta figura.

Desde la perspectiva legal se parte del Decreto 598 de 1963, el cual no se cita con frecuencia al momento de hablar del modelo cooperativo de trabajo asociado, pero que consideramos importante citarlo, en la medida en que por primera vez surge la denominación de cooperativas de producción y trabajo como un antecedente remoto de las CTA. En este decreto en su **artículo 4** define las cooperativas como:

“toda asociación voluntaria de personal en que se organicen esfuerzos y recursos, con el propósito principal de servir directamente a sus miembros, sin ánimo de lucro, siempre que reúna las siguientes características básicas. a) Que el número de socios sea variable, el capital variable e ilimitado y la duración indefinida; b) Que funcione conforme a principios de autonomía democrática; c) Que asegure la igualdad de derechos y obligaciones de los socios, sin consideración a sus

*aportaciones de capital; d) Que los excedentes cooperativos se distribuyan entre los socios en proporción a las transacciones que cada uno realice con la sociedad, o la participación en el trabajo, según el tipo de cooperativa de que se trate; e) Que el interés al capital, cuando sea reconocido, no sea superior al 6% anual, y f) Que se proponga impulsar permanentemente la educación.” Y en su **artículo 25** “Las cooperativas de producción y trabajo, deberán emplear de modo permanente a sus propios socios. Cuando estas Cooperativas tuvieren necesidad de personal técnico que no se consiga entre ellos, podrán emplearlo siempre que su número no exceda del 10% del personal asociado” La falta de reconocimiento de este decreto se debió al limitado soporte legal respecto de su implementación.*

Posteriormente con la expedición de la Ley 79 de 1988 y el decreto 468 de 1990 se dio lugar a la regulación de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA). El artículo 59 de dicha ley, expresa que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa y en cuanto al régimen de trabajo prioriza que los trabajadores asociados no se regirán por lo señalado en las normas laborales “*el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes*”. En cuanto a la razón social de las CTA por primera vez en el Art 70 lo define brevemente así: “*vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obra y la prestación de servicios*”,

Con la expedición del Decreto 468 en el año de 1990 se amplió y consolidó el marco legal de las CTA reglamentando las normas contenidas en la Ley 79 de 1988 sobre el trabajo cooperativo asociado, las cuales en su articulado se definieron como: “*empresas asociativas sin ánimo de lucro que, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras, o la prestación de servicios de forma*

autogestionaria” (Decreto. 468, art. 1), de igual manera se reguló el tema de la remuneración por el trabajo aportado de los asociados, Art 11 prescribiendo que por el trabajo aportado de cada asociado no se percibirá salario, sino compensación la cual debe ser establecidas de acuerdo a los parámetros estipulados en el decreto. En lo relacionado a la vigilancia y control, en el Art 21 se reitera que estarán bajo la supervisión y vigilancia del Departamento Administrativo Nacional De Cooperativas, adicionando la participación del Ministerio de Trabajo y seguridad Social.

En el año 2006, se expidió el Decreto 4588 de 2006 que derogo el decreto 468 de 1990 y allí se definió de manera específica y detallada el trabajo asociado “ El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales auto gobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa.” (Art 10) de acuerdo con los pronunciamientos legales nacionales, específicamente con lo estipulado en el art 5, que prácticamente estableció la esencia de las CTA “el objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. ...”. Se colige entonces que la actividad socioeconómica por la cual se hace efectivo el objeto social de generación de trabajo, no implica la implementación de las reglas que dominan el trabajo individual, constituyéndolas como asociaciones independientes sin ánimo de lucro que buscan con un capital mínimo si se requiere, conformar fuentes de ingresos permanentes para sus asociados. Sin embargo lo anterior implica que los asociados aun cuando prestan una labor no son regulados por las leyes laborales, esto ha sido desplegado desde la expedición de la ley 79 de 1988.

Igualmente este decreto precisa que las cooperativas, no pueden desarrollar actividades de intermediación laboral, esto es, que no deben suministrar trabajadores a los beneficiarios de sus servicios. También establece una relación de conductas que considera como indicios graves para determinar que se están desarrollando actividades de intermediación laboral, tales como la prestación de servicios en las instalaciones del beneficiario; el empleo de elementos de trabajo del beneficiario para realizar los servicios contratados y la existencia de subordinación por parte del beneficiario del servicio sobre los trabajadores cooperados.

Los trabajadores cooperados deben estar sujetos en el desarrollo de sus funciones, actividades que no supongan subordinación o dependencia de los trabajadores directos o indirectos del beneficiario del servicio. Toda relación entre trabajadores directos del beneficiario y los cooperados, debe sustentarse en criterios de resultado y no de medio, debiendo abstenerse el beneficiario del servicio de dar órdenes o instrucciones a los cooperados sobre la ejecución del servicio contratado.

En el año 2007 con la ley 1151 se estableció que si los trabajadores asociados iban a ser beneficiarios del sistema de seguridad social esto debía ser pactado previamente en los estatutos de la Cooperativa, indicando el pago de los aportes correspondientes de acuerdo a lo dispuesto en la ley para el sector dependiente. continuando con el mismo lineamiento el Decreto 400 de febrero de 2008 indico el procedimiento que deben seguir las CTA para realizar el pago a la Caja de Compensación Familiar (CCF) de sus afiliados cooperados, con el fin de que estos reciban los beneficios que otorgan las mismas.

Sin embargo a pesar de la expedición de la ley 1151 que pretendía comprometer a las CTA a vincular a sus Asociados al sistema de seguridad social y hacerlos parte de los programas que contienen las CCF no fue suficiente y a consecuencia de

ello en el año 2008 se emite la ley 1233 que se caracterizo por la obligatoriedad frente al tema de los parafiscales y la seguridad social integral y por primera vez exigiendo a las Cooperativas de Trabajo Asociado dos puntos importantes; uno, a realizar los respectivos aportes a (Sena, ICBF y Cajas de Compensación) por los trabajadores asociados que tenga, se estableció que el valor del aporte a parafiscales se hará con un valor igual al 9% de la nómina, dividido en 3 partes de manera que al Sena le corresponda el 2%, 3% ICBF y 4% de Caja de Compensación, este aporte será a cargo de la Cooperativa y Precooperativa, exonerando de este pago al trabajador asociado. Sin embargo se implantó una excepción quedando excluidas de este pago las CTA que facturen al año menos de 435 smmlv.

El otro punto se refirió a la Seguridad Social en cuanto a que los aportes obligatorios estarán a cargo únicamente de la Cooperativa y Precooperativa quien debe hacer la afiliación a salud, pensión y ARP, y adicionalmente hacer los pagos según las normas laborales para los trabajadores dependientes. La base para los aportes a seguridad social será la compensación ordinaria y extraordinaria que perciba mensualmente el Trabajador Asociado.

Esta ley incluyo un mínimo de derechos irrenunciables para los trabajadores asociados reglando estrictamente la compensación mínima mensual de los trabajadores asociados, igualmente sucedió con la extensión a la protección a la maternidad y al menor trabajador, lo que revela la clara intensión del legislador en proteger al trabajador cooperado tal y como lo hace con el trabajador dependiente.

Se condiciono la vinculación a las CTA en el momento en que para hacer parte de las CTA debe practicar un Curso Básico de Economía Solidaria con un mínimo de 20 horas. Y Quien dicte el curso debe estar acreditado por DANSOCIAL.

Esta ley fue clave en los diferentes aspectos mencionados y el legislador complemento el control aspirado señalando la imposibilidad de las CTA de actuar como Empresas de Intermediación Laboral, ni disponer del trabajo del Trabajador Asociado para suministrar mano de obra temporal a terceros, ni remitirlos como trabajadores en misión tal y como legalmente lo hacen las Empresas de Servicios Temporales, aclaro que el tercero contratante no puede ejercer actos disciplinarios contra el trabajador asociado que le presta el servicio; dado que el ejercerlos lo convierte automáticamente en empleador junto con la CTA, siendo entre el tercero contratante y la CTA solidarios respecto al pago integral de salarios, prestaciones e indemnizaciones.

El breve decreto 3553 expedido en el mismo año 2008 regulo la antedicha ley definió la compensación ordinaria como “la suma de dinero que a título de retribución recibe mensualmente el asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado”. Todo lo cual había empezado a regularse desde el 1990 con el decreto 468 que fue derogado posteriormente por el decreto 4588 de 2006

Definió taxativamente las compensaciones extraordinarias y contemplo los procedimientos a seguir de las CTA que cumplen con la excepción de pago de los aportes a parafiscales observada en la ley 1233.

El gobierno nacional por medio del Decreto 2025 de junio de 2011, desarrollo artículo 63 de la ley 1429 de 2010 sobre formalización de empleo, precisando el concepto de trabajador misional y terceros contratantes y haciendo aún más severas, las sanciones, con el fin de evitar la utilización de las cooperativas de Trabajo asociado como forma de tercerización laboral imponiendo multas de hasta 5000 smlmv tanto para las cooperativas que envíen a sus asociados a trabajos misionales como para las Empresas que los contraten; De igual manera impuso la

prohibición a todo servidor público de contratar con cualquier medio de intermediación laboral, que de no respetarse podría ocasionar hasta destitución del cargo.

Teniendo en cuenta que dicho decreto es motivado por una ley que busca promover la formalización del empleo, el Decreto 2025 de 2011 consagró también la posibilidad que tienen los terceros contratantes de actividades misionales prohibidas, de recibir descuentos en las multas hasta del 100%, cuando por voluntad propia formalicen la relación laboral con dichos trabajadores, descuentos que se aplicarán teniendo en cuenta los años de duración del contrato de trabajo que celebren.

Es importante resaltar que artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 de Formalización y Generación de Empleo, estipulaba en su parágrafo que las disposiciones allí contenidas, respecto de las Cooperativas de Trabajo Asociado, entrarían en vigencia a partir de junio de 2013, sin embargo este fue derogado expresamente por el artículo 275 de la Ley 1450 de 2011 (PND 2010-2014). En consecuencia, las previsiones del citado artículo 63 entrarán a regir una vez sancionado el articulado del Plan Nacional de Desarrollo, esto es, el 16 de junio de 2011 y no a partir del año 2013, como lo establecía el derogado parágrafo. Esta derogatoria obedece a los compromisos adquiridos por el Gobierno Nacional para impulsar el avance del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

Dicho lo anterior no puede interpretarse el artículo 2º del decreto 2025 de 2011 en forma aislada, porque de considerarse de esta manera, se concluiría que la disposición reglamentaria consagra una prohibición absoluta que es contraria a la Ley y a la Constitución Política, en la medida en que el Gobierno estaría excediendo las facultades reglamentarias al consagrar una disposición que las leyes que reglamenta no contienen; pues ni el artículo 63 de la Ley 1429/10 ni la Ley 1233/08 prohíben a las CTA cumplir su naturaleza constitucional y legal en

actividades misionales permanentes de las empresas o instituciones que las contraten y ni siquiera el mismo Decreto 2025 establece sanción por éste hecho mientras las CTA no hagan intermediación laboral (envíe trabajadores en misión). Lo que las leyes que éste Decreto reglamenta pretenden es, por una parte, que no haya CTA que realicen simuladamente actividades de empresas de servicios temporales y, por la otra, que dichas CTA desarrollen su verdadera naturaleza de entes autónomos y autogestionarios, para que puedan cumplir su real propósito como organizaciones legítimas de la economía solidaria que el Estado constitucionalmente debe fortalecer (art. 333 CP), sin que haya abusos o manipulaciones en detrimento de tal naturaleza.

5.2 JURISPRUDENCIA: SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL

continuando con el recorrido realizado por la legislación interna de nuestro país a través de los últimos años, se hace necesario revisar también de manera cronológica los pronunciamientos más importantes de las altas cortes, toda vez, que éstas constituyen una fuente indiscutible de escenarios reales que permiten describir la evolución de las CTA en nuestro país con mayor precisión.

5.2.1 Sentencia C-211 de 2000⁶. .Desde el surgimiento de esta sentencia se puede decir que se reafirmó la constitucionalidad de las CTA dentro del ámbito cooperativo y la de sus integrantes como trabajadores asociados bajo acuerdos cooperativos y no laborales. Esta Sentencia separó categóricamente la acepción de la relación cooperativa propiamente dicha y el de la relación laboral. Señaló que no es posible aplicar las normas laborales a los Cooperados sin estudiar las condiciones que determinen una real subordinación. La Corte Constitucional,

⁶ Referencia: expediente D-2539, Demanda de inconstitucionalidad contra artículos 59, 135 y 154 de la ley 79 de 1988 y los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la ley 454 de 1998
Demandante: Humberto de Jesús Longas Londoño Magistrado Ponente: Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ
Santafé de Bogotá, D.C., marzo primero (1º) de dos mil (2000)

precisó que el trabajo asociado es una tercera modalidad de trabajo, diferente al asalariado y al independiente, en la que existe identidad entre asociado y trabajador, por lo cual se excluye la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo. La sentencia se refiere a la definición y las características de las CTA, y esclareció los siguientes conceptos, pero sin señalar todavía una amplia protección a la relación laboral disimulada, ya que se trata de una sentencia fundadora, repleta de conceptos y principios:

- Inaplicación de normas laborales a los asociados de la cooperativa o cooperados.
- Relación de trabajo distinta de la de asalariados.
- Asunción de riesgos, ventajas y desventajas de la actividad cooperativa.
- Exclusión de trabajadores asociados de la legislación laboral.
- Principios mínimos del trabajo sólo a trabajadores contratados por la propia cooperativa en sus actividades administrativas.
- Las controversias entre cooperados y cooperativas deben resolverse por los procedimientos arbitrales o la vía ordinaria.

5.2.2 Sentencia T-550/2004⁷. Esta sentencia tuteló el derecho fundamental de una mujer en estado de embarazo asociada a una cooperativa de trabajo asociado.

“Se vislumbraba el principio orientador del contrato realidad, pero que es inaplicado por la judicatura al resolver acciones de tutela y significa un hito drástico en la orientación de la jurisprudencia, al reconocer el tercer elemento de la relación laboral, ya que gran parte de las decisiones judiciales al respecto alegan que, pese al trabajador recibir órdenes y cumplir horarios en la empresa

⁷ Referencia: expediente T-847906 Acción de tutela instaurada por Martha Diana Garzón Torres contra la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES. Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA, Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de mayo de dos mil cuatro (2004).

satélite, no recibía directamente el estipendio y, por tanto, no se probaba la existencia de un contrato de trabajo, dándole un trato 'civil' a una realidad eminentemente laboral.”

5.2.3 Sentencia T-291 /2005 En Esta sentencia la Corte Desarrolla el principio contemplado en el Art. 53 de la Constitución acerca de la **primacía de la realidad sobre las formas legales** dejando claro que existe contrato laboral cumpliéndose los siguientes presupuestos: i) el trabajador desempeña una actividad por sí mismo; ii) lo hace de manera subordinada y esa subordinación se ve reflejada en el tiempo, modo o cantidad de trabajo; iii) por esta actividad el trabajador recibe una remuneración.

5.2.4 Sentencia T- 445 de 2006. Esta sentencia reafirma los principios señalados en la sentencia C- 211 de 2000, pero aclaró que existen “elementos que pueden conducir a que la relación entre el trabajador asociado y la cooperativa sea subordinada”, por lo tanto podrá ser declarada la existencia de un contrato realidad y se ordene la aplicación de las normas laborales:

- El hecho de que, para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado, éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó.
- El poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo.
- La sujeción por parte del asociado a la designación que la cooperativa haga del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará.

5.2.5 Sentencia T-195 de 2007. La corte Consagra la procedencia de la tutela en los casos concretos donde tutele la **estabilidad laboral reforzada**, donde pese a

existir mecanismos idóneos para hacer valer el derecho, el derecho fundamental se vea vulnerado irremediablemente.

De igual manera, ratifica su línea jurisprudencial en donde consagra la prevalencia de la realidad sobre las formas legales Tal como lo ha dicho la jurisprudencia de esta Corporación, “la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica, entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral. Esto sucede cuando a pesar de las formalidades, la cooperativa establece una relación de subordinación con el supuesto trabajador asociado, dictándole órdenes para el cumplimiento de sus labores, estableciendo un horario para desempeñarlas y pagándole una remuneración en contraprestación a los servicios prestados”⁸

5.2.6 Sentencia T-531 DE 2007⁹. El caso específico estudiado por la Corte Constitucional en el fallo antes mencionado se refiere a la vulneración de los derechos derivados de la protección reforzada a la maternidad y la seguridad social de una trabajadora asociada a una Cooperativa de Trabajo Asociado, por cuanto dicha entidad cooperativa la desvinculó, a juicio de la Corte, como consecuencia de que la trabajadora comunicó su estado de embarazo; en ese orden de ideas, la trabajadora asociada alegó que le fueron vulnerados sus derechos a la seguridad social, a la protección reforzada y al trabajo.

La Corte, en concordancia con sus decisiones anteriores, determinó que la Cooperativa de trabajo asociado debía reintegrarla a su puesto de trabajo por cuanto ***“se deriva entonces que entre el accionante y la Cooperativa de Trabajo Asociado existía una relación laboral, en cuanto la accionante prestaba un servicio personal bajo la dependencia de [la empresa***

⁸ Corte Constitucional Sentencia T 195 de 2007

⁹ Referencia: expediente T-1576446 Acción de tutela instaurada por Yeimy Torres Céspedes contra Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO y otras Magistrado Ponente TAFUR GALVIS,. Alvaro. Bogotá, D. C., doce (12) de julio 2007.

contratante] devengando un salario mínimo”. En tal sentido, mantiene inmutable su posición jurisprudencial en el sentido de que **“la vinculación a una cooperativa no excluye el surgimiento de una relación laboral, es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa sino para un tercero respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios.”.**

5.2.7 Sentencia T-504 de 2008¹⁰. La Corte en este pronunciamiento reiteró su jurisprudencia en cuanto a que no existe una relación de subordinación entre Cooperativa y Cooperado propia de la relación laboral ordinaria, pues los asociados no prestan un servicio remunerado sino que aportan a la organización su trabajo, razón que fundamenta la imposibilidad de aplicar como fuente jurídica el Código Sustantivo del Trabajo.

En el análisis del caso en particular la Corte determino que el Cooperado realizo personalmente la actividad para la que fue contratado, con continuada subordinación frente a la empresa cliente y percibiendo un salario, por lo que no fue difícil descubrir que la relación que existía frente a la empresa cliente para con el accionante se traducía en una relación de carácter laboral. Fue así como se trajo a colación lo expresado en la sentencia T-445 de 2006, cuyo magistrado ponente fue el Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, en la que se indicó que situaciones como “el hecho que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó”, es un elemento que puede conducir a que la relación entre el trabajador asociado y la cooperativa sea subordinada. La ausencia de subordinación nace de una condición fundamental; el trabajador asociado no vende su fuerza de trabajo, como ocurre en las relaciones laborales dependientes,

¹⁰ Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008 CORTE CONSTITUCIONAL SALA CUARTA DE REVISIÓN Sentencia T-504 de 2008 Ref.: Expediente T-1.796.615, Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil, Accionante: Pedro Francisco Caicedo Melo. Demandado: Ingenio Mayagüez S.A. y Cooperativa de Trabajo Asociado La Paz. Bogotá, D.C., dieciséis de mayo de dos mil ocho.

sino que lo aporta a una persona jurídica de la cual es socio (propietario), en los mismos términos que ocurriría para una sociedad mercantil cuando uno de sus socios hace un aporte de industria, bajo ese escenario, se asume el riesgo de ganar o perder, lo que tampoco ocurre en los vínculos de trabajo ordinario, donde el trabajador recibe el precio de su labor sin importar el éxito o fracaso de su empleador.

5.2.8 Sentencia T-471 de 2008¹¹. Esta sentencia se pronuncia en defensa de dos trabajadores que no pueden ingresar a laborar al puerto de Buenaventura donde desempeñan labores de braceros durante 30 años en calidad de socios de una Cooperativa de Trabajo Asociado, por no presentar constancia de afiliación a la seguridad social, requisito indispensable para que se les permita ingresar al puerto a desarrollar labores, según normas de seguridad industrial del puerto.

La Corte expresó de manera reiterativa la prohibición interpuesta en el decreto 4588 de 2006 sobre disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros beneficiarios, y permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes. Resalto la responsabilidad solidaria que resulta entre la cooperativa o precooperativa de trabajo asociado y el tercero contratante frente a la práctica indebida de contrataciones prohibidas en nuestro ordenamiento.

El tercero contratante en el caso particular, si bien se evidenció que no tenía ninguna relación con los actores la Corte imputó la responsabilidad que tiene el mismo de velar por las personas que prestan los servicios dentro de sus instalaciones y a favor de ellos, por lo que no es válido argumentar la falta de nexos contractuales con las personas afectadas, si bien el tercero contratante no actuaba como empleador de los asociados a la cooperativa, si desarrollaban

¹¹ Referencia: expedientes T-1.697.107 y T-1.697.108 Acciones de tutela instauradas separadamente por Luís Evelio Ruíz Aragón y Abad Montaña Boya contra la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura. Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, Bogotá, D. C., quince (15) de mayo del año dos mil ocho (2008).

funciones en beneplácito de estos dentro de sus recintos por lo que resulta su deber velar por que aquellas personas que ingresan allí lo hagan en condiciones dignas y favorables, por tal motivo la corte fallo indicando que el Tercero contratante debía pagar la seguridad Social de los afectados, para permitirles el ingreso a laborar, sin perjuicio de que puedan repetir esta acción contra la Cooperativa de Trabajo Asociado.

5.2.9 Sentencia T-353 de 2008¹². El tutelante es un ciudadano que laboro el servicio de la entidad accionada durante dos meses sin que le hubiesen sido cancelados los salarios correspondientes a ese periodo.

El demandado que describía ser un tercero contratista se defendió arguyendo que el accionante fue vinculado por una cooperativa con la cual el había celebrado un contrato de prestación de servicios, sin embargo, la evidencio revelo que se había celebrado un contrato directamente con el ciudadano afectado con anterioridad al pactado con la cooperativa. Por lo anterior la Corte supo afirmar un claro nexo de subordinación entre el tutelante y la accionada lo que configuro una clara relación laboral y por tanto se desvirtúe la calidad de asociado del actor.

La corte, a lo largo de esta sentencia insiste en la protección de los derechos laborales cuando se contrata a las cooperativas con fines distintos para los cuales están autorizadas. “Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente”. El que una persona ingrese como trabajador asociado de una CTA no excluye el surgimiento de una relación laboral, cuando el cooperado no realiza labores para la cooperativa de manera autogestionaria, sino que por el contrario presta servicios a un tercero, en calidad de subordinado configurando los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. La sentencia

¹² Referencia: expediente T-1.775.000 Accionante: Nelson de Jesús Trujillo Londoño. Accionado: Alcalde Municipal de Yolombó. Fallo de tutela objeto de revisión; Sentencia del 27 de noviembre de 2007, del Juzgado Promiscuo Municipal de Yolombó, Antioquia (no impugnada). Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

ratifica que las cooperativas de Trabajo Asociado deben evitar actuar como intermediarias laborales. Y repite lo ya expuesto en numerosos fallos de esta corporación cuando expone “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”.

5.2.10 Sentencia T-780 de 2008¹³. El peticionario quien ingreso como cooperado a una precooperativa de trabajo asociado, sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de un tercero beneficiario por lo que fue incapacitado, y estando en ese estado de indefensión la precooperativa le informo sin que mediara justa causa que su contrato se suspendía. En consecuencia la Corte Constitucional hizo lo propio al reiterar la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta y en este caso producida a raíz del accidente de trabajo.

La Corte analizo el derecho a la seguridad social en relación jurídica entre los trabajadores asociados y la precooperativa de trabajo asociado y al respecto la corte estableció que independientemente de que las CTA tengan cierta libertad, para la adopción de sus estatutos, en estos no se pueden desconocer las normas que regulan el sistema general de riesgos profesionales en general especialmente frente accidentes de trabajo y reintegro laboral, toda vez que la relación jurídica entre un cooperado y una cooperativa asociada de trabajo no puede desconocer el derecho a la seguridad social integral.

La Corte fue insistente en la prohibición de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para ejercer actividades de intermediación laboral, ya

¹³ Corte Constitucional Sala Sexta De Revisión Sentencia Número T-780 De 2008 Referencia: Expediente T-1.877.545. Peticionario: Javier Huertas Vega. Accionados: Precooperativa De Trabajo Asociado Naturlife Y Naturcol Ltda. Magistrado Ponente: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá, D.C., Trece (13) De Agosto De Dos Mil Ocho (2008).

establecidas en el decreto 4588 de 2006, y aun cuando un tercero contratista no tenga contrato directo con el accionante, es declarada responsable como sucedió en este caso, solidariamente con la Precooperativa, del reintegro laboral además del pago de las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el momento en que fue desvinculado hasta el momento en que se materialice su reintegro.

5.2.11 Sentencia T-305 de 2009 En la cual la corte constitucional ratifica la especial protección que el estado reconoce a las mujeres en estado de gravidez, y la obligación que tienen las cooperativas de trabajo asociado de proteger integralmente a sus asociados. De allí surge el derecho de la trabajadora “asociada” a participar “en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa”¹⁴, que debe preverse a favor de cada uno de los cooperados y que constituye elemento esencial de esa modalidad específica de asociación. Así mismo “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”¹⁵.

5.2.12 Sentencia T-003 de 2010 La corte consagra la especial protección que tienen los trabajadores que hayan sufrido detrimento en su capacidad laboral por causa de un accidente de trabajo, y la obligatoriedad que tienen las cooperativas de trabajo asociado de regirse por Estatutos que sean concordantes con la reglamentación internacional y la normatividad interna; principalmente los derechos fundamentales.

5.2.13 Sentencia C-182 de 2010 La Corte Constitucional declaró la Exequibilidad de la Ley 1233 de 2008. Para lo cual en materia de Cooperativismo determino que

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-211/00 M.P. Carlos Gaviria Díaz. En esta sentencia la Corte resaltó que “*el trabajador asociado tiene derecho a recibir un porcentaje de los excedentes obtenidos por la cooperativa*”.

¹⁵ *Ibidem*.

“No se vulnera el principio de igualdad consagrado en el Artículo 13 de la Constitución, por cuanto: (i) las contribuciones especiales que en ellas se crean y regulan no se imponen sobre los trabajadores asociados a las Cooperativas de Trabajo Asociado, sino que constituyen una carga para las Cooperativas mismas como personas jurídicas; (ii) el impacto de la carga contributiva en las cooperativas de trabajo asociado y la compensación reconocida a sus trabajadores puede tener una equivalencia con el impacto indirecto de la misma carga contributiva en la retribución del trabajador dependiente de una empresa, pero sobre todo, una gran diferencia que impide realizar un estricto juicio de igualdad: regularmente, el trabajador dependiente de una empresa no se beneficia en forma directa de las utilidades que arroja la empresa, mientras que el trabajador asociado, sí; (iii) existen otras organizaciones, también obligadas a pagar contribuciones parafiscales comparables a las contribuciones especiales aquí atacadas, en las que la distinción entre empleador y empleado se disuelve de manera análoga, lo que impide hablar de una discriminación específica en contra de éstas; (iv) en las empresas donde la distinción entre empleado y empleador es nítida, es discutible que a los trabajadores no les represente ningún costo o carga la existencia de aportes parafiscales, con lo cual se derrumba el argumento de discriminación.”¹⁶

5.2.14 Sentencia T-449 de 2010¹⁷. El actor siendo trabajador asociado ha sufrido dos accidentes de trabajo de los cuales aun no se ha reportado total recuperación, lo cual le ha generado numerosas incapacidades. Sin tener en cuenta lo anterior fue despedido según la Cooperativa de Trabajo Asociado, por la baja productividad en ventas que reporta el tercero contratista beneficiaria de la labor del tutelante.

¹⁶ Corte Constitucional Sentencia C 182 de 2010

¹⁷ Referencia: expediente T-2538895 Acción de tutela instaurada por Juan de Jesús Ahumada contra Cooperativa de Servicios Especiales COOPOUTSOURSING y la Administradora de Riesgos Profesionales Sura. Magistrado Ponente: Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá, D.C., quince (15) de junio de dos mil diez (2010).

La sala pasa a estudiar el régimen de las cooperativas de trabajo asociado específicamente el Decreto 4585 de 2009 en los Art 16 y 17, que configuran la prohibición de la intermediación laboral o de realizar actividades que se configuren con las características de las empresas de servicios temporales e impone la carga, a quien se beneficie de la prestación del servicio, de actuar como empleadora, así mismo asegura la Corte, que sucederá con quienes permitan la practica de una relación de subordinación frente a alguno de sus asociados, esto es, hacer solidariamente responsables por las obligaciones económicas a que se dieren lugar a favor del trabajador asociado, tanto a las Cooperativas y Precooerativas de trabajo Asociado como a terceros beneficiarios o contratantes.

La Honorable Corte remembra la jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada propio de las personas con limitaciones físicas, y con base en ello, la misma pudo concluir, que el actor se encontraba en un estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación, lo que evoca la presunción que señala que el despido se realizo sin justa causa. Adicionalmente la Corte también recordó que para que opere el despido de una persona con limitaciones, este debe ser antecedido por el aval de la autoridad del trabajo, de lo contrario se atenderá a las sanciones a que halla lugar.

5.2.15 Sentencia T-132/2011 La Corte reitera los principios de la primacía de la realidad sobre las formas legales, y la prohibición que tienen las cooperativas de trabajo asociado para hacer intermediación laboral, concluyendo que “(i) los estatutos de las cooperativas de trabajo asociado encuentran como límite irreductible, el respeto por las garantías constitucionales que consagra el orden superior a favor de las personas; (ii) estas formas asociativas vulneran las garantías laborales de las personas cuando son empleadas para encubrir relaciones de trabajo; (iii) en aquellos casos en que las cooperativas de trabajo asociado y las empresas contratantes de sus servicios incumplan la prohibición de intermediación laboral contemplada en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, se

entenderá desnaturalizado el pretendido trabajo cooperativo y, en consecuencia, el asociado será considerado trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo”¹⁸.

De igual forma consagra la especial protección que tienen los trabajadores que por debilidad sensorial, física y de salud se encuentren en estado de indefensión manifiesta independiente de la forma de contratación que ostenten.

5.3. SENTENCIAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

5.3.1 RADICADO No. 22404¹⁹ La actuación es motivada por un trabajador asociado a una cooperativa de vigilancia, la cual por estatutos internos decide que solo podrá vincularse a dicha cooperativa personal retirado de la policía y que cuente con pensión de retiro de dicha institución.

La parte actora, a la cual el ad quo le negó las pretensiones y el ad quem confirmó esa decisión, pide ante la C.S.J se le reconozca una pensión de invalidez por parte de la cooperativa toda vez que es que el derecho de contar con un régimen de seguridad social y riesgos es un derecho irrenunciable consagrado en la constitución.

La Corte Suprema de Justicia, pese a estar de acuerdo con lo alegado por la parte actora decide no casar el fallo del ad quo al considerar que ley le da la posibilidad a las Cooperativas de reglamentar el cubrimiento de los riesgos derivados de la prestación del servicio, esto es, de prevención o protección de sus asociados y por tanto no casa la sentencia.

¹⁸ Corte Constitucional Sentencia T 132 de 2011

¹⁹ Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGU, Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de mayo de dos mil cinco (2005).

5.3.2 Radicado No. 25713²⁰ La actuación es motivada por el médico Iván Flores en contra de Comfenalco por haber violado la entidad sus derechos laborales al obligar su vinculación mediante una cooperativa fachada, que realizaba contratos de intermediación laboral. Desde la primera instancia se reconoce y protege la relación laboral vulnerada, decisión que es confirmada por el tribunal; en Casación, el demandante impugna la decisión del tribunal debido a que este no le había reconocido la pedida indemnización moratoria por la probada mala fe de la demandada; La Corte Casa parcialmente la decisión, determina la mala fe de Comfenalco al utilizar una CTA para burlar los derechos laborales, y en su lugar condena a la empresa al pago de la indemnización moratoria y auxilio de cesantías.

La corte envía un mensaje a aquellos empresarios que de mala fe actúan en aras de evadir las responsabilidades laborales Constitucionales; Existe primacía del contrato realidad sobre las formas legales.

5.3.3 Radicado No. 35164²¹ En esta sentencia la C.S.J mantiene su línea jurisprudencial, al determinar que los aportes sociales, que en el régimen de las CTA proviene del acuerdo estatutario, éste no puede dejar de un lado las disposiciones legales Constitucionales que rigen ésta materia; *No sobra reiterar que la Constitución de 1991 instituyó la seguridad social como un derecho de rango fundamental, precisamente por sus inconmensurables dimensiones, y dada la necesaria protección de los riesgos o contingencias que pueden presentársele al ser humano, y específicamente, como ya se dijo, a quienes desarrollan labores que ameritan especial amparo".*

5.3.4 Radicado No. 36227²² La Corte Suprema de Justicia ratifica una vex más su línea jurisprudencial, dejando claro la prevalencia de la normatividad de orden

²⁰ Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA, Bogotá, D.C., seis (6) de diciembre de dos mil seis.

²¹ Magistrado ponente: Dr. Luis Javier Osorio López Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil nueve (2009)

²² MP: CAMILO TARQUINO GALLEGGO, Bogotá, D.C., veintiuno (21) de julio de dos mil diez (2010).

superior que regula esta materia y la obligación de las CTA de prever dentro de sus estatutos un régimen de administración de riesgos; *“No sobra reiterar que la Constitución de 1991 instituyó la seguridad social como un derecho de rango fundamental, precisamente por sus inconmensurables dimensiones, y dada la necesaria protección de los riesgos o contingencias que pueden presentársele al ser humano, y específicamente, como ya se dijo, a quienes desarrollan labores que ameritan especial amparo”*.²³

5.4 COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN EL DERECHO COMPARADO.

Tabla No. 1 El derecho comparado en materia de cooperativas de trabajo asociado según los criterios de: i) aplicación del régimen laboral; ii) según su objeto social; iii) según las obligaciones de seguridad social y aportes parafiscales.²⁴

²³ MP: CAMILO TARQUINO GALLEGO, Bogotá, D.C., veintiuno (21) de julio de dos mil diez (2010).

²⁴ Gonzales Soler, Fernando. Tesis de Grado "OPCION ESTRATÉGICO-EMPRESARIAL DE TERCERIZACION LABORAL CON FLEXIBILIDAD" Bogotá, 2005.

Tabla 1. CTA`S en el Derecho Comparado Según Aplicación del Régimen Laboral

| CTA`S EN EL DERECHO COMPARADO SEGÚN APLICACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL | |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PAÍS | INFORMACIÓN |
| COSTA RICA | <ul style="list-style-type: none"> • las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social Serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de socios, excepto la indemnización por despido a los socios cooperarios excluidos. • las cooperativas no tributarán los aportes jubilatorios patronales a los organismos de previsión social teniendo en cuenta su naturaleza de asociación de trabajadores. |
| MÉXICO | <p>Las sociedades cooperativas de productores podrán contar con personal asalariado, únicamente en los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando las circunstancias extraordinarias o imprevistas de la producción o los servicios lo exijan; • Para la ejecución de obras determinadas; • Para trabajos eventuales o por tiempo determinando o indeterminado, distintos a los requeridos por el objeto social de la sociedad cooperativa; • Para la sustitución temporal de un socio hasta por seis meses en un año; • Por la necesidad de incorporar personal especializado altamente calificado. |
| ESPAÑA | <p>1. Los menores de 18 años no podrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizar trabajos nocturnos. • Los que el gobierno declare para ellos como peligroso, |

| | |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>penosos, o nocivos tanto para su salud como para su desarrollo como persona y como trabajador.</p> <p>2. El número de horas de los trabajadores con contrato laboral, no podrá ser superior al 30% de horas/año de los asociados a la cooperativa de trabajo.</p> <p>3. En el caso de que un cooperativa cese sus funciones, por causas ajenas a la misma, en una contrata de servicios o en una cesión administrativa, y entrare a ocupar su lugar un nuevo empresario, los trabajadores asociados que venían laborando en las mismas, tendrán en mismo derecho como si hubieran laborado, durante el tiempo de la CTA, como empleados con contrato de trabajo.</p> |
| SEGÚN SU OBJETO SOCIAL | |
| PAIS | INFORMACIÓN |
| CUBA | <p>LOS FINES DE LA CTA`S SON:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar, contratar, recibir y utilizar los recursos materiales, económicos y financieros que el Estado proporciona para lograr un mejoramiento en los procesos de producción y lograr un mejor nivel social de vida para sus integrantes. • Fomentar la ayuda y la cooperación mutua entre los agricultores y sus familiares. |
| MEXICO | <p>Las CTA`s son aquellas entidades cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes y/o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual; éstas sociedades podrán actuar y ejercer todos los actos civiles destinados a la comercialización, almacenamiento, transporte y producción de acuerdo con los términos legales.</p> |

| ESPAÑA | <p><i>“Son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores”²⁵</i></p> |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SEGÚN SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES | |
| PAÍS | INFORMACIÓN |
| PERÚ | <p>LAS CTA`S no están exoneradas de las obligaciones laborales, que como empleadoras, deben pagar al instituto peruano de la seguridad social, o de las retribuciones o arbitrios municipales.</p> |
| MEXICO | <p>1. El fondo de previsión social, no podrá ser limitado; deberá destinarse reservas para cubrir los riesgos y enfermedades profesionales, primas de antigüedad, haberes de retiro así como crear fondos de pensión para los socios. Estos fondos cubrirán gastos varios como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gastos médicos y de funeral • Subsidios por incapacidad • Becas educacionales para los socios o sus hijos; • Guarderías • Actividades culturales y deportivas entre otros. <p>Para la consecución de dicho fin, la Asamblea General se reunirá a principio de cada ejercicio con el fin de evaluar las prioridades para la inversión de este fondo. <i>“El Fondo de Previsión Social se constituirá con la aportación anual del porcentaje, que sobre los ingresos netos, sea determinado por</i></p> |

²⁵ Gonzales Soler, Fernando. Tesis de Grado “OPCION ESTRATÉGICO-EMPRESARIAL DE TERCERIZACION LABORAL CON FLEXIBILIDAD” Bogotá, 2005. 113 p.
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere7/DEFINITIVA/TESIS%2051.pdf>

| | |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p><i>la Asamblea General y se aplicará en los términos del artículo anterior. Este porcentaje podrá aumentarse según los riesgos probables y la capacidad económica de la sociedad cooperativa.”²⁶</i></p> <p>2. Independiente de lo anterior cada CTA`s está en la obligación de afiliar a sus trabajadores a los sistemas de seguridad social, y deberá cumplir con los estándares de salubridad e higiene en el trabajo.</p> |
| ESPAÑA | Las disposiciones sobre salud laboral, y previsión de riesgos serán aplicables a los socios trabajadores, teniendo en cuenta la actividad que lo vincula con su CTA. |

5.5 NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

La Constitución Política de Colombia estableció que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, (art.53 C.N.). La ratificación es el depósito ante las oficinas del Director de la O.I.T en Ginebra, Suiza, de la Ley que aprobó el Congreso de la República y que fue sancionada por el Presidente de la República, con la revisión de constitucionalidad encomendada a la Corte Constitucional, con las publicaciones en las cuales se promulga y se cumple con todo el procedimiento establecido para que sea Ley de la república.

5.5.1 De la Organización Internacional de Trabajo Frente a las Cooperativas de Trabajo Asociado.

En las Conferencias Internacionales del Trabajo que se celebran anualmente se adoptan los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., Estas resoluciones contienen disposiciones que orientan a los pueblos del mundo sobre las condiciones en el trabajo²⁷.

²⁶ Gonzales Soler, Fernando. Tesis de Grado “OPCION ESTRATÉGICO-EMPRESARIAL DE TERCERIZACION LABORAL CON FLEXIBILIDAD” Bogotá, 2005. 120 p.

<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere7/DEFINITIVA/TESIS%2051.pdf>

²⁷ Las normas internacionales del trabajo garantía de los derechos fundamentales en el trabajo seminario Uniamericas/fescol Bogotá, Colombia Junio 19 de 2007, 1 p.

En la actualidad se han adoptado 183 Convenios Internacionales del trabajo y cerca de 200 Recomendaciones. Los Convenios son vinculantes y por lo tanto obligan a sus miembros a tomar todas las medidas internas para que se apliquen en cada uno de los Estados. Generalmente se tramitan como proyectos de Ley a iniciativas del alto gobierno y se aprueban como Leyes de la República, en el caso de Colombia, es la manera como los convenios o tratados internacionales cobran vigor y se transforman en normas de orden interno²⁸.

La Organización Internacional del Trabajo ha expedido varias recomendaciones referentes a las Cooperativas, que analizaremos a continuación:

A) R127 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS COOPERATIVAS (PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO), 1966

Adoptada, el veintiuno de junio de mil novecientos sesenta y seis, es citada como la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966²⁹:

La presente Recomendación se aplico a toda clase de cooperativas, tales como las cooperativas de consumo, cooperativas para el mejoramiento de las tierras, cooperativas agrícolas de producción y de transformación, cooperativas rurales de aprovisionamiento, cooperativas agrícolas de venta de productos, cooperativas de pescadores, cooperativas de servicios, cooperativas de artesanos, cooperativas obreras de producción, COOPERATIVAS DE TRABAJO, cooperativas de ahorro y de crédito mutuo y bancos cooperativos, cooperativas de vivienda, cooperativas de transporte, cooperativas de seguros y cooperativas sanitarias³⁰.

En la recomendación se especifico que los países en vías de desarrollo, las cooperativas deberían ser considerados como uno de los factores importantes para el desarrollo económico, social y cultural, así como de la promoción humana.

²⁸ Las normas internacionales del trabajo garantía de los derechos fundamentales en el trabajo seminario Uniamericas/fescol Bogotá, Colombia Junio 19 de 2007, 1 p.

²⁹ R127 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS COOPERATIVAS (PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO), 1966

³⁰ R127 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS COOPERATIVAS (PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO), 1966

Específico en su artículo 3 que deberían establecerse y desarrollarse cooperativas como un medio para: “ a) *mejorar la situación económica, social y cultural de las personas con recursos y posibilidades limitados, así como fomentar su espíritu de iniciativa; b) incrementar los recursos personales y el capital nacional mediante el estímulo del ahorro, la supresión de la usura y la sana utilización del crédito; c) contribuir a la economía con un elemento más amplio de control democrático de la actividad económica y de distribución equitativa de excedentes; d) aumentar la renta nacional, los ingresos procedentes de las exportaciones y las posibilidades de empleo mediante una explotación más completa de los recursos, realizada, por ejemplo, gracias a la aplicación de sistemas de reforma agraria y colonización que tiendan a convertir en productivas nuevas regiones, y a desarrollar industrias modernas, de preferencia diseminadas, para la transformación local de materias primas; e) mejorar las condiciones sociales y completar los servicios sociales en campos tales como el de la vivienda y, cuando corresponda, en el de la salud, en el de la educación y en el de las comunicaciones; f) ayudar a elevar el nivel de instrucción general y técnica de sus socios”.*

También se les recomendó a los gobiernos de los países que deberían desarrollar una política bajo la cual las cooperativas reciban, sin que su independencia se vea afectada, ayuda y estímulo económico, financiero, técnico, legislativo y de otro carácter³¹.

Esta se debería revisar periódicamente y adaptarla a la evolución de las necesidades económicas y sociales y al progreso técnico, vinculando a las cooperativas, a igual título que otras empresas, al establecimiento de planes económicos nacionales y de medidas económicas generales, por lo menos en los casos en que tales planes y medidas afecten a sus actividades.

³¹ R127 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS COOPERATIVAS (PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO), 1966

Respecto de la legislación que las rige se estableció que se debe identificar y eliminar las disposiciones de la legislación que pueden tener por efecto perturbar indebidamente el desarrollo de las cooperativas a causa del carácter discriminatorio de tales disposiciones, adaptar la legislación fiscal a las condiciones especiales de las cooperativas.

También se estableció legislación debería, comprender disposiciones sobre la descripción de la cooperativa que ponga de relieve sus características esenciales, que son: la de ser una asociación de personas que se agrupan voluntariamente para lograr un objetivo común mediante la formación de una empresa controlada democráticamente, que aportan una cuota equitativa del capital que se requiere y aceptan una justa parte en los riesgos y beneficios, y en cuyo funcionamiento los socios participan activamente.³²

Adicional a esto, se debería pactar las condiciones de afiliación, tales como la cuantía máxima de cada certificado de aportación y, cuando proceda, la proporción exigible en el momento de la suscripción y los plazos fijados para su pago total, así como los derechos y obligaciones de los socios que deberían ser precisados en los estatutos de las cooperativas.

Se determino también, las medidas para difundir, lo más ampliamente posible, el conocimiento de los principios, métodos, posibilidades y limitaciones de las cooperativas entre las poblaciones de los países en vías de desarrollo³³.

En su artículo 20 se pacto la ayuda financiera a las cooperativas “ 1) *Siempre que sea necesario, una ayuda financiera externa debería ser otorgada a las cooperativas cuando inician sus actividades o cuando tropiezan con dificultades financieras en su desarrollo o transformación.* 2) *Esta ayuda no debería entrañar*

³² R127 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS COOPERATIVAS (PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO), 1966

³³ R127 RECOMENDACIÓN SOBRE LAS COOPERATIVAS (PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO), 1966

ninguna obligación contraria a la independencia o a los intereses de las cooperativas y debería estar concebida para estimular, y no para reemplazar la iniciativa y los esfuerzos propios de los socios.”

Respecto del control que deberían tener los gobiernos se pacto que estas deberían estar sometidas a un control que garantice que desarrollan sus actividades de conformidad con el objeto para el que fueron establecidas y con la ley.

En su anexo se especifico la importancia que tienen las cooperativas para promover el progreso económico y social general y de asociar directamente a la población rural al proceso de desarrollo *“así como su valor cultural y educacional, debería considerarse que las cooperativas desempeñan un papel vital en los programas de reforma agraria. Deberían servir también para difundir información entre los agricultores, haciendo comprensibles los propósitos, principios y métodos de tales reformas. Las cooperativas deberían capacitar a los agricultores para dirigir sus explotaciones de manera eficaz y productiva y permitir la mayor iniciativa y participación posible de los miembros. 10. Debería estimularse el desarrollo de cooperativas que proporcionen a los agricultores otros servicios, tales como la utilización conjunta de la maquinaria agrícola, la electrificación, la cría de ganado, la provisión de servicios veterinarios y de control de sanidad agrícola, facilidades para el riego y seguros de cosechas y ganado”*

También, hace referencia a un aspecto que es vital en nuestra investigación el cual es que es que resalta que ***“con objeto de mejorar las oportunidades de empleo, las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores agrícolas sin tierras, se los debería ayudar, cuando fuese apropiado, para organizarse voluntariamente en cooperativas de contratación de mano de obra”*** que es lo que observamos que sucede actualmente en el sector palmicultor.

B)R193 RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN DE LAS COOPERATIVAS, 2002

Adoptada el veinte de junio de dos mil dos, la presente Recomendación revisa y reemplaza a la Recomendación sobre las cooperativas (Países en vías de desarrollo), 1966.

Recomienda alentar el desarrollo y el fortalecimiento de la identidad de las cooperativas a través de los valores cooperativos, principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional.

Establece que Deben adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas con el fin de ayudarlas a ellas y a sus socios a crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible, para así desarrollar su potencial económico, incluidas sus capacidades empresariales y de gestión.

Respecto del papel del gobierno, expresa *“Los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados en los valores y principios cooperativos que se enuncian en el párrafo 3, con miras a: a) establecer un marco institucional que permita proceder al registro de las cooperativas de la manera más rápida, sencilla, económica y eficaz posible; b) promover políticas destinadas a permitir la creación de reservas apropiadas, que en parte por lo menos podrían ser indivisibles, así como fondos de solidaridad en las cooperativas; c) prever la adopción de medidas de supervisión de las cooperativas acordes con su naturaleza y funciones, que respeten su autonomía y sean conformes con la legislación y la práctica nacionales y no menos favorables que las medidas aplicables a otras formas de empresa y de organización social; d) facilitar la adhesión de las cooperativas a estructuras cooperativas que respondan a las necesidades de los socios, y e) alentar el desarrollo de las cooperativas como empresas autónomas y*

autogestionadas, en especial en los ámbitos donde las cooperativas han de desempeñar un papel importante o donde ofrecen servicios que, de otra forma, no existirían”

Estableció a su vez la importancia de prestar especial atención al incremento de la participación de las mujeres en el movimiento cooperativo en todos los niveles, en particular en los de gestión y dirección.

También estableció en esta recomendación que se deberá velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer 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 empresas³⁴; A su vez, se estableció la responsabilidad que tienen los gobiernos para promover las mismas, ya que no se puede desconocer que las cooperativas tienen un papel fundamental en la transformación de lo que a menudo son actividades marginales de supervivencia (a veces designadas como "economía informal") en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica³⁵.

Respecto de las organizaciones de empleadores expresa su artículo 15 *“Cuando proceda, las organizaciones de empleadores deberían considerar la posibilidad de admitir como miembros a las cooperativas que deseen unirse a ellas y ofrecerles servicios de apoyo apropiados con las mismas condiciones y cláusulas aplicables a sus demás miembros”*.

De las organizaciones de trabajadores estos deberán:

³⁴ R193 RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN DE LAS COOPERATIVAS, 2002

³⁵ R193 RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN DE LAS COOPERATIVAS, 2002

- a) orientar y prestar asistencia a los trabajadores de las cooperativas para que se afilien a dichas organizaciones;
- b) Ayudar a sus miembros a crear cooperativas, incluso con el objetivo concreto de facilitar el acceso a bienes y servicios básicos;
- d) Contribuir a la creación de nuevas cooperativas y participar en las mismas, con miras a la creación o al mantenimiento de empleos, incluso en los casos en que se contemple el cierre de empresas;
- e) Contribuir en programas destinados a las cooperativas para mejorar su productividad y participar en los mismos;
- f) Fomentar la igualdad de oportunidades en las cooperativas;
- g) promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados de las cooperativas, y
- h) emprender otras actividades para la promoción de las cooperativas, inclusive en los campos de la educación y la formación³⁶.

En diversas oportunidades, la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, a través de Hagen Henry, Jefe del Servicio de Cooperativas, en visitas que ha hecho al país, ha reafirmado que este organismo defiende el modelo de organización del trabajo a través de las cooperativas, siempre y cuando se suscriba a las formulaciones de la política de trabajo decente, definidos en diferentes declaraciones.³⁷ De modo que la misma OIT se configura como una organización de defensa del modelo de cooperativización del trabajo humano y como propuesta de democratización de la propiedad sobre los resultados del trabajo.³⁸

C) SERVICIOS DE COOPERATIVAS EMP/COOP OIT

La OIT considera que las cooperativas no sólo son importantes como medio para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres en todo el mundo, sino que también ponen a disposición de los usuarios infraestructura y

³⁶ R193 RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN DE LAS COOPERATIVAS, 2002

³⁷ Cooperativismo de Trabajo Asociado de Colombia: balance evaluativo 2010 y perspectivas 2011

³⁸ Cooperativismo de Trabajo Asociado de Colombia: balance evaluativo 2010 y perspectivas 2011

servicios esenciales. Las cooperativas tienen una probada trayectoria en materia de creación y mantenimiento del empleo, ya que actualmente brindan más de 100 millones de puestos de trabajo. Asimismo, contribuyen al avance del Programa Global de Empleo de la OIT y a la promoción del trabajo decente. Tomando como base el único instrumento internacional de gobierno en el área de las cooperativas, la Recomendación núm. 193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002, EMP/COOP presta asistencia a los mandantes de la OIT y a las organizaciones de cooperativas en cuatro áreas principales³⁹:

- En las campañas de concienciación pública, mediante actividades de promoción basadas en datos empíricos y en la sensibilización acerca de los valores y los principios cooperativos;
- En el refuerzo de la competitividad de las cooperativas, por medio de la divulgación de sus valores y principios y la creación de herramientas específicas para las partes interesadas en dicho ámbito.
- En la inclusión de los principios y las prácticas cooperativas en todos los niveles de los sistemas nacionales de educación y formación; y
- En el asesoramiento en materia de políticas y legislación sobre cooperativas, con inclusión de las políticas participativas, la creación de legislación y la garantía de que la legislación sobre cooperativas sea comprendida en su sentido más amplio.

La unidad EMP/COOP trabaja en estrecha colaboración con la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), el organismo mundial que representa a las cooperativas. Además de crear sinergias, esta colaboración permite a EMP/COOP recopilar información y vincularse con el mundo real de generación de ingresos de cientos de millones de cooperativistas en todo el mundo. Asimismo, EMP/COOP integra una red junto a otras instituciones como el Comité para la Promoción de la

³⁹ http://www.ilo.org/empent/WorkingUnits/lang--es/WCMS_DOC_ENT_DPT_COO_ES/index.htm

Acción Cooperativa - COPAC, integrado también por entidades de formación e investigación⁴⁰.

A su vez, en el año 2004 se realizó un Memorando de Entendimiento elaborado por la FAO y la OIT mencionando expresamente las cooperativas. Desde 1995 la FAO y la OIT celebran el Día Internacional de las Cooperativas de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es crear conciencia sobre la importancia de las cooperativas y resaltar la contribución del movimiento cooperativo a la solución de los principales problemas abordados por las Naciones Unidas. El tema del Día Internacional de las Cooperativas este año es "*Hacia la recuperación global a través de las cooperativas*", con el fin de resaltar el valor de la empresa cooperativa para la superación de la actual crisis económica⁴¹.

D) LEY MARCO PARA LAS COOPERATIVAS DE AMÉRICA

La Ley Marco fue elaborada por una comisión integrada por expertos de América Central y el Caribe, del Área Andina y del Cono Sur con la colaboración del Jefe del Servicio de Cooperativas de la OIT, la cual fue aprobada por el Consejo de Administración Regional de la ACI-Américas en julio del 2008, luego de ser sometida a consulta.

El objetivo de esta Ley es brindar orientación acerca de los lineamientos fundamentales de la legislación cooperativa, los cuales surgen de la doctrina, de los estudios académicos y de la experiencia más acreditada del derecho comparado.

Esta ley se encuentra redactada en un léxico accesible, reduciendo el lenguaje técnico a lo indispensable, y se refiere a toda clase de cooperativas. Si bien contiene ciertas disposiciones específicas relativas a algunas de ellas, su

⁴⁰ http://www.ilo.org/empent/WorkingUnits/lang--es/WCMS_DOC_ENT_DPT_COO_ES/index.htm

⁴¹ <http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-coop/es/>

propósito es brindar disposiciones que regulen a todas las cooperativas, cualquiera sea su objeto social específico.

La ley consta de 102 artículos y está estructurada en doce capítulos, cada uno de los cuales versa sobre un aspecto determinado, siguiendo un orden lógico que se inicia con disposiciones generales y a continuación trata acerca de la constitución, los socios, el régimen económico, los órganos sociales y la integración cooperativa hasta concluir con la disolución y liquidación. Los capítulos finales están referidos a los organismos estatales encargados de la supervisión y de la política pública en materia de cooperativas.

5.6 OTRAS DECLARACIONES

5.6.1 Declaración Mundial Sobre Cooperativismo De Trabajo Asociado. Aprobada por la Asamblea General de la ACI en Cartagena, Colombia, el 23 de Septiembre de 2005

En esta declaración se especifico que actualmente los seres humanos realizan sus actividades laborales bajo tres modalidades básicas: a) de manera independiente, quedando en este caso determinados por sus propias capacidades y auto-regulación; b) en forma dependiente asalariada, bajo la continuada subordinación a un empleador que se limita a reconocerle una remuneración producto de negociaciones individuales o colectivas; o c) bajo una tercera forma, la **del trabajo asociado, donde el trabajo y la gestión se realizan conjuntamente, sin las limitaciones propias del trabajo individual ni exclusivamente bajo las reglas del trabajo asalariado dependiente**⁴².

Las cooperativas de trabajo asociado por lo tanto se acogen a los siguientes caracteres básicos:

⁴² DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE COOPERATIVISMO DE TRABAJO ASOCIADO. 1 p.

- Tienen como objetivo crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores, dignificar el trabajo humano, permitir la autogestión democrática de los trabajadores y promover el desarrollo comunitario y local.
- La adhesión libre y voluntaria de sus socios, para aportar su trabajo personal y recursos económicos, está condicionada a la existencia de puestos de trabajo.
- Por regla general, el trabajo estará a cargo de sus socios. Implica que la mayoría de los trabajadores de una empresa cooperativa de trabajo asociado son socios trabajadores y vice versa.
- **La relación del socio trabajador con su cooperativa debe ser considerada como distinta a la del trabajo asalariado dependiente convencional y a la del trabajo individual autónomo.**
- Su regulación interna se concreta formalmente por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los socios trabajadores.
- Deben ser autónomas e independientes, ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo y de gestión, y en la disposición y manejo de los medios de producción⁴³.

En su funcionamiento interno, las cooperativas de trabajo asociado deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

1. Compensar equitativamente el trabajo de sus socios, tomando en consideración: la función, la responsabilidad, la complejidad y la especialidad exigidas para los cargos, la productividad y la capacidad económica de la

⁴³ DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE COOPERATIVISMO DE TRABAJO ASOCIADO. 3 p.

empresa, procurando reducir la diferencia entre las mayores y las menores compensaciones.

2. Contribuir al incremento patrimonial y al adecuado crecimiento de las reservas y fondos indivisibles.
3. Dotar los puestos de trabajo de aspectos físicos y técnicos para lograr un adecuado desempeño y buen clima organizacional.
4. Proteger a los socios trabajadores con adecuados sistemas de previsión, seguridad social, salud ocupacional y respetar las normas de protección en vigor en las áreas de la maternidad, del cuidado de los niños y de los menores trabajadores.
5. Practicar la democracia en las instancias decisorias de la organización y en todas las etapas del proceso administrativo.
6. Asegurar la educación, formación y capacitación permanente de los socios e información a los mismos, para garantizar el conocimiento profesional y el desarrollo del modelo cooperativo de trabajo asociado, y para impulsar la innovación y la buena gestión.
7. **Contribuir a la mejora de las condiciones de vida del núcleo familiar de los socios trabajadores y al desarrollo sostenible de la comunidad donde viven.**
8. Combatir el ser usado como instrumentos para flexibilizar o hacer más precarias las condiciones laborales de los trabajadores asalariados y no actuar como intermediarios convencionales para puestos de trabajo⁴⁴.

⁴⁴ DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE COOPERATIVISMO DE TRABAJO ASOCIADO. 4 p.

Respecto de los gobiernos se insiste en que estos no deben discriminar contra las cooperativas de trabajo asociado, y deben incluir en sus políticas públicas y en sus programas la promoción y desarrollo de este tipo de empresa. Para que el cooperativismo de trabajo asociado sea una opción real, es necesario que los Estados establezcan marcos legales nacionales y regionales, que reconozcan la naturaleza Jurídica especial de este tipo de cooperativas, a fin de permitirles que puedan ser generadoras de bienes o de servicios y desarrollar toda su creatividad y potencial empresariales, en las mejores condiciones de beneficio de los socios trabajadores y de la comunidad en general⁴⁵.

También se debe reconocer en la legislación que el cooperativismo de trabajo asociado está condicionado por relaciones laborales e industriales distintas del trabajo dependiente asalariado y del auto empleo o trabajo independiente.

En esta declaración también se resalta la importancia de aplicar a las C.T.A el concepto de trabajo decente promulgado por la OIT, resaltando disposiciones claras acerca de la regulación a la protección social en salud, pensiones, seguro de desempleo, salud ocupacional, y seguridad laboral.

Resalta, que El cooperativismo de trabajo asociado debería ser ofrecido como opción y como modelo empresarial, tanto en los procesos de mutación y reestructuración empresarial, creación de empresas, privatización, conversión de empresas en crisis.

Respecto de las organizaciones de empleadores, especifica que estas pueden promover el desarrollo del cooperativismo de trabajo asociado como una forma empresarial cuyo primer objetivo es el de crear puestos de trabajo sustentables y dignos con valor añadido empresarial, y como una estrategia de salida adecuada para recuperar empresas en crisis o en procesos de liquidación, respetando su

⁴⁵ DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE COOPERATIVISMO DE TRABAJO ASOCIADO. 5 p.

autonomía, permitiendo su libre desarrollo empresarial y sin hacer utilización indebida de esta forma asociativa de trabajo para violar los derechos laborales de los trabajadores.

De las relaciones con las organizaciones de trabajadores establece que se debería mantener un diálogo permanente con los sindicatos, como representantes de los trabajadores, para que estos comprendan la naturaleza y esencia del trabajo asociado cooperativo como modalidad distintiva de trabajo y de propiedad, la cual supera los conflictos propios del trabajo asalariado, y lo apoyen al comprender la importancia del mismo y el futuro que ofrece a la sociedad humana.

5.6.2 Uso Irregular De Las Cooperativas De Trabajo Asociado. En el sector cooperativo, más exactamente para el grupo de las C.T.A se han presentado diferentes obstáculos para que esta figura jurídica se considere completamente consolidada; esto debido a la mala imagen en algunos casos o a la incompreensión de su verdadera naturaleza por parte de los empleadores, que no las diferencian de las que realizan la intermediación laboral; *La problemática de las cooperativas de trabajo asociado es su indebida utilización para realizar actividades de intermediación laboral ajenas a su naturaleza, lo cual se traduce en la creación de figuras de subcontratación que no atienden las aspiraciones de los trabajadores asociados, quienes finalmente se vinculan no por motivaciones propias, sino por necesidad.*

En uso de estas estrategias para evadir la regulación del derecho del trabajo, los empresarios colombianos han recurrido a la deformación de la figura de la Cooperativa de Trabajo Asociado, que son utilizadas como se tratará a profundidad más adelante, como un mecanismo para evadir las responsabilidades legales que implica la relación laboral. *“Desde el año 2002 ha sido motivo de preocupación para las entidades de control, para el gremio y para las mismas cooperativas, la forma como se ha incrementado la utilización de esta figura para*

la realización de actividades ajenas a su esencia y principios, violando en algunos casos las normas existentes, y el soporte doctrinario del modelo, dando origen a lo que se conoce como “pseudo cooperativas” o “falsas cooperativas”, creadas con el fin exclusivo de disminuir costos para las empresas que las contratan.”⁴⁶

Las empresas empezaron a utilizar cada vez más la tercerización como una forma de recortar los costos laborales, de tal manera que el Gobierno inició hacia el 2002- 2003 todo un proceso de reestructuración de hospitales, buscando reducción de costos y mayor eficiencia en la prestación de servicios.

De esta manera Son muchos los sectores productivos que han visto en esta una alternativa para:

- ♦ Impedir el ejercicio de la libertad sindical.
- ♦ Reducir costos laborales, evadiendo la legislación frente a las prestaciones económicas, tales como las primas, cesantías, descanso remunerado, indemnización en caso de despido sin justa causa, pagos parafiscales, entre otros;
- ♦ Evadir la responsabilidad judicial o extrajudicial que tiene el patrón por estas prestaciones frente a las y los trabajadores.⁴⁷
- ♦ Facilitar el despido y la rotación del personal.

El aumento de esta nueva forma de tercerización alertó a organismos estatales de vigilancia y control, es así como luego de 2003 se colocó especial atención a las CTA, y se encontró:

⁴⁶ Observatorio de trabajo asociado en Colombia

⁴⁷ En este punto también es importante resaltar que dentro de la misma lógica cooperativa es prácticamente imposible exigir los derechos en caso de incumplimiento de la cooperativa de los estatutos y/o del acuerdo cooperativo, ya que es legalmente posible establecer una ‘cláusula compromisoria’ o un ‘compromiso’, es decir, un pacto entre las partes de un posible litigio, en el cual se establece que en caso de diferencias no acudirán a los jueces (jurisdicción ordinaria) sino a un tribunal de arbitramento, que deben pagar las partes del En la práctica implica que sería imposible acceder a este sistema de justicia privado para las y los trabajadores quienes no cuentan con los recursos económicos suficientes para pagar los árbitros de un tribunal de arbitramento. (PAEZ, 2005)

Que Bajo la figura de Trabajo Asociado se vienen constituyendo una gran cantidad de cooperativas y pre-cooperativas⁴⁸ para adelantar actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como Agrupadoras en Salud. *“Para los trabajadores asociados a estas falsas cooperativas, la situación resulta muy compleja, toda vez que carecen de injerencia en las decisiones de contratación y, por ende, en sus condiciones de trabajo. Adicionalmente, terminan siendo los primeros afectados por su triple condición de dueños, gestores y trabajadores de la cooperativa.”*⁴⁹

De este modo:

- Se desnaturaliza la forma jurídica (CTA y EST).
- Se distorsiona el objeto social
- Se evade el pago de aportes parafiscales (que deben realizar las empresas según el número de trabajadores y trabajadoras contratadas) (Dto. 2996 y 3555/04).
- Se evita afiliación a cajas de compensación familiar.
- Se traslada al cooperado, en algunos casos, el valor de las cotizaciones a la seguridad social.
- No se da aplicación a la legislación laboral.
- Se genera un efecto donde se da la sustitución de nóminas, evasión tributaria, deslaboralización, etc.⁵⁰

De esta manera se configura el abuso y la violación de los derechos de los trabajadores, quienes no tienen la calidad de trabajadores dependientes ni de la cooperativa, ni de la empresa contratante. En algunos casos, a través de decisiones adoptadas por las altas cortes, basadas en la aplicación del “contrato realidad” han podido configurarse los elementos esenciales del vínculo laboral,

⁴⁸ Las precooperativas de trabajo asociado según el artículo 124 de la Ley 79 de 1988 son grupos que bajo la orientación y con el concurso de una entidad promotora se organizan para realizar actividades permitidas a las cooperativas y, que por carecer de capacidad económica, educativa, administrativa, o técnica, no estén en posibilidad inmediata de organizarse como cooperativas”.

⁴⁹ Observatorio cooperativo en Colombia.

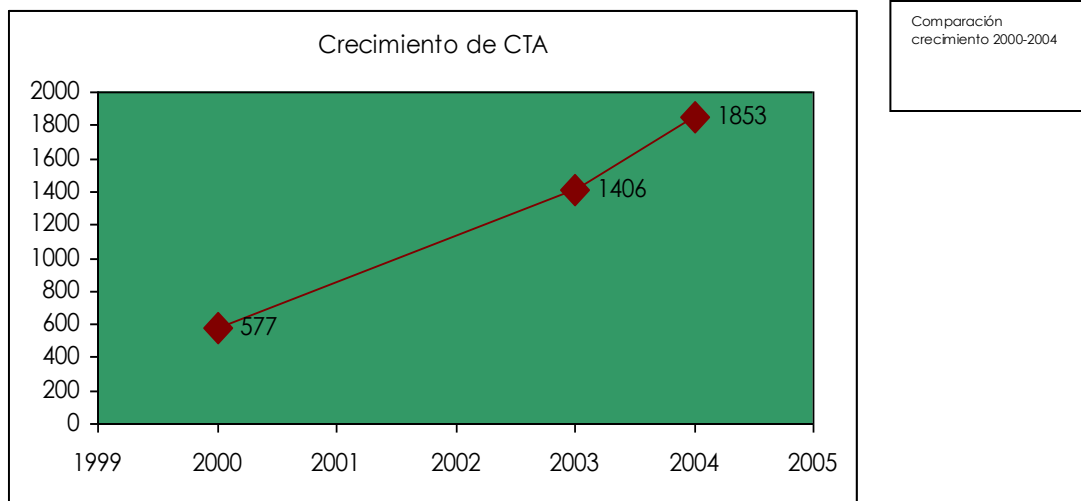
⁵⁰ Período de visitas realizadas: Octubre 2003 - Diciembre 2004.

llegando a la conclusión de que existe dependencia frente a la empresa contratante.

Esta utilización irregular también puede verse como un indicador de las graves limitaciones y de los obstáculos que tiene el desarrollo de la economía solidaria en nuestro país, a diferencia de algunas experiencias en economía solidaria que en otros países han sido exitosas,

En el periodo 2000 – 2004 la Superintendencia de la Economía Solidaria reportó un incremento en las CTA. Según Urrea (2005): *“Se pasó de 577 cooperativas de trabajo asociado (CTA) registradas en el 2000 a 1406 en el 2003 y 1853 en el 2004. Un incremento absoluto del 221,14% en los 4 años, mientras el conjunto del sector cooperativo creció apenas en un 12,6%, de 5095 establecimientos registrados en el 2000 a 5737 en el 2004. Esto significa que se pasa de una participación del 11,32% de las CTA en el conjunto de las cooperativas y fondos de empleados en el 2000 al 32,3% en el año 2004”*

Gráfico 1. Comparación crecimiento 2000-2004 del sector Cooperativo



Para el año 2008 las cámaras de comercio registraron cerca de 13.700 CTA, y cerca de 6000 solicitudes de funcionamiento ante el Ministerio de Protección Social; La Confederación de Cooperativas de Colombia, ha logrado consolidar, a diciembre 2008, datos financieros y estadísticos de 3.903 cooperativas de trabajo asociado en el país, que comparadas con las 6.000 solicitudes de autorización ante el MPS, da un resultado de 2.097 CTA que bien podrían ser nuevas entidades, o son entidades que desarrollaban su objeto social sin realizar los reportes a que están obligadas, de acuerdo con las normas expedidas por los entes de vigilancia y control.

5.6.3 Informe 97ª Y 100ª a la conferencia internacional del trabajo.

Presentado por las Centrales Sindicales colombianas y la Confederación de Pensionados de Colombia CUT, CGT, CTC y CPC

Las Centrales Sindicales colombianas (CUT, CGT y CTC), todas ellas afiliadas a la CSI y a la CSA, y la Confederación de Pensionados de Colombia (CPC) prepararon un informe para la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo, de Junio de 2008.

Se expuso en este informe la situación de las libertades y derechos fundamentales de las y los trabajadores colombianos, del incremento de la violencia contra afiliados y dirigentes sindical, entre otros temas en los cuales se dedica un capítulo a lo que se denomina Precarización laboral a través de seudocooperativas de trabajo Asociado (CTA) y “los contratos basura”

Se expuso que los empleadores colombianos continúan desregulando las relaciones laborales mediante las formas de contratación de naturaleza civil o comercial. Donde *“las cooperativas de trabajo asociado han sido una de las más lesivas para los trabajadores dado que los reduce a la condición de socios de*

*empresa y por tanto a compartir las presuntas bondades de un contrato pactado por la CTAs con la empresa usufructuaría del trabajo*⁵¹

Establecieron en el informe que las llamadas cooperativas de trabajo asociado (CTA), han contribuido a deteriorar la calidad del empleo en Colombia, ya que no responden realmente a los principios cooperativos y hacen uso abusivo del derecho de asociación cooperativa, para burlar los derechos de los trabajadores, en beneficio de los empresarios y de quienes a manera de testaferros de empleadores promueven la creación de las mismas. Las llamadas CTA son seudo cooperativas.

Se denuncia que es frecuente que inmediatamente después de haber aplicado planes para la liquidación de contratos de trabajadores regulares, o de efectuar despidos masivos se les ofrezca contratación a través de las CTA, fenómeno que se presenta incluso en entidades estatales, y que aun luego del decreto 4488 de 2006 de que las CTA no pueden realizar intermediación laboral, en la práctica la hacen, con el agravante de que el empleador beneficiario de la labor contratada se exime de responsabilidad.

Establecen que al afirmar que no se les aplica la legislación laboral se les niegan los siguientes derechos humanos, irrenunciables, de todos los que prestan su fuerza de trabajo: *“(i) se renuncia a la Seguridad Social o se asume la carga económica que aportaba la empresa en la cotización, además excluye de toda responsabilidad a la empresa que hace uso de los asociados a las CTA, Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure una existencia conforme a la dignidad humana al trabajador y su familia, vital y móvil, toda vez que se niegan la existencia de un salario, por ende se es posible embargar la compensación que recibe un cooperado o que este devengue menos del mínimo, (iii) Fundar o asociarse a sindicatos para defender sus intereses, la negociación*

⁵¹ INFORME A LA 97ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

colectiva y la huelga, pues este se regula a través del Código Sustantivo y se les niega a los asociados la posibilidad de asociarse para defenderse, incluso a pesar que reiteradamente el Comité de Libertad Sindical ha solicitado al gobierno que cambie su legislación al respecto para que todos los trabajadores sin importar el tipo de contrato, se puedan asociar acorde al artículo 2 del Convenio 87, (iv) Derechos de protección a la maternidad, toda vez que a pesar que es protegido constitucionalmente, al excluir a las empresas de la responsabilidad con los trabajadores de las CTA, y al no tener ninguna responsabilidad especial la CTA con la trabajadora en estado de embarazo, se está abandonando a la misma a su suerte, y ni siquiera con estabilidad laboral para protegerla, (v) Descanso, limitación razonable de horas de trabajo, una de las más grandes conquistas de los trabajadores, no les es aplicables a los asociados a las CTA pues este se regula con la normatividad laboral no aplicable a ellos, pareciendo más este tipo de vinculación a una servidumbre que a una relación legítima de trabajo, (vi) Omite también protección alguna para los trabajadores discapacitados, o establecer reglas sobre las condiciones de trabajo, (vii) De igual forma no existe estabilidad laboral generando una libertad de remoción, la cual incluso no necesita motivarse.⁵²

También consideraron que mediante esta figura se violan otros derechos que se derivan del contrato de trabajo, como lo son: La renovación automática del contrato a término fijo, el auxilio de transporte, la protección de no embargo de salarios mínimos, recargos por hora laborada que exceda la jornada máxima legal, pago de cesantías, pago de indemnizaciones por despido injusto, pago de primas de servicio, pago por indemnización moratoria, pago compensatorio por vacaciones no disfrutadas, etc.

El cooperativismo se ha tornado en una herramienta para la precarización y disminución de costos, se especifico de que no existe capacidad por parte del

⁵² INFORME A LA 97ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Gobierno para ejercer control sobre las CTA, ya que la superintendencia de economía solidaria es un ente centralizado en Bogotá con menos de 100 personas entre su personal los cuales no hacen inspecciones de trabajo, y los inspectores de trabajo del Ministerio de la Protección Social están sobrecargados de competencias y no ejercen control sobre la oferta o contrato mercantil que celebran las CTA; Sólo una mínima parte de los inspectores realizan visitas in situ, pues la mayoría cumple funciones de conciliadores o se dedica a resolver consultas. *“La Regional Antioquia tiene sólo 6 inspectores que realizan inspecciones de carácter general para un total de 1’511.000 trabajadores ocupados en Medellín y el Área Metropolitana. Por su parte los funcionarios de la Supersolidaria carecen de competencia para proteger derechos laborales o imponer sanciones propias de los inspectores de trabajo, a lo que se agrega la falta de idoneidad en su formación. Al respecto Jaime Montoya, asesor de la CUT Valle para el caso de los corteros de caña, señala: “Se chutan las responsabilidades. El Ministerio dice que la vigilancia de las cooperativas es responsabilidad de la Superintendencia, y ésta dice que es competencia del Ministerio”*⁵³

En ésta materia, El Gobierno no ha cumplido con estas observaciones, por el contrario la Ley 1233 de 2008 sobre cooperativas de trabajo asociado, no reguló los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, ni se refirió a los derechos sindicales en otras formas de contratación que ocultan relaciones laborales, es decir una norma que no respondió a las observaciones y recomendaciones de la OIT. De igual manera a pesar del gran número de denuncias sobre violaciones a derechos laborales a través de CTA, el Gobierno promovió que las CTA no fueran controladas directamente por los inspectores de trabajo, por el contrario fomento la creación de un sistema de autocontrol desde el gremio de las cooperativas, Art. 4 Ley 1233/08, el cual

⁵³Dr. Ricardo Aricapa, Conferencia para Encuentro Nacional de Cooperativas, Medellín-COOPRUDEA - Antioquia

ha resultado ser ineficaz y muestra el desinterés del Gobierno en proteger los derechos laborales

El informe del año 2011, para el cual el gobierno nacional invito la conformación de una comisión tripartita de Alto nivel, encargada de examinar los temas de sindicalización en el país, determino que la participación de la negociación colectiva a partir de los sindicatos es muy baja oscilando entre el 4 y el 7 por ciento, y esto se debe principalmente a la intermediación laboral llevada a cabo por las cooperativas de trabajo asociado así como todos los demás obstáculos legales y prácticos a la libertad sindical y negociación colectiva que puedan resultar de la existencia de dichas cooperativas; las cooperativas de trabajo pueden ejercer el derecho de asociación sindical de manera simultánea, ya que nada impide que se asocien a un sindicato de gremio o incluso a un sindicato de industria. El Gobierno aclara sin embargo que los asociados a las cooperativas de trabajo asociado no pueden conformar organizaciones sindicales en las empresas en las que ejercen actividad como miembros de la cooperativa ya que la legislación establece que tanto de la definición de la organización como de las funciones de los sindicatos se establece que estos están integrados por trabajadores que se encuentran vinculados por un contrato de trabajo en *“el que se pueda establecer una relación de dependencia o subordinación.”*

De ésta manera *“La Comisión reitera que cuando los trabajadores de las cooperativas u otros tipos de contratos civiles o comerciales deben efectuar tareas propias del giro normal de actividades de la entidad en relación de subordinación, deben ser considerados como empleados en una verdadera relación de trabajo y en consecuencia deben gozar del derecho de afiliación sindical”*⁵⁴

⁵⁴ INFORME OIT AÑO 2011

5.7 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL SOSTENIBLE “Roundtable on Sustainable Palm Oil” –RSPO.

La RSPO, por sus siglas en ingles, es una organización sin ánimo de lucro constituida en 2004, que agrupa productores, industriales, comercializadores, consumidores, ONG's y otros actores interesados en la agroindustria de la palma de aceite y comprometidos con la promoción de la producción sostenible de este producto.

En 2005 la RSPO formuló los principios y criterios que se establecieron para orientar el desarrollo de la agroindustria palmera, los cuales deben ser acatados y cumplidos por todos y cada uno de los participantes en la misma. En 2010, en un proceso liderado por Fedepalma, se aprobó la interpretación nacional de éstos principios cuyo objetivo es proveer guía adecuada a las normas legales y condiciones particulares del contexto colombiano.

Los principios y criterios se refieren a las condiciones ambientales, sociales y económicas. En las que se enmarcan las operaciones de las empresas, de manera que estas puedan garantizar el respeto por las personas y los recursos naturales.

5.7.1 Principios.

- Compromiso con la transparencia
- Conformidad con Regulaciones y leyes
- Viabilidad Económica y financiera
- Uso de Prácticas óptimas apropiadas por los cultivadores y plantas de beneficio
- Responsabilidad Ambiental, conservación de recursos naturales y biodiversidad
- Consideración responsable a empleados, individuos y comunidades
- Desarrollo responsable de nuevas Plantaciones

- Compromiso de mejora continua en las áreas claves de las actividades principales

5.8 OTRAS FORMAS DE VINCULACION LABORAL

5.8.1 Contratistas Independientes. El esquema de contratación de los contratistas independientes, se encuentra regulado principalmente por normas comerciales y civiles. .

Este esquema de contratación, le permite al empresario contratar con terceros la prestación de servicios, el suministro de bienes o el desarrollo de una obra o actividad determinada.

No obstante que por regla general la normatividad aplicable a este tipo de contratos sea la civil o la mercantil, en materia laboral, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que fue modificada por el artículo 3º del decreto 2351 de 1965, regula la contratación vía contratistas independientes de la siguiente manera: “1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente

responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”.

Del tenor del artículo antes citado, podemos inferir que los contratistas independientes actúan a nombre propio y no como intermediarios ni representantes de un empleador, razón por la cual la vinculación de personal la realiza por sí misma, radicando en cabeza suya los efectos y las obligaciones que surgieren de los contratos laborales que hubiere celebrado para el cumplimiento del objeto del contrato civil o comercial suscrito con el contratante.

Los contratos que vinculen a un determinado contratante con contratistas independientes, suponen que el desarrollo del mismo deberá darse en un ámbito de total autonomía técnica, financiera y directiva del contratista independiente, cayendo dentro de estas características el manejo de su personal, razón por la cual el contratante no podrá ejercer subordinación alguna sobre el personal del contratista independiente so pena de que en aplicación del principio de la primacía de la realidad se considere que entre el contratante y el personal del contratista independiente existe una verdadera relación laboral.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia de 8 de mayo de 1961⁵⁵ señaló que frente a la contratación con contratistas independientes se evidencian dos clases de situaciones: “Dos relaciones jurídicas contempla la norma transcrita, a saber: a) Una entre la persona que encarga la ejecución de una obra o labor y la persona que la realiza; y b) Otra quien cumple el trabajo y los colaboradores para tal fin. La primera origina un contrato de obra entre el artífice y su beneficiario y exige concurrencia de estos requisitos: que el contratista se obligue a ejecutar la obra o labor con libertad, autonomía técnica y directiva, empleando en ella sus propios medios y asumiendo los riesgos del

⁵⁵ Sentencia Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral del 8 de mayo de 1961.

negocio, y de parte del beneficiario, que se obligue a pagar por el trabajo un precio determinado. La segunda relación requiere el lleno de las condiciones de todo contrato de trabajo, que detalla el artículo 23 del estatuto laboral sustantivo...Según lo expuesto, para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tiene contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal”

De la sentencia citada, podemos identificar otra característica que se deriva del tenor literal del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo es la responsabilidad solidaria surgida entre el contratista independiente y el beneficiario de la obra, cuando las actividades que contrate el beneficiario sean propias del giro ordinario de sus negocios, no deslindándose completamente de esta manera la responsabilidad derivada de la contratación vía contratistas independientes.

La razón de ser de esta responsabilidad se encuentra en la medida que la persona natural o jurídica que contrate con un tercero la realización de una obra o la prestación de un servicio propio del giro ordinario de sus negocios, está de cierta forma incumpliendo con la responsabilidad social de generar empleabilidad, razón por la cual la responsabilidad solidaria derivada de este tipo de contratación resultaría apenas lógica.

Esta disposición igualmente es una clara demostración del carácter tuitivo del derecho del trabajo frente a los derechos de los trabajadores y al cumplimiento de las obligaciones en cabeza de los empleadores.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-167 del 24 de febrero de 2005 manifestó: “Al respecto, es importante recordar que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, con miras a garantizar los derechos de los trabajadores y ex trabajadores pensionados de las empresas, vinculados por contratistas o subcontratistas para la realización de una obra a favor de un tercero, establece una responsabilidad solidaria de carácter legal entre el contratista, subcontratista y beneficiario o propietario de la obra. En ese sentido, en el asunto sub examine, si al demandante se le hubieran vulnerado sus derechos fundamentales no se podría admitir el argumento de la accionada de que entre esa empresa y el señor Guerrero Gómez no existía ninguna relación de tipo laboral, pues lo cierto es que era la beneficiaria de la labor realizada por el actor, contratado por un contratista de esa empresa.”⁵⁶

En consecuencia y una vez analizado el tenor literal y los alcances del artículo 34 del CST, resulta pertinente señalar que en los esquemas de contratación con contratistas independientes, se pueden identificar dos tipos de relaciones contractuales, la primera es de tipo civil o comercial en virtud de un contrato de prestación de servicios entre el contratante y el contratista independiente, y la segunda es la relación existente vía contrato de trabajo entre el contratista independiente y el personal utilizado por este en el cumplimiento del objeto del contrato de prestación de servicios.

De esta forma tenemos que una relación jurídica es la conformada por el contratista independiente y el beneficiario de la obra o servicio y la segunda es la surgida entre el contratista independiente y sus trabajadores.

La finalidad de los esquemas de contratación que impliquen la vinculación de un contratista independiente, no es otra que relevar al beneficiario de la obra de la

⁵⁶ BELTRÁN SIERRA, Alfredo. Corte Constitucional. Sentencia T-167 del 24 de febrero de 2005. M.P..

carga de las obligaciones laborales propias de la contratación vía contrato de trabajo.

No obstante, el cumplimiento de la finalidad de la contratación vía contratistas independientes, se ve claramente limitada por la extensión de responsabilidad que el artículo 34 del CST le impone al beneficiario de la obra, si las actividades contratadas son propias del giro ordinario de sus negocios, limitación que por la razón explicada anteriormente, parece estar suficientemente sustentada.

La extensión de responsabilidad al beneficiario de la obra es un mecanismo que el legislador incluyó en el ordenamiento jurídico para evitar la desnaturalización de este tipo de contratación, pues si las actividades tercerizadas son propias del giro ordinario de los negocios del contratante lo más lógico es que la contratación se hiciera como contrato de trabajo, sin embargo, al no hacerlo de esta forma, el beneficiario deberá ser lo suficientemente diligente para cerciorarse del pago cumplido de las acreencias laborales a los trabajadores del contratista, so pena de ser obligado a pagar solidariamente dichas acreencias, claro está que una vez hecho el pago, el beneficiario puede repetir contra el empleador incumplido para que este le restituya el valor pagado por concepto de acreencias laborales al personal del contratista.

Por el contrario si las actividades que terceriza vía contratista independiente el beneficiario de la obra son completamente ajenas al giro ordinario de sus negocios, la responsabilidad solidaria que estatuye el artículo 34 del CST, no podrá predicarse.

En el año de 1970, la Corte Suprema de Justicia delimitó el alcance de la responsabilidad solidaria contenida en el artículo 34 del CST, argumentando que los trabajadores de los contratistas independientes:

El trabajador puede demandar sólo al contratista independiente, quien se reputa como su empleador, caso en el cual no se pide la solidaridad y por lo tanto nadie más termina vinculado al litigio. En este escenario la litis se surte entre el contratista independiente como empleador y su trabajador, caso en el cual si hubiere sentencia condenatoria el único que resultaría ejecutado sería el contratista empleador.

- ❖ El trabajador puede demandar conjuntamente al contratista empleador y al beneficiario o dueño de la obra, como deudores solidarios. En este evento se conforma un litisconsorcio y en caso de ser el empleador condenado la ejecución procederá contra el contratista empleador o contra el beneficiario de la obra, pudiendo este último repetir contra el primero si procediere al pago de la deuda.
- ❖ El trabajador puede demandar solamente al beneficiario, como deudor solidario.⁵⁷

Sin embargo existen mecanismos mediante los cuales el beneficiario de la obra puede prevenir o al menos minimizar la eventual declaratoria de solidaridad por las deudas laborales del contratista independiente, esto lo puede hacer exigiendo al contratista independiente constituir pólizas para asegurar el pago de acreencias laborales en caso de incumplimiento del contratista.

Ahora bien, resulta inexorable plantear las posibles contingencias laborales surgidas de los vínculos con contratistas independientes, que pueden concretarse en los siguientes casos:

- La responsabilidad solidaria del contratante frente a los trabajadores del contratista independiente de conformidad con el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior supone que los acreedores (trabajadores del contratista) ante el incumplimiento o eventual incumplimiento de su deudor (contratista empleador), puedan exigir tanto al contratista como al contratante el pago de la

⁵⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 14 de diciembre de 1970.

totalidad de las deudas existente por concepto de acreencias laborales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social.

Para que surja esta responsabilidad solidaria es necesario que la preceda una declaración de carácter judicial o que el contratante beneficiario la acepte.

Igualmente esta responsabilidad se puede predicar de los trabajadores de los subcontratistas siempre que los mismos realicen actividades propias del giro ordinario de los negocios del beneficiario.

➤ Los riesgos asociados a la calidad de simple intermediario, que surgen en desarrollo del principio de la primacía de la realidad laboral antes mencionado, conforme al cual resultaría factible demostrar que el contratista en un intermediario entre el contratante y los trabajadores vinculados por el contratista, en la medida en que se demuestre una relación de subordinación directa entre los trabajadores del contratista y el contratante.

En este escenario el contratante sería considerado el verdadero empleador de los trabajadores del contratista.

Por esta razón es que resulta fundamental que el contratista independiente esté dotado de plena autonomía en la ejecución del contrato de prestación de servicios.

5.9 EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)

La Ley 50 de 1990 en su artículo 71 estatuyó que: “Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.” (Subraya fuera de texto).

El artículo antes señalado pretendió ser declarado inexecutable por considerar a la Empresa de Servicios Temporales como empleador de los trabajadores en misión cuando quien recibía el servicio era el usuario, sin embargo el mismo fue declarado executable mediante sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991 de la Corte Suprema de Justicia,. La Corte en la mencionada providencia señaló que: “(...) la calidad de empleador de que se reviste a la empresa de servicios temporales respecto de los trabajadores que destaca en misión a terceros beneficiarios, viene dada en el Decreto 1433 de 1983 y con la expedición de este ordenamiento se quiso definir de una vez por todas así la relación entre ella y dichos trabajadores. Se consiguió con ello dar la debida seguridad jurídica a una y otros y principalmente en beneficio de la clase asalariada, pues, como la vinculación en primer término se hace directamente con la empresa, la cual posteriormente remite al trabajador al usuario, era menester precisar responsabilidades y por lo tanto identificar al patrono. Y ha sido así cómo por definición legal, se le da este carácter a la empresa de servicios temporales, incorporándola a la categoría jurídica de contratista independiente prevista en el artículo 34 del C.S.T. y relevando de la demostración de los requisitos señalados en esa norma para tal contratista. (...)Siendo entonces el contratista independiente, patrono de los trabajadores en misión, nada obsta a juicio de la Sala para que a su vez surja la responsabilidad solidaria de los beneficiarios del servicio, en los términos del artículo 31 referido que al respecto es aplicable.”

En estos términos se dejó en claro que la Empresas de Servicios Temporales se reputa como verdadero empleador de los trabajadores en misión.

Después de muchos intentos de regulación de las EST, mediante Decreto 4369 del 4 de diciembre de 2006, se reglamentó el ejercicio de la actividad de las mismas.

De la ley 50 de 1990, es menester rescatar las siguientes características de las temporales:

1) El artículo 72 de la Ley 50 de 1990, dispone que las Empresas de Servicios Temporales deben ser personas jurídicas y dedicarse dentro de su objeto social, exclusivamente a ejercer la actividad de intermediación.

2) Las partes del esquema de contratación de las EST son las siguientes:

a. La Empresa de Servicios Temporales.

b. La empresa usuaria: Puede ser una persona natural o jurídica quien contrate los servicios de la EST, con la limitación en tiempo prevista en la ley. El contrato celebrado con las EST debe constar por escrito y cumplir con determinados requisitos establecidos en la ley.

c. Los Trabajadores de la EST: Pueden ser:

Trabajadores de Planta: Quienes desarrollan su actividad en las propias dependencias de la Empresa de Servicios Temporales.

Trabajadores en Misión: Aquéllos que la empresa de servicios temporales envía a las empresas usuarias a cumplir una tarea durante un tiempo determinado.

3) Los trabajadores en misión gozarán de los mismos derechos en cuanto a salario y prestaciones que tengan los trabajadores permanentes de la empresa usuaria que cumplan sus mismas labores y tengan una escala de antigüedad; de la misma forma tendrán derecho a gozar de los beneficios establecidos que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación⁵⁸.

a) Naturaleza de los vínculos: Entre la Empresa usuaria y la EST existe un contrato de prestación de servicios de suministro de personal. Entre la EST y

⁵⁸ En tal sentido, mediante sentencia del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, del 23 de marzo de 2000, se declaró la nulidad del literal b) del artículo 3º del Decreto 024 del 6 de enero de 1998 por considerar que se estaban concediendo todas las prerrogativas que la empresa usuaria tenga con todos sus trabajadores y no solo las referentes a transporte, alimentación y recreación.

sus trabajadores existe un vínculo laboral. Entre la Empresa Usuaria y los trabajadores en misión en principio no existe ninguna clase de vínculo.

Esta es una figura propia de la flexibilización laboral, encaminada principalmente a generar empleabilidad y a que las empresas adecuen sus contrataciones a las necesidades imperantes de la economía actual, siendo la contratación de Empresas de Servicios temporales una interesante figura que les permitió a los empresarios cubrir necesidades de personal temporal en sus Compañías.

Sin embargo, en algunos casos esta figura ha sido utilizada para evadir las responsabilidades propias surgidas de una relación de trabajo, como lo son el costo de rotación y capacitación de personal, de los posibles sobrecostos de la existencia de una organización sindical en la Compañía o de un grupo de empleados no sindicalizados que tengan suscritos con su empleador pactos colectivos del trabajo.

Sin embargo es menester señalar que la relación contractual surgida con las Empresas de Servicios Temporales es sui generis, toda vez que si bien el Empleador de los trabajadores en misión es la Empresa de Servicios Temporales quien in natura sería quien tiene el poder subordinante sobre los trabajadores en misión, la subordinación delegada le ejerce la Empresa Usuaria, toda vez que es quien dirige y ejerce la prestación del servicio de los trabajadores en misión; sin embargo el hecho de tener una subordinación delegada, no implica que esta figura sirva para conculcar los derechos de los trabajadores, ya que en virtud del principio de la primacía de la realidad, la empresa Usuaria podría llegar a ser declarada como verdadero empleador de los trabajadores en misión.

Así mismo, la Ley 50 de 1990 hace referencia a las actividades prohibidas y permitidas que las Empresas de Servicios Temporales pueden desarrollar o no.

De esta forma, la EST, sólo podrán desarrollar como actividad permitida el objeto único y exclusivo para el cual se encuentran autorizadas, el cual es el suministro de personal temporal de acuerdo con los requisitos y condicionamientos que la misma ley le impone y que procederemos a mencionar.

Es así como el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, aduce que las EST sólo podrán contratar trabajadores en misión en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, el de corta duración, por un término no mayor de un mes, y en labores distintas a las del giro ordinario de los negocios del empleador.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

El numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, estatuye que también se puede proceder a la contratación de las EST en los siguientes eventos:

1. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías;
2. Para atender los incrementos en la cantidad de trabajo, que son propios de los períodos estacionales de cosechas;
3. Para atender los incrementos en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) mes más.

La temporalidad impuesta por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, es una de las principales herramientas para evitar que la contratación de trabajadores en misión se convierta en una contratación permanente desnaturalizando de esta forma el objeto fundamental de la figura que es cubrir necesidades temporales de personal,

más no que dicha contratación se convierta en permanente, pues de esta forma se estaría impidiendo el ingreso y la estabilidad laboral de los trabajadores.

La Corte Suprema de Justicia, en varios de sus pronunciamientos ha argumentado que en los casos que las empresas de servicios temporales utilicen irregularmente la figura de la intermediación laboral, bien porque superan el tiempo máximo consagrado en la ley para este tipo de contratación o bien porque se acude a esta modalidad de contratación para vincular trabajadores en situaciones distintas a las permitidas por legislador, la empresa usuaria será considerada como el verdadero empleador y la EST como un simple intermediario.

Es así como la sentencia No. 25717 del veintidós (22) de febrero de 2006, providencia en la cual se resuelve el recurso de casación interpuesto por una trabajadora que laboró durante más de cuatro años, vinculada a la misma empresa de servicios temporales, prestando sus servicios en una empresa de economía mixta, la Honorable Corte decidió que se trataba de una contratación por fuera de los parámetros legales, en los siguientes términos: “(...) por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.”⁵⁹

5.10 CONTRATOS SINDICALES

⁵⁹ En este mismo sentido, Corte Suprema de Justicia, Sala De Casación Laboral, sentencias del 31 de marzo de 2006, del 26 de septiembre de 2006 y del 12 de septiembre de 2006. Corte Constitucional, sentencia C – 330 de 1995

Son contratos celebrados entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra. Este tipo de contratos se encuentran regulados en el artículo 482 del CST

De igual forma, el Decreto 657 de 2006 (publicado por el Ministerio de Protección Social) realizó un desarrollo de la poca regulación que tiene este tipo de contratos.

El decreto antes referenciado busca involucrar a las organizaciones sindicales en la gestión de las empresas, y generar a través de la suscripción de los contratos sindicales un sentido de pertenencia y de responsabilidad del trabajador y del sindicato hacia la Empresa o empleador.

Desde el artículo 1° del decreto analizado, en el cual se encuentran las características del contrato sindical, se puede evidenciar que tanto el legislador (en el artículo 484 del CST) como el Ministerio, quieren dar prevalencia al hecho de que el contrato sindical es principal, es decir, que no depende de la existencia del sindicato de trabajadores que lo celebra. Esta característica es sin duda un garantía tanto para los trabajadores que prestan el servicio como para el empleador beneficiario del mismo, ya que se pretende mantener la continuidad en el cabal desarrollo del objeto del contrato sindical aún en el evento en que el sindicato llegue a extinguirse.

El contrato sindical es en esencia solemne, ya que el artículo 482 del CST ordena que uno de los ejemplares del contrato sindical sea depositado en el Ministerio de Protección Social, circunstancia que implica que las condiciones contractuales de éste acuerdo deben obligatoriamente constar en algún documento que deberá así mismo ser depositado. Si no se llegare a depositar el documento ante el Ministerio de Protección Social, los derechos y obligaciones que surgen del contrato sindical no podrían ser protegidos frente a reclamaciones de terceros aunque sí van a obligar al sindicato y al empleador.

El artículo 2° del decreto 657 de 2006 dispone que el empleador, cuando vaya a contratar la prestación de un servicio deberá evaluar en primera instancia las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales de trabajadores. Dicha disposición implica que el empleador, cuando reciba dos propuestas para la prestación de un servicio las cuales tienen igualdad de condiciones de capacidad técnica, financiera y administrativa, deberá evaluar en primera instancia la presentada por el sindicato, sin embargo, esto no implica que dicha propuesta debe seleccionarse de forma obligatoria.

El artículo 3° del decreto bajo examen especifica los elementos básicos que debe contener el contrato sindical dentro de los cuales se encuentran: i) definición del objeto del contrato (ejecución de un servicio o realización de una obra), ii) las condiciones de tiempo, modo y lugar en las cuales se deberá ejecutar el objeto del contrato, iii) el valor total que recibirá el sindicato como contraprestación del servicio o la obra y iv) la cuantía de la garantía que deberá prestarse por cada una de las partes para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que surgen del contrato, garantía que podrá ser prestada a través de una póliza de seguros (que cubra el riesgo del incumplimiento), una garantía bancaria (depositando en un banco la suma que pudiera llegar a causar la indemnización de los perjuicios), una garantía personal (en la cual otra persona sirve de fiadora como lo podría ser por ejemplo una organización sindical de segundo o tercer grado), entre otras.

Así mismo, el artículo 4° impone al sindicato la obligación de realizar un trámite previo a la celebración del contrato sindical. Dicho trámite implica que las condiciones en las cuales se va a celebrar el contrato sindical, así como todas las obligaciones que asumirá el sindicato en relación con el mismo deban ser debatidas por el máximo órgano de administración del sindicato (el cual está conformado por la agrupación de todos los trabajadores sindicalizados). Dicho trámite genera pérdida de agilidad en la celebración de los contratos sindicales ya que impone a los sindicatos la obligación de tomar en pleno las decisiones

referentes al contrato sindical so pena de que el contrato pueda ser demandado por violar una norma imperativa (lo cual acarrearía la nulidad absoluta del contrato). Antes de la regulación del mencionado decreto el sindicato podía crear mecanismos de negociación del contrato sindical, como por ejemplo encargar la preparación y negociación del contrato a la junta directiva o crear comisiones accidentales que facilitaran la toma de decisiones y la agilización del proceso de negociación de las cláusulas del contrato. La finalidad que inspira el trámite previo es que haya un mecanismo de control frente a las actividades que desarrolla el sindicato, que no se desvíen los recursos sindicales y que haya una selección objetiva de los empleadores contratantes y de los trabajadores que van a prestar el servicio.

El Gobierno Nacional también consideró conveniente que para cada contrato sindical se realizara un reglamento en el cual se definieran varias de las características propias de la ejecución del contrato sindical. Así, el reglamento deberá contener múltiples procedimientos que facilitan en cierta medida el desenvolvimiento del objeto del contrato como lo son por ejemplo el nombramiento de un coordinador del contrato, la forma como se va a elegir los afiliados del sindicato que van a prestar el servicio, la remuneración de los afiliados, entre otras. Sin embargo, la elaboración de dicho reglamento también contribuye a retardar el proceso de contratación sindical; el reglamento del contrato sindical también deberá ser registrado ante el ministerio de protección social en la misma época en la que se debe registrar el contrato sindical (15 días después de su celebración según el artículo 482 del CST).

Especial atención merece el primer numeral del artículo 6° puesto que dispone que debe definirse “el tiempo mínimo de afiliación de un trabajador para participar en la ejecución de un contrato sindical”. Dicho numeral no tiene sustento legal puesto que no debe existir más requisito para ejecutar el contrato sindical que el de ser afiliado del sindicato.

Por último, el artículo 10° del decreto 657 de 2006 dispone que las controversias que surjan con ocasión del contrato sindical, bien sea sobre su interpretación, ejecución o su terminación, deberán ser resueltas ante la jurisdicción laboral o ante un tribunal de arbitramento cuando las partes así lo decidan

6. CONTEXTO ECONOMICO DE SAN ALBERTO

“Del municipio de San Alberto, cesar”

La economía del municipio de San Alberto gira alrededor del sector agropecuario, la agroindustria y el comercio. No obstante estos ejes de crecimiento económico, el sector más importante para la economía local es el cultivo de palma. Así lo confirma el número de hectáreas dedicadas a dicha actividad, mientras los cultivos de palma de aceite ocupan alrededor de 12.368 ha, otros cultivos como arroz ocupa 1.200 ha, sorgo 250 ha y cacao 350 ha⁶⁰.

Adicional al sector de la palma, existen en el municipio 69.000 cabezas de ganado bovino, 5.200 porcinos, 1.200 ovinos, 450 equinos y 30.000 aves en galpones⁶¹. La producción de leche es un componente importante de la economía local, la cual está relacionada con una productividad de 4.5 litros por cabeza⁶².

Respecto a las personas con necesidades básicas insatisfechas⁶³, NBI, San Alberto registra un 34,26% sobre el total de su población. Comparado con el departamento del Cesar, el municipio se encuentra muy bien ubicado, en tanto el promedio departamental es de 53,56%³⁰ personas con NBI, encontrando que solo la capital departamental tiene menos personas con NBI que San Alberto, mientras 17 de 25 municipios del departamento se encuentran por encima del 50%³¹ de personas con NBI⁶⁴.

De los 510.635 hogares estimados que hay en el municipio, tan solo 14.736 tenían un computador al momento de la realización del censo ⁶⁵ El 93,3%³⁷ de las

⁶⁰ Perfil local y agroindustria palmera: explorando el caso de San Alberto y San Martín (Cesar)

⁶¹ Tomado de: <http://www.sanalberto-cesar.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=m-i1--&m=f>

⁶² Tomado de: <http://www.sanalberto-cesar.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=m-i1--&m=f>

⁶³ DANE. Necesidades Básicas Insatisfechas - NBI, por total, cabecera y resto, según municipio y nacional a diciembre 31 de 2008.

⁶⁴ DANE. Necesidades Básicas Insatisfechas - NBI, por total, cabecera y resto, según municipio y nacional a diciembre 31 de 2008.

⁶⁵ DANE. Resultados principales censo ampliado. Hogares por tenencia de computador.

viviendas contaban con conexión a energía eléctrica, el 82,2% tenían alcantarillado, el 81.3% tenían servicio de acueducto y el 25,5% a teléfono fijo⁶⁶.

Es importante resaltar que si bien el gran empleador de la zona es el sector agro-industrial, también es relevante el hecho de que las empresas de servicios tienen una representación significativa en los diversos rangos de personal que agrupan, no sobra recordar que las Cooperativas de Trabajo Asociado se encuentran en el segmento de aquellas empresas que prestan servicios.

6.1 SECTORES DE LA POBLACION SE BENEFICIAN DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (SALUD-PENSIONES Y RIESGOS).

Un indicador para medir el desarrollo económico de la población, es la proporción asignada al régimen subsidiado y contributivo en salud. Como lo establece la Ley 100 de 1993, aquellas personas que están vinculadas laboralmente deberán afiliarse al sistema de régimen contributivo mientras que aquellas que no lo estén deberán afiliarse al régimen subsidiado⁶⁷.

De esta forma, San Alberto muestra que el 43% de la población está en el subsidiado y el 57% en el contributivo. El comportamiento de San Alberto es consistente con los hallazgos del estudio de FEDEPALMA, en cuanto a que los municipios tradicionalmente palmeros son más contributivos que subsidiados⁶⁸.

La infraestructura de salud, en el municipio de San Alberto, cuenta con un hospital local ubicado en la cabecera municipal y cuatro centros de salud ubicados en el Líbano, la Llana, Puerto Carreño y la Palma. Sin embargo, de acuerdo con el plan

⁶⁶ DANE. 2005. Boletín Censo General 2005. Perfil San Alberto-Cesar.

⁶⁷ Perfil local y agroindustria palmera: explorando el caso de San Alberto y San Martín (Cesar). 136 p.

⁶⁸ FEDEPALMA 2007

de desarrollo de San Alberto los centros de salud prestan servicios con una dotación insuficiente⁶⁹.

En cuanto a morbilidad, se encontró que en San Alberto el mayor número de consultas están relacionadas con enfermedad diarreica aguda, las infecciones respiratorias agudas, laceraciones y heridas causadas por accidentes de tránsito y riñas callejeras⁷⁰. En cuanto a mortalidad, la principal causa son las acciones con arma de fuego⁷¹.

6.1.1 Educación. San Alberto tiene un nivel de analfabetismo del 19,52% y una tasa de inasistencia de 31,07%⁷². Se estableció que la deserción es uno de los problemas importantes de la región, la cual se presenta principalmente por factores económicos, desplazamiento y violencia escolar.

En cuanto al nivel educativo de la población, se establece que es bajo y se concentra principalmente en educación básica. Alrededor del 45% de la población de San Alberto tiene educación primaria básica, comparado con la secundaria básica que alcanza 17%, y tan solo un 4,13% de la población tiene estudios superiores.⁷³

En cuanto a la infraestructura, se pudo establecer que existen dos instituciones educativas urbanas, cuatro centros educativos rurales, dos escuelas privadas y dos jardines infantiles. El personal docente está conformado por 168 profesores⁷⁴,

En relación con la calidad de la educación, el Instituto Colombiano de Fomento para la Educación Superior (ICFES) ha clasificado el municipio en categoría baja.

⁶⁹ Plan de Desarrollo de San Alberto, 2008: 52 p.

⁷⁰ Plan de Desarrollo de San Alberto, 2009, 53 p.

⁷¹ Plan de Desarrollo de San Alberto, 2009, 53 p.

⁷² Oficina para la Coordinación de Asuntos Humanitarios, Naciones Unidas, Ocha Colombia, 2009.

⁷³ DANE, 2005.

⁷⁴ Plan de Desarrollo de San Alberto, 2008-2011.

De tres colegios en San Alberto —con cinco jornadas en total—, uno es inferior, otro es bajo y solo uno es alto.⁷⁵

⁷⁵ Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) 2009.

7. LA PALMA EN COLOMBIANA

“La palma Africana”

De acuerdo a los datos de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma -- FEDEPALMA- la expansión del cultivo de palma ha mantenido un crecimiento sostenido y se ha duplicado en los últimos 10 años.

A mediados de la década de 1960 existían 18.000Ha productivas de palma africana, en el año 2000 existían alrededor de 130.000Ha y la cifra reportada a finales del año 2010 fue de más de 365.000Ha cultivadas de Palma distribuidas en más de 73 municipios agrupados en cuatro grandes zonas palmeras, las cuales son:

- Zona Norte: Magdalena, Norte del Cesar; Atlántico, Guajira
- Zona Central: Santander, Norte de Santander, Sur del Cesar, Bolívar
- Zona Oriental: Meta, Cundinamarca, Casanare, Caquetá
- Zona Occidental: Nariño.

El crecimiento acelerado de la Palma Africana En los últimos años obedece a dos factores primordiales: i) La Política de seguridad democrática que devolvió la esperanza en el Agro; ii) La posibilidad para convertir el aceite de Palma sea en Biodiesel.

Las necesidades del mundo actual, y principalmente la posibilidad de producir un combustible no fósil que genera menos gases contaminantes y por ende un aire más limpio, hacen de éste un negocio prospero y en pleno desarrollo.

En Colombia Existen Aproximadamente 41 millones de Hectáreas cultivables de las cuales 6,5 millones están disponibles para el desarrollo de Nuevos Proyectos Agro Industriales; Por lo tanto el gobierno nacional viene trabajando desde hace

varios años en la forma de atraer nuevas inversiones en ésta materia. Para ello ha dispuesto la obligación de que los combustibles que se vendan en Colombia contengan una mezcla con biocombustibles del 5 % con la finalidad de llevarlo al 10% en los próximos 10 años.

Al mismo tiempo, y Como parte de éste plan, se dispuso, entre otras cosas, conceder beneficios tributarios y facilitar la creación de Zonas Francas Agroindustriales con menores requisitos que una Zona Franca ordinaria, y así atraer inversionistas extranjeros que pretendan invertir en el país con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus mercados, a cambio de la transferencia tecnológica y el desarrollo regional que crearían dichos proyectos. Todo ello con miras a lograr la meta de cultivar 3 millones de hectáreas en los próximos 10 años.

De otro lado, ECOPETROL en sociedad con 7 Extractoras de Aceite de Fruto De Palma de la Zona Central, con una inversión superior a los CIENTO MIL MILLONES DE PESOS, y con miras a satisfacer el mercado interno y cumplir con las expectativas del gobierno de manejar una mezcla de B10 (BIODIESEL AL 10% en la mezcla del A.C.P.M) ha empezado a operar desde mediados del año 2010 una planta refinadora de BIODIESEL con el cual espera ingresar de manera directa al negocio de los Biocombustibles.

Cabe resaltar que el Biodiesel no es el único producto que se extrae del fruto de la palma, pues la estudios recientes han demostrado que el aceite de palma es más saludable para el consumo humano que otros aceites que se usan convencionalmente que contiene grasas “trans” las cuales contribuyen a crear deficiencias cardiacas entre otras enfermedades; *“Las evidencias científicas han mostrado que los ácidos grasos trans aumentan el colesterol total, aumentan el colesterol malo (LDL) y disminuyen el colesterol bueno (HDL). Además, interfieren con el uso de los ácidos grasos esenciales. Por eso las organizaciones mundiales dedicadas a la legislación en alimentos, especialmente en EEUU y Europa, han*

establecido que la meta para enero del 2006 es que nuestra alimentación contenga menos del 1% de ácidos grasos trans y para esto, una EXCELENTE OPCIÓN es el uso del aceite de palma⁷⁶.”

7.1 CARACTERÍSTICAS.

La Palma de aceite es un cultivo de tardío rendimiento, lo cual indica que es un negocio que consiste en una inversión a largo plazo, en donde el retorno del capital invertido se empieza a recuperar a partir del sexto año de siembra; Adicionalmente, la tierra utilizada queda prácticamente improductiva durante esos años.

En su juventud, Pese a no ser productiva, la palma africana sigue demandado atención permanente que se materializa en actividades de manutención como limpiar la maleza de su alrededor, podarla y abonarla, lo cual requiera de gran cantidad de mano de obra si tenemos en cuenta que la densidad poblacional de dichos cultivos es de 150 palmas x hectárea.

Cuando empieza su etapa productiva, se cosechan 25tn de fruta fresca de palma por hectárea al año, en donde se presentan meses de gran productividad o “picos” de cosecha, y otros meses en donde hay baja producción; Como resulta lógico la mano de obra que demanda el cultivo es variable, presentándose fluctuaciones en la contratación del personal.

Es importante mencionar que culturalmente la zona Central –salvo casos aislados como Pto. Wilches e INDUPALMA- se ha dedicado primordialmente a la producción de carne, llevando esto a que extensos latifundios estén destinados a la manutención del ganado vacuno logrando promedios de ½ res por Hectárea, para lo cual la mano de obra necesaria para el manejo de un hato ganadero es

⁷⁶ FEDEPALMA.

considerablemente escasa y la tierra poco productiva pues los altos precios de las tierras hacen inviable la producción de forma extensiva de carne.

8. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEDICADAS A LA EXPLOTACION DE LA PALMA DE ACEITE

“De las CTA’s en el negocio de la palma de aceite en la zona central”

La situación social del campo colombiano se caracteriza por altos niveles de pobreza. Sin embargo, existen excepciones. En efecto, algunos cultivos dan al trabajador mejores condiciones que otros. Estudios previos hacen referencia al caso de los cultivos permanentes, entre otros la palma de aceite, en los cuales el trabajador tiene acceso a seguridad social y empleo estable⁷⁷.

En el cultivo de palma africana se ha utilizado desde el momento de sus inicios en el país el sistema de contratos civiles de obra o de contratistas independientes, los cuales permiten el pago por unidad o tarea realizada, de acuerdo al artículo 34, modificado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 3o, del Código Sustantivo del Trabajo. Precisamente muchas plantaciones de palma creían que al contratar directamente se corre el riesgo de mantener conflictos laborales por el tipo de trabajo; al tener que desarrollarlo en áreas extensas, se dificulta el control y se elevan los costos de producción. Este sistema de contrato civil tiene el inconveniente de que el contratista siempre será un intermediario, entre la empresa y los trabajadores, entre más controles se le establezcan más tiende a tipificar un contrato laboral⁷⁸.

Así como una alternativa a solucionar las diferencias entre trabajadores y contratistas que afectaban la productividad de cosecha por hectárea, en el año de 1992, se estudió bajo el marco legal y normativo existente, las cooperativas de trabajo asociado que se asumen a partir de entonces como la forma empresarial para la contratación de labores agronómicas en una empresa de Palma de aceite, la primera en Colombia en iniciar el modelo. Al intentar plantear un camino

⁷⁷ MOSQUERA M., Mauricio; GARCÍA A. Eduardo. Impacto social de la agroindustria de palma de aceite.

⁷⁸ EL APORTE DEL COOPERATIVISMO A LA NUEVA RURALIDAD. El caso de las cooperativas de cosecheros de palma aceitera en los Llanos Orientales. Darío Castillo. Pontificia Universidad Javeriana

práctico y teórico que pueda hacer realidad las sugerencias del plan de desarrollo rural integrado,

Surge un antiguo debate alrededor de la visión dualista de la economía de un país, la cual ha tenido como contraparte los enfoques socialistas de Lenin⁷⁹, y Kautsky⁸⁰ y los de el enfoque estructural y de la escuela de la organización y la producción, que dejan entrever un modelo de producción campesina en la cual el campesinado sí intenta superar su situación de pobreza, comportándose no como un agente racional que maximiza una utilidad económica a un capital invertido, sino como una forma de suplir la alimentación y algunos bienes y servicios a sus familias⁸¹.

La idea era de plantear un modelo pudiera darle un engranaje viable al capitalismo y a la mano de obra poco capacitada con planes de modernización desde una nueva visión de la ruralidad, surge la alternativa de las organizaciones de trabajo asociado, que en el sector solidario se conocen como cooperativas de trabajo asociado, ya que, desde su estructura de aplicación, combina el papel dinamizador del capitalismo privado y el papel social y productivo del trabajo asociado que se gestiona y perfecciona por su naturaleza de autonomía económica y administrativa⁸².

Estas son ejemplos de algunas cooperativas en funcionamiento en el municipio de San Alberto dedicadas al negocio de la palma africana y que cumplen con todos los requisitos legales:

- Bonanza.
- Coopervenir.

⁷⁹ Lenin, V.I. 1899. "El desarrollo del capitalismo en Rusia", Editorial Progreso. Moscú, 1981. Cap. III, IV Y VIII.

⁸⁰ Kautsky, Karl. "La cuestión agraria". Editorial Latina. Bogotá.

⁸¹

⁸² EL APORTE DEL COOPERATIVISMO A LA NUEVA RURALIDAD. El caso de las cooperativas de cosecheros de palma aceitera en los Llanos Orientales. Darío Castillo. Pontificia Universidad Javeriana

- Nuevo Horizonte.
- El Edén.
- Palmesan.
- Cooyirec.
- Mano Amiga.
- Cootraesmeralda.
- Palmares.
- Vellasan⁸³.

8.1 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

A) Qué son: Son empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la prestación de servicios de forma autogestionarias⁸⁴.

B) Quién las regula: Estas se regulan por sus estatutos, regímenes de trabajo asociado y compensaciones, según el decreto 4588 de 2006 y en lo pertinente a los aportes parafiscales y contribuciones especiales en la ley 1233 y el decreto 3553. (Anexo)

C) Convenio de trabajo asociado: Este es el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objeto de crear, y organizar una persona jurídica de derecho privado, denominada Cooperativa de Trabajo Asociado

Este debe surgir de la manifestación libre y voluntaria de la persona natural que participa en la creación de la cooperativa, o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo correspondiente⁸⁵. Este acuerdo obliga al asociado a cumplir con los estatutos, el régimen de trabajo y el régimen de

⁸³ Documento Interno. Indupalma

⁸⁴ Curso básico actualizado en economía solidaria. 41 p.

⁸⁵ Curso básico actualizado en economía solidaria. 47 p.

compensaciones⁸⁶, también deberá asumir con todas sus capacidades y habilidades los requerimientos en la ejecución de las labores materiales e intelectuales.

Para poder ser trabajadores asociados además de cumplir con los requisitos de la ley 79 de 1988, y demás normas aplicables y estatutos, deberán certificarse en un curso básico de economía solidaria, y cooperativismo, con una intensidad no inferior a 20 horas^{87.88}(Anexo)

D) Régimen de trabajo asociado: Este deberá contener todas las condiciones para desarrollar, y ejecutar la labor de conformidad con el objeto social de la CTA, también deberá contener aspectos generales entorno a la realización del trabajo como jornadas, horarios, turnos, días de descansos, permisos, licencias, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas.

Sera de una gran importancia que también contenga lo relativo a las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado, así como las causales y clases de sanciones, procedimientos y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando el debido proceso.

Este contiene las disposiciones en materia de salud ocupacional, y en prevención de riesgos profesionales los cuales deberán aplicarse a los centros de trabajo de los asociados. Es necesario que este régimen de trabajo asociado contenga todos los derechos y deberes que se derivan de esta relación de trabajo asociado. Una vez acordado por los asociados, los trabajadores quedan obligados a acatarlo y cumplir sus disposiciones. (Anexo)

⁸⁶ Curso básico actualizado en economía solidaria. 47 p.

⁸⁷ Artículo 14 , Decreto 4588 de 2006

⁸⁸ Curso básico actualizado en economía solidaria. 47 p.

E) Objeto social en Palma Africana: En el desarrollo de su objeto social se evidencia varias actividades propias del cultivo de la palma de aceite como son:

- Polinización, drenajes, siembra, círculo, guachapeo, fertilización, sanidad vegetal, puestos de recepción, poda, vivero, preparación, semilla, obras civiles, Cosecha, alce de fruto y transporte⁸⁹.

Adicional a lo anterior su objeto social siempre será el generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación, y autogobierno.⁹⁰

La cooperativa de trabajo asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo⁹¹.

De lo anterior se desprende que estas cooperativas han adquirido a lo largo de estos años varios bienes que contribuyen con su generación de riqueza y crecimiento los cuales se mostraran en la siguiente tabla:

⁸⁹ Indupalma y el Desarrollo Local Consultoría. 25 p.

⁹⁰ Curso básico actualizado en economía solidaria. 44 p.

⁹¹ Artículo 5 , Decreto 4588 de 2006

Tabla 2. Medios de producción de la Cooperativa de trabajo

| COOPERATIVA | SEDE PROPIA | MAQ. Y EQU. | OTROS | ANTIGÜEDAD |
|--------------|-------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|
| COOPORVENIR | LOTE | | | 5 AÑOS |
| BONANZA | SEDE | | | 3 AÑOS |
| N. HORIZONTE | SEDE | semovientes | Bus | 5 AÑOS |
| EL EDEN | SEDE | | En proceso leasing bus. | 4 AÑOS |
| PALMESAN | SEDE | 4 Zorros. 1 Tractor. | Reformo la sede. | 5 AÑOS |
| MANO AMIGA | SEDE | 2 Tractores. | Miscelánea y Micro mercado. | 5 AÑOS |
| VELLASAN | | 1 Tractor. 2 Voleadoras. | | 1 AÑO |

De lo anterior podemos concluir que a través de los años las cooperativas se preocupan cada vez mas por adquirir bienes, principalmente una sede propia la cual les da un sentido de pertencia con su empresa, y adicional a esto maquinaria y otros equipos que faciliten la manera de prestar sus servicios.

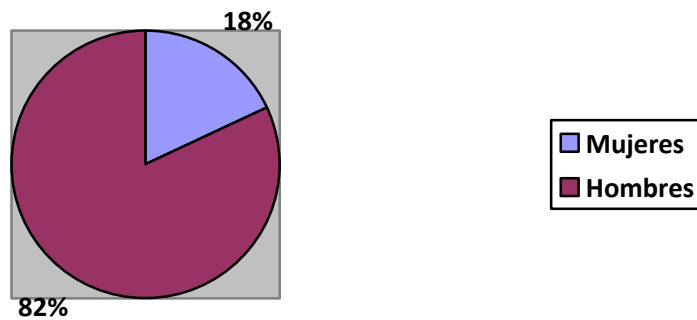
Es por esto que la compra de un bus se hace imprescindible, ya que necesitan transportarse a los diversos predios donde realizan las labores, de manera que es mucho mas economico por parte de la cooperativa realizar los tramites para la compra del mismo que alquilarlo a diversos contratistas de la región.⁹²

⁹² Cuadro tomado de Modelo de desarrollo social Indupalma PowerPoint 2010.

F) NUMERO DE TRABAJADORES ASOCIADOS

Gráfica 2. Número de trabajadores asociados Cooperativa Bonanza

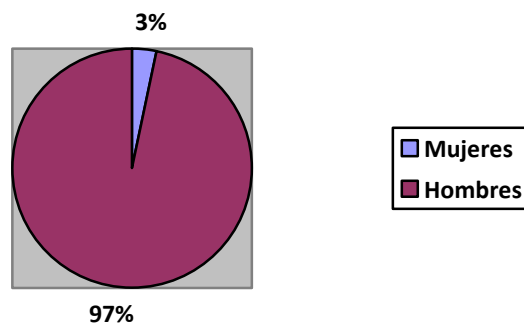
- COOPERATIVA BONANZA: La cooperativa cuenta con 61 asociados de los cuales, 50 son hombres, y 11 Mujeres.



93

Gráfica 3. Número de trabajadores asociados Cooperativa Cooporvenir

- COOPERATIVA COOPORVENIR: La cooperativa cuenta con 58 asociados de los cuales, 56 son hombres, y 2 Mujeres.

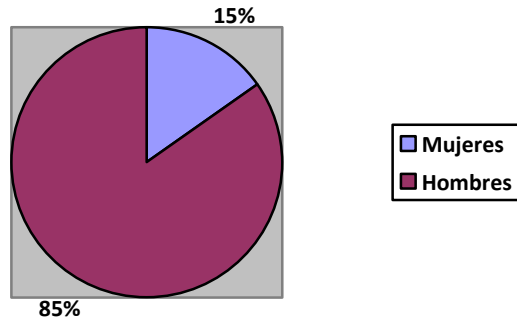


94

⁹³ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

Gráfica 4. Número de trabajadores asociados Cooperativa Horizonte

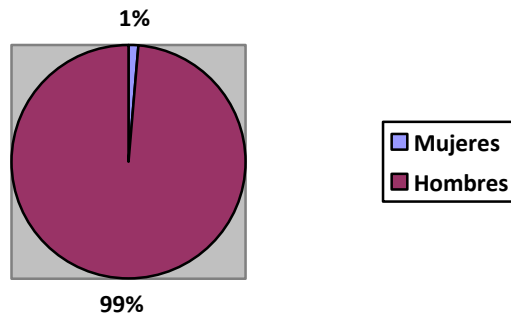
- COOPERATIVA NUEVO HORIZONTE: La cooperativa cuenta con 91 asociados de los cuales, 77 son hombres, y 14 Mujeres.



95

Gráfica 5. Número de trabajadores asociados Cooperativa El Edén

- COOPERATIVA EL EDEN: La cooperativa cuenta con 76 asociados de los cuales, 75 son hombres, y 1 Mujer.



96

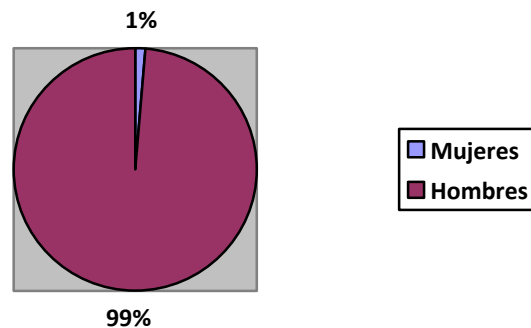
⁹⁴ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

⁹⁵ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

⁹⁶ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

Gráfica 6. Número de trabajadores asociados Cooperativa Palmesán

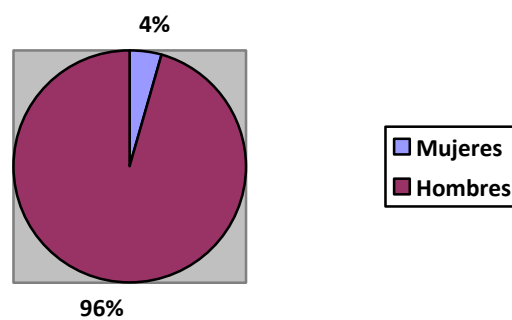
- COOPERATIVA PALMESAN: La cooperativa cuenta con 51 asociados de los cuales, 50 son hombres, y 1 Mujer.



97

Gráfica 7. Número de trabajadores asociados Cooperativa Cooyirec

- COOPERATIVA COOYIREC: La cooperativa cuenta con 68 asociados de los cuales, 65 son hombres, y 3 son Mujeres.



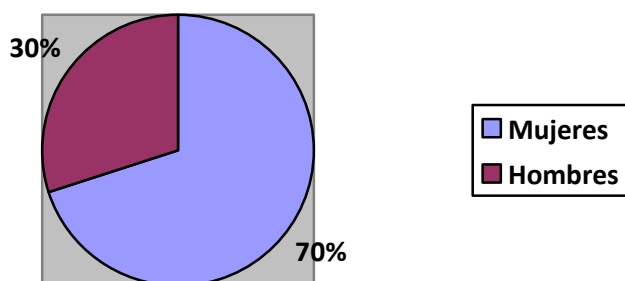
98

⁹⁷ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

⁹⁸ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

Gráfica 8. Número de trabajadores asociados Cooperativa Mano Amiga

- COOPERATIVA MANO AMIGA: La cooperativa cuenta con 73 asociados de los cuales, 22 son hombres, y 51 son Mujeres.



99

G) Régimen de compensaciones: Hablamos de compensaciones de todas las sumas de dinero las cuales recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad, las cuales no constituyen salario.

Este contiene el monto, las modalidades de compensación y niveles para los diferentes trabajos o labores desarrolladas con periodicidad y forma de pago.

También deberá contener todas las deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado, de acuerdo a los requisitos, condiciones, límites y, la forma de entrega de las mismas. (Anexo) (Remitirse a la grafica 16. Porcentaje de encuestados de acuerdo a su cargo de ingresos mensuales)

H) RELACIÓN ENTRE INDUPALMA Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

ASOCIADO: Las CTA son vinculadas por INDUPALMA a través de un contrato mercantil (**ver anexo**) en donde se establecen las condiciones de ejecución del mismo y las condiciones para que la empresa contratante realice la interventoría. Dichas cooperativas desarrollan el contrato operando sus propios medios

⁹⁹ Datos suministrados por la cooperativa a Diciembre de 2010, Indupalma.

productivos, y realizando su trabajo en aras de cumplir con el contrato mercantil pactado.

La supervisión de dichas labores está a cargo de un miembro de cada cooperativa, el cual ha sido designado por ella misma con el fin de dirigir la ejecución del contrato, para entenderse con los miembros de la empresa contratante y para atender las necesidades de los asociados para así llevar sus inquietudes al concejo cooperado; De esta manera Indupalma no tiene ninguna vinculación ni relación de algún tipo con los miembros de las CTA que allí presten sus servicios, logrando así completa autonomía e independencia.

La Interventoría a las labores es un derecho que lo ejerce La empresa contratante para verificar que se haya cumplido el contrato conforme a las estipulaciones pactadas. Es allí en donde la empresa contratante, en este caso INDUPALMA, hace una **EVALUACIÓN** –ver numeral 8.5, pág. 125- con lo cual, dependiendo del resultado, decide si impone sanciones a la cooperativa que desarrollo la labor; Dichas sanciones están establecidas y convenidas por las partes en el contrato mercantil inicial y pueden ser desde multas pecuniarias hasta la inhabilidad para contratar con la Empresa.

Como se puede evidenciar, las CTA analizadas que en la actualidad prestan sus servicios de manera acorde con la legislación y en aras de lograr un mejor futuro para sus asociados no están incurriendo en la prohibición de que trata el Decreto 2025 de 2011 sobre la contratación de trabajadores en cargos misionales permanentes, y por lo tanto no hay posibilidad que estén incurriendo en algún tipo de intermediación laboral.

I) DISPUTAS LEGALES:

DEMANDAS CONTRA COOPERATIVAS DE PARTE DE LOS COOPERADOS.

No se tiene conocimiento de demandas actuales presentadas contra Cooperativas por parte de los cooperados debido a que la mayoría de los inconvenientes se han podido solucionar por medio de conciliaciones auspiciadas muchas veces por la empresa promotora; Las demandas por solidaridad, por causa de una omisión de la cooperativa hacia el pago de seguridad social, riesgos profesionales, no se han presentado desde el momento que se implemento la contratación de las labores del cultivo de la palma a través de las cooperativas de trabajo asociado; Esto debido a que una de las exigencias, ha sido que para ingresar a los predios de la empresa contratante las cooperativas deberán mostrar un registro de sus cooperados, donde certifique el pago a seguridad social y riesgos profesionales se encuentren al día.

Indupalma ha sido estricto con este requisito ya que las condiciones para que los cooperados realicen sus labores, se encuentran supeditadas a cambios climáticos donde se pasa a trabajar en calor extremo, y por lo contrario o veces deben laborar en parcelas que se encuentran inundadas a causa de la lluvia. Es por lo anterior que se puede encontrar un índice de accidentalidad, si no se labora con los instrumentos de trabajo adecuados, y no se tiene un cuidado estricto para realizar la cosecha y las demás labores.

TRABAJADORES VS INDUPALMA:

Por otro lado si se han presentado algunas demandas respecto de trabajadores las cuales enunciaremos algunos casos a continuación:

- **Caso JOSEFA SAMPER MERIÑO en proceso ordinario laboral promovido por la recurrente contra la sociedad INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA S.A. – INDUPALMA S.A.**

JOSEFA SAMPER MERIÑO demandó a la sociedad INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA S.A. – INDUPALMA S.A., con el fin de obtener el reconocimiento y pago retroactivo de la pensión de sobrevivientes a que estima tiene derecho en su condición de cónyuge supérstite de JOSÉ MANUEL ÁLVAREZ ÁLVAREZ, desde el momento en que éste reunió los requisitos establecidos en la ley y en la convención colectiva suscrita para el período 1987- 1988, entre la accionada y su sindicato de trabajadores.

Fundamentó sus peticiones en que fue la legítima esposa de José Manuel Álvarez Álvarez, quien laboró para Indupalma desde el 28 de octubre de 1977 mediante contrato a término indefinido, documento que en su cláusula tercera adicional, señala que la empresa acepta computar para los efectos de reconocimiento de pensión de jubilación, un total de 105 meses de antigüedad, con base en lo dispuesto en las cláusulas 14 y 15 del acuerdo del 12 de septiembre de 1977, conforme a las actas suscritas por el comité nombrado para tal fin, ya que el trabajador fallecido laboró para la empresa desde el año 1969 aproximadamente. Que su cónyuge nació el 19 de enero de 1913 y falleció el 11 de mayo de 1988, fecha esta en que se encontraba vigente su vinculación laboral. Adujo que el convenio colectivo suscrito para el período 1987 – 1988, en el anexo 2 del capítulo 1º, artículos 7 y 8 estableció las condiciones para acceder a la pensión de jubilación, y que su cónyuge era beneficiario de las prerrogativas convencionales, en su condición de afiliado a la organización sindical existente en la empresa. Finalmente agregó, que el extrabajador fallecido nunca fue afiliado a la seguridad social por lo que Indupalma le debe reconocer la pensión de sobrevivientes.

El Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 17 de febrero de 2004, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y falta de causa, condenando en costas a la actora.

El Tribunal Superior de Valledupar, mediante sentencia del 28 de octubre de 2004, confirmó el fallo consultado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que como el extrabajador fallecido no cumplió los requisitos exigidos en la ley o en la convención colectiva para acceder a la pensión de jubilación, su cónyuge no tiene derecho a la pensión de sobrevivientes.

Posteriormente la actora demandó en casación donde la Corte Suprema de Justicia en sentencia del veinticuatro (24) de julio de dos mil seis (2006). NO CASA la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el 28 de octubre de 2004, con causa que al momento de su muerte el extrabajador no tenía cumplidos los 20 años de servicios exigidos legalmente (Ley 171 de 1961, 33 de 1973, 12 de 1975 y 71 de 1988), y convencionalmente (estatuto pensional), para transmitir el derecho pensional a su cónyuge supérstite, pues incluyendo los 105 meses de antigüedad, previstos en la cláusula 3ª del contrato de trabajo, solo alcanzó 19 años, 3 meses y 13 días.

- Caso Carlos Julio Correa Ruiz, Maximiliano, Carrillo Parada, Resuro Díaz Mora, Margarita Arias León, José Miguel Guzmán, Pablo Antonio García Urrea y Eugenio Vargas quienes pretendieron, por lo que interesa al recurso de casación, unos el reconocimiento de la pensión restringida de jubilación y otros la plena, ambas pensiones con origen en la convención colectiva de trabajo en los que demandaron a Indupalma S.A. por medio de procesos acumulados que instauraron contra ella.

Indican los hechos fundamentales de esos procesos acumulados que los demandantes trabajaron para la demandada por un término superior a los 15 años y que todos, salvo Margarita Arias León, fueron despedidos el 22 de junio de 1994 con fundamento en el literal e) artículo 5° de la ley 50 de 1990; así mismo, que en

la convención colectiva se acordó el pago de una pensión vitalicia para quienes fuesen despedidos injustamente con más de 10 años o con más de 15 años de servicios, 60 de edad para el primer caso y 50 para el otro.

La sociedad demandada admitió los contratos de trabajo, su duración y la desvinculación por la causa señalada en la demanda; pero alegó que el cierre o clausura de la empresa es un modo legal de terminación del contrato, por lo cual los despidos no pueden ser calificados como injustos. Adicionalmente sostuvo que los demandantes no estaban sujetos al estatuto convencional sino al régimen legal del Seguro Social, puesto que fueron afiliados a este Instituto y por ello el riesgo de la pensión corre por su cuenta.

El Juzgado Laboral de Aguachica, mediante sentencia del 18 de diciembre de 1998, condenó a Indupalma S.A. a pagarle a Resuro Díaz Mora pensión plena de jubilación y reajuste de la indemnización por despido; a José Miguel Guzmán, Pablo Antonio García Urrea, Eugenio Vargas Mosquera y Maximiliano Carrillo Parada pensión restringida de jubilación y reajuste de la indemnización por despido; y a Carlos Julio Correa Ruíz reajuste de la indemnización por despido. Absolvió de las pretensiones propuestas por Margarita Arias León y en el mismo sentido decidió respecto de la pretensión de pensión del ya mencionado Carlos Julio Correa.

De la sentencia de la primera instancia apelaron la sociedad demandada y los demandantes Carlos Julio Correa y Margarita Arias León. El Tribunal de Valledupar, mediante la sentencia aquí impugnada, confirmó las condenas por pensión de jubilación y revocó los reajustes de la indemnización por despido y en su lugar absolvió de ellos; adicionó las condenas por pensión proporcional de jubilación en el sentido de ordenar que la sociedad demandada efectúe las cotizaciones al Seguro Social a fin de que una vez se cumplan los requisitos para que los demandantes favorecidos con ellas obtengan la pensión de vejez dejen de

estar a su cargo o se pague el mayor valor entre las dos pensiones, si lo hubiere; y revocó la absolución de la pensión proporcional de jubilación reclamada por Carlos Julio Correa y en su lugar ordenó su pago. En lo demás, la confirmó.

Posteriormente los actores demandaron en casación donde la Corte Suprema de Justicia en sentencia del Quince de (15) de junio de dos mil (2000). Considero que La sociedad recurrente dice que el Tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que los documentos relacionados con el reconocimiento de la pensión de jubilación fueron presentados por la empresa extemporáneamente; y que no dio por establecido, estándolo, que los documentos referentes al reconocimiento de la pensión de jubilación del señor Resuro Díaz Mora fueron oportunamente relacionados en la contestación de la demanda y decretados como pruebas mediante auto del siete 7 de noviembre de 1996.

Lo que indica el expediente es que los documentos relacionados con el reconocimiento de la pensión de jubilación de Resuro Díaz Mora son los que figuran anexos al escrito de apelación contra la sentencia del Juzgado que propusiera la sociedad demandada; pero esos documentos no fueron incorporados al juicio, que es exactamente lo que dice el Tribunal. En esas condiciones la violación indirecta de la ley no pudo darse. Por lo tanto la Corte NO CASA la sentencia del Tribunal de Valledupar, dictada el 17 de septiembre de 1999, en el juicio ordinario laboral que promovieron Carlos Julio Correa Ruíz y otros contra Industrial Agraria La Palma S.A., Indupalma S.A.

Caso ADELFO PEREZ GELVEZ contra INDUPALMA con el fin de obtener el demandante la indemnización convencional por despido injusto debidamente indexada y con intereses, así como la pensión sanción, también contemplada en la convención colectiva.

Indupalma al contestar la demanda se opuso a las pretensiones incoadas. Admitió los extremos de la relación laboral y el motivo de terminación del vínculo de trabajo; en cuanto a los demás hechos dijo atenerse a las pruebas. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, pago y prescripción.

En audiencia celebrada el 10 de diciembre de 1999, el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión de Bogotá condenó a la empresa “a pagar la pensión sanción de que trata el Parágrafo único del art. 8º de la ley 171 de 1961 en concordancia con el art. 74 del decreto 1848 de 1969, y de conformidad con lo establecido convencionalmente ... consistente en la suma de \$80.798.00 Mcte., siempre que no sea inferior al salario mínimo legal vigente al momento de cumplir los cincuenta (50) años de edad”.

El Tribunal Superior al resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, mediante la sentencia ahora recurrida confirmó íntegramente la de primera instancia.

Posteriormente se interpone recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de la sociedad INDUSTRIAL AGRARIA LA PALMA S.A. contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 22 de septiembre de 2000.

En sentencia de Bogotá D.C. , diez (10) de julio de dos mil uno (2001) se resuelve el recurso de casación donde se concreta a que se CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada y, en sede de instancia, se revoque el numeral 1 del fallo *a quo* y, en su lugar, se adicione en el sentido de que la pensión convencional sólo estará a cargo de la empresa hasta cuando el actor obtenga del Instituto de Seguros Sociales la pensión de vejez y a partir de ese momento únicamente deberá el mayor valor entre las dos pensiones, si lo hubiere.

TRABAJADORES VS EXTRACTORA CENTRAL

A la fecha Extractora Central exige a todos sus proveedores de fruta la certificación en RSPO, lo cual implica que cualquier fruto cosechado que sea procesado por EC debe llevar la garantía de cumplir con todos los requisitos sociales que en la materia se exige. Por ésta razón que desde la implementación de la UATAS (unidades de asistencia técnica, ambiental y social) y pese a existir una tasa de ausentismo por incapacidad laboral del 15%, no se han presentado disputas legales que afecten a los proveedores de fruto o a las cooperativas que contratan.

8.2 MODELO DE DESARROLLO SOCIAL CASO DE INDUPALMA “Del sector empresarial”

La creación en Indupalma de las Unidades Autónomas Empresariales, como los son las Cooperativas de trabajo asociado divide en dos la historia. La empresa cambia su enfoque, involucrando a la región, mediante la creación de mejores oportunidades para los campesinos y brindando la posibilidad de construir futuro.

En la actualidad los resultados del modelo son evidentes, en alta cosecha puede haber ingresos quincenales per cápita de \$ 1.500.000 o \$ 1.200.000, lo cual se considera muy significativo, ya que para el año 2010 el salario mínimo legal mensual es de \$ 515.000¹⁰⁰.

Adicional a lo anterior, no se puede hablar de restricciones para el asociado que quiera aumentar su productividad, y por consecuencia sus ingresos; si un asociado puede producir una tonelada lo puede hacer, pero si puede sacar dos o tres lo puede hacer también, todo depende de la cantidad de días que este desee laborar; así sus ingresos siempre estarán relacionados, con los estándares de

¹⁰⁰ Indupalma y el Desarrollo Local Consultoría. 30 p.

calidad que tenga y con el número de días trabajados por mes. Cada esfuerzo individual de los asociados se verá reflejado en los resultados colectivos de la cooperativa¹⁰¹.

Es por esto que es tan necesario que las cooperativas cuenten con asociados comprometidos con la empresa, con fuerte sentido de pertenencia y con visión para entender que el esfuerzo de cada uno ayuda al fortalecimiento de la cooperativa como empresa que es.

Otra de las ventajas de esta modalidad, es que Indupalma puede hacer seguimiento al cumplimiento de los aspectos relativos a la seguridad social de los asociados a las cooperativas, en virtud al establecimiento de esos criterios en la parte contractual entre las partes, por ejemplo, que los asociados a las cooperativas tengan al día la afiliación a la seguridad social, a pensión, a riesgos profesionales, es decir, Indupalma puede establecer mecanismos para contratar con aquellas cooperativas que cumplan con estos requisitos y en eso ha sido muy estricta la Empresa ¹⁰²se podría decir que pensando en la calidad de vida de los mismos asociados a las cooperativas, como en la responsabilidad que tiene como empresa al permitir que ingresen a prestar sus servicios en los predios.

Indupalma ha insistido en fortalecer las competencias emprendedoras de los habitantes de la zona, promoviendo entre estos, patrones culturales relacionados con el desarrollo empresarial, lo que se resume en aprender a actuar como empresarios, a administrar el capital y a generar nueva riqueza. Para esto crea un departamento llamado de **Desarrollo Empresarial**¹⁰³.

8.3 DEPARTAMENTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL

¹⁰¹ Indupalma y el Desarrollo Local Consultoría. 31 p.

¹⁰² Modelo de Desarrollo social Indupalma PowerPoint

¹⁰³ Modelo de desarrollo social Indupalma 2008

Este tiene la misión de liderar la Asistencia Empresarial, Técnica, y del Ser, la cual es fomentada por Indupalma, para sus aliados empresariales estratégicos, siempre basados es en una relación Gana – Gana que consiste en:

- Fortalecer, desarrollar, consolidar proyectos y cooperativas de trabajo asociado capaces de estructurar y sostener sus propios negocios.
- Generar alianzas empresariales estratégicas exitosas y acompañarlas para su beneficio mutuo y el de la comunidad.¹⁰⁴

Este Departamento se basa en un plan de acción resumido en los siguientes ejes: Formación socio-empresarial: actividad en la cual se revisaban los documentos contables administrativos, se asesoraba y se daba asistencia técnica; Gestión empresarial cooperativa: actividad en la cual se ofrecía formación administrativa, contable a través de 2 asesores externos, acompañamiento administrativo y en terreno¹⁰⁵.

8.3.1 Capacitaciones. Una vez aceptada tanto por la empresa como por la comunidad la modalidad de contratación de servicios agronómicos por medio de cooperativas de trabajo asociado, Indupalma identificó que era necesario facilitar el acceso a herramientas que permitieran el buen manejo de las nacientes empresas asociativas, para fortalecer su funcionamiento¹⁰⁶.

Es por ello que asumió como propia la tarea de ofrecer capacitaciones, enseñando, orientando, exigiendo con base en los términos de los contratos, y dándole a conocer a los habitantes de la región los elementos contables, administrativos y financieros necesarios para que se fortalezcan como empresas.

Las primeras capacitaciones estaban orientadas hacia los aspectos básicos del cooperativismo, el emprendimiento y la formación de empresas. Con el paso del

¹⁰⁴ Modelo de desarrollo social Indupalma 2008

¹⁰⁵ Modelo de desarrollo social Indupalma 2008

¹⁰⁶ Indupalma y Desarrollo local Consultoría 26 p.

tiempo y en tanto las cooperativas y los asociados maduraban su capacidad empresarial, se fueron fortaleciendo las capacitaciones en diversos aspectos como contabilidad, liderazgo, aspectos técnicos agroindustriales encimando a esto un componente muy fuerte de intercambio de experiencias tal como el apoyo a la participación en seminarios y foros en diversas ciudades del país.¹⁰⁷

La visita al modelo cooperativo Mondragón en España a los gerentes que se destaquen de las mejores cooperativas calificadas, y las capacitaciones y visitas al modelo micro-empresarial Carvajal en Cali,¹⁰⁸ son algunos de los intercambios de experiencias que se han llevado a cabo a través de los años.

Tan solo entre los años 2005 y 2009 Indupalma promovió capacitaciones que juntas sumaron un total de 25.873,5 horas a las cuales asistieron 17.831 participantes¹⁰⁹.

De igual forma, se han diseñado mecanismos para el acompañamiento en aspectos jurídicos, o el que sea necesario para fortalecer la visión empresarial, bien sea a solicitud de las cooperativas o según la programación de las áreas a cargo, todo esto con el previo acompañamiento del Departamento de Desarrollo empresarial.

| AÑO | No. Programas de Capacitación | No. Asistentes |
|------------|--------------------------------------|-----------------------|
| 2001 | 20 | 1501 |
| 2002 | 13 | 695 |
| 2003 | 13 | 1313 |
| 2004 | 6 | 473 |
| 2005 | 15 | 1408 |
| 2006 | 54 | 3626 |
| 2007 | 34 | 4321 |
| 2008 | 58 | 6976 |

110

¹⁰⁷ Indupalma y Desarrollo local Consultoría 26 p.

¹⁰⁸ Memorias Departamento de desarrollo empresarial 14 p.

¹⁰⁹ Mediciones de indicadores documento interno, Indupalma.

8.3.2 Promover Los Principios Cooperativos. Para fortalecer las Cooperativas de trabajo asociado existentes, es necesario promover los principios cooperativos. Porque a través de estos se puede lograr que las C.T.A funcionen de la manera correcta desde el punto de vista empresarial.

Respecto del principio de Autonomía el sector empresarial promueve este a través de fortalecer la independencia en la toma de sus decisiones y en la selección de sus asociados. Las cooperativas pueden ser autónomas e independientes, dentro de un marco donde esta sea un instrumento de la gente libre, con la libertad que implica la posibilidad de emprender todas aquellas actividades que puedan conducir al desarrollo de sus asociados, en tanto no contravengan las leyes del Estado, ni los derechos de los demás¹¹¹.

Del principio de Asociación Abierta y Voluntaria, este reafirma la importancia fundamental de que la gente elija voluntariamente comprometerse o no con su cooperativa. Es decir, asumir las responsabilidades inherentes a la asociación. De ahí que el acto de asociarse debe ser consciente y responsable. Para lograr esto la cooperativa debe proveer la información y la educación mínima, pero suficiente para asegurar este propósito¹¹². Determina también este principio, que la cooperativa está abierta, es decir, que a ella pueden ingresar todas las personas que, en primer lugar, estén dispuestas a utilizar sus servicios, o sea que exista una relación cierta entre necesidades reales del asociado potencial y los servicios que la empresa ofrece y en segundo lugar que la persona esté dispuesta a asumir las responsabilidades que implica ser asociado, tales como capitalizar la empresa, servirse de ella, asumir riesgos de la actividad empresarial, participar en las reuniones, ejercer el voto, etc. ¹¹³. Por lo tanto si este principio se lleva a cabo de la

¹¹⁰ Cuadro extraído de Uní PAE Enero 2008, Documento interno.

¹¹¹ http://www.coomeva.com.co/archivos/multi/VALORES_COOPERATIVOS.pdf

¹¹² http://www.coomeva.com.co/archivos/multi/VALORES_COOPERATIVOS.pdf

¹¹³ http://www.coomeva.com.co/archivos/multi/VALORES_COOPERATIVOS.pdf

manera esperada tendremos cooperados con sentido de pertenencia hacia su cooperativa.

Respecto del principio de educación, capacitación e información, se destaca la importancia vital de la capacitación que reciben de parte de Indupalma, a través del Departamento de Desarrollo Empresarial. Pero esta capacitación también debe complementarse con la que debe ser ofrecida a sus asociados en general por parte de la cooperativa.

Esta debe buscar a través del comité de educación oportunidades con las distintas empresas que las contratan, o con el Estado, conferencias, foros y capacitaciones sobre diversos temas. Por ejemplo, buscar con la aseguradora en riesgos profesionales capacitaciones sobre seguridad industrial, implementación del programa de salud ocupacional, y panorama de riesgos. Así mismo con las empresas prestadoras de servicios de salud deberán solicitar capacitaciones en medicina preventiva, control de natalidad, y muchos otros temas que son de interés para los asociados como para la comunidad. Así la cooperativa no solo debe quedarse con la capacitación que le brinda la empresa, si no esta deberá buscar alternativas que hagan que su conocimiento en diversos temas crezca cada día más.

Cuanto se invierte en educación, se reproduce en asociados formados y capacitados para el ejercicio de su función asociativa, en su rol de usuarios responsables y en su papel de empresarios eficaces y eficientes. Hombres educados y capacitados toman buenas decisiones, hacen buen uso de los servicios y participan con visión en el ejercicio del poder y en el desarrollo de su empresa¹¹⁴.

Cuando hablamos del principio de solidaridad, este permite consolidar y proyectar el ámbito empresarial y social de la cooperativa en entornos más amplios,

¹¹⁴ http://www.coomeva.com.co/archivos/multi/VALORES_COOPERATIVOS.pdf

mediante la colaboración práctica y rigurosa de otras cooperativas y otros niveles de cooperación¹¹⁵. Un caso para poner de ejemplo de lo importante de este principio es en la ola invernal que azotó al país a finales del 2010. Las cooperativas el Topacio, y Cooindra ubicadas en el municipio de San Rafael, sufrieron graves daños de inundaciones en sus viviendas, no tenían suficiente alimento, ni utensilios de aseo.

A lo que las cooperativas de San Alberto respondieron con una jornada humanitaria eficaz, y solidaria enviando alimentos, agua, elementos de aseo, ropa, poniendo en práctica así el desarrollo de este principio.

Respecto del compromiso que tienen estas con la comunidad, si bien las cooperativas están establecidas en primera instancia para el beneficio de sus miembros, no pueden olvidar que éstos viven en espacios geográficos específicos y en comunidades definidas y que la cooperativa como tal, por lo tanto está íntimamente ligada a su comunidad. Esta relación es de tal naturaleza que la cooperativa por su propia acción influye en la comunidad y ésta determina muchas veces la vida misma de la cooperativa. El desarrollo de la comunidad en lo económico, lo social y lo cultural es definitivo para hacer de la cooperativa un instrumento eficiente y adecuadamente manejado. Por eso los asociados deben orientar recursos y esfuerzos para contribuir y colaborar en las acciones y programas tendientes al mejoramiento de las infraestructuras y al desarrollo de la educación, la recreación y la salud en sus respectivas comunidades¹¹⁶.

PROMOVER LA TOLERANCIA

Las cooperativas se crearon por las necesidades económicas y no por la empatía personal de sus miembros. Sin embargo el tiempo destinado a la creación de los

¹¹⁵ http://www.cooimeva.com.co/archivos/multi/VALORES_COOPERATIVOS.pdf

¹¹⁶ http://www.cooimeva.com.co/archivos/multi/VALORES_COOPERATIVOS.pdf

estatutos, a la discusión sobre los problemas y responsabilidades de los miembros, a los requisitos de control y todas las acciones colectivas de las cooperativas, obligan a los socios a relacionarse de una manera cercana. Tanto los problemas personales como sus situaciones laborales son una inversión de tiempo con los otros, donde la identidad ante los problemas o los progresos de la cooperativa se convierten en un elemento de empatía importante. Las soluciones violentas a los problemas interpersonales son menos posibles y el diálogo es un mecanismo obligado para resolver los problemas. La discusión de los problemas y la tolerancia son elementos esenciales para que una cooperativa pueda funcionar de manera eficiente, y si se tiene en cuenta que al salir de la cooperativa el asociado solo saca sus aportes y no el capital construido socialmente, la salida es un costo importante para el asociado. En forma adicional la empresa ha condicionado que los asociados no pueden pasar de una cooperativa a otra a menos que pasen dos meses desde la salida de la primera. La razón principal de esta política es que inicialmente había una movilidad de asociados que cambiaban de cooperativa para realizar un trabajo puntual, y conseguir ingresos adicionales. Por esas razones existen incentivos para resolver los conflictos de manera pacífica por cuanto se va a seguir perteneciendo a la cooperativa¹¹⁷.

INFORMACION PARA TODOS

Tal vez, uno de los elementos de mayor incidencia es la creación de canales formales e informales de comunicación y de solución de conflictos de manera expedita y justa. “.. Aún cuando las personas tengan motivos para la cooperación ellos necesitan saber acerca de los motivos del otro y confiarse mutuamente... No

¹¹⁷<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias2000/Indupalma%20completo%202000.pdf>

es solo necesario confiar en otros antes de actuar en cooperación pero también creer que los otros confían en uno.”¹¹⁸

Como elemento inicial de apertura hacia la transparencia, se necesita crear un área de información a todos los niveles de la empresa, y se publican mensualmente los objetivos de productividad y los logros alcanzados por las cooperativas, y por los mismos empleados de la empresa en una publicación llamada Notas cooperativas. La información ya no es tabú sino una parte integral de la empresa y donde todos participan de ella¹¹⁹.

Los gerentes de las cooperativas son el enlace entre la empresa con la respectiva cooperativa, y a su vez es el encargado presentar frente a la empresa cualquier duda o queja de las cooperativas.

Entre las cooperativas se presentan lo que se llaman los grupos primarios donde los asociados, una vez al mes, pueden expresar de manera irrestricta todas las dudas, problemas que tiene con la administración de la gerencia, su orientación o cualquier punto relacionado con las cooperativas¹²⁰.

También a través de la estipulación de lemas de convivencia humana que se trabajan por periodos haciendo campañas de comunicación masivas donde se planteas lemas como “Hablemos claro”, “Venga y yo le explico”, “No me venga con chismes”, “Reconozco y lo acepto”¹²¹ son lemas trabajados que van más allá de los requerimientos de trabajo con la empresa y enfrentan problemáticas humanas en las cooperativas y en el mismo hogar.

¹¹⁸ Traducción libre de Gambetta D. “Can we trust trust” en Gambetta D. Editor **Trust**. Basic Blackwell, NY. 1988, 216 p.

¹¹⁹<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias2000/Indupalma%20completo%202000.pdf>

¹²⁰<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias2000/Indupalma%20completo%202000.pdf>

¹²¹ Indunotas. Documento Privado

Otro elemento que tiene que ver con la comunicación y se refuerza con incentivos es el concurso sobre ideas nuevas que se puedan incorporar a las labores cotidianas que generen resultados exitosos (rompámonos el coco). En el concurso se valora el aporte en ideas de los empleados de la empresa y las cooperativas y se les envía el mensaje que la creatividad no es únicamente un recurso de la empresa y sus directivos¹²².

8.4 NEGOCIOS INCLUSIVOS.

Es una iniciativa empresarial que sin perder de vista el objetivo final de generar ganancias, contribuye a la superación de la pobreza a través de la incorporación de ciudadanos de menores recursos a la cadena de valor¹²³.

Estos se caracterizan por presentar garantías de sostenibilidad que ayuden tanto al crecimiento Económico, como al progreso Social; Su aplicación implica la construcción de una relación de confianza entre las partes, a partir de una colaboración activa y equitativa¹²⁴.

Estos negocios permiten:

- Mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres en situación de pobreza mediante un aumento de sus ingresos y/o un mejoramiento en su acceso a bienes, servicios o infraestructuras.
- Incrementar la rentabilidad de la empresa mediante la reducción de costos relacionados con proveedores, la ampliación de mercados hacia sectores de bajos ingresos y una mayor sostenibilidad de su actividad empresarial¹²⁵.

¹²²<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias2000/Indupalma%20completo%202000.pdf>

¹²³ <http://www.cecodes.org.co/negocios.html>

¹²⁴ <http://www.cecodes.org.co/negocios.html>

¹²⁵ <http://www.cecodes.org.co/negocios.html>

Las empresas establecen relaciones de negocios con las personas de bajos ingresos que permiten a estos últimos participar directamente en la cadena productiva. En general estas relaciones caerán dentro de dos amplias categorías Las personas de bajos recursos como proveedores, y las personas de bajos recursos como consumidores¹²⁶.

Procederemos a analizar el caso de INDUPALMA de cómo utilizo los negocios inclusivos para promover la asociatividad y así tener una relación gana- gana con los campesinos.

8.4.1 Campesinos Aliados De Indupalma. Un modelo cooperativo con pequeños propietarios empresarios palmeros. Dentro del negocio del cultivo de la palma, la extracción de aceite de su fruto y la banca de inversión y proyectos agroindustriales en el sector de la palma, Indupalma desarrolla una actividad productiva, comercial y a su vez promueve la generación de nuevos proyectos agroindustriales, donde se fomenta el desarrollo de nuevas alternativas para la generación de ingresos y promueve el acceso a la propiedad y la creación de empresas entre los habitantes de la región.¹²⁷

La idea principal era desarrollar un programa sostenible de proveedores en la región del Magdalena medio, en alianza con los campesinos de la zona para convertirlos en propietarios de sus cultivos tan solo con su cedula¹²⁸.

Promover un modelo de asociatividad, e impulsar una cultura emprendedora a través de la conformación de cooperativas de trabajo asociado, fue la opción más acorde para desarrollar una perspectiva empresarial que dinamizara el desarrollo local por medio de una opción colectiva en donde los habitantes locales se beneficiaran en aspectos socio-económicos con su trabajo asociado¹²⁹.

¹²⁶ <http://www.cecodes.org.co/negocios.html>)

¹²⁷ Indupalma y el desarrollo local consultoría. 15 p.

¹²⁸ En grupo focal con los asociados de la Cooperativa El Topacio que participan en los proyectos de tierra y cultivo de palma, la totalidad de los participantes señalaron que entraron en el proyecto con solo su cedula de ciudadanía.

¹²⁹ Indupalma y el desarrollo local consultoría 15 p.

Porque un modelo asociativo

Los modelos asociativos permiten la participación de todos los asociados, respecto del capital, se reducen las dificultades al momento de acceder a este, en la medida en que en el sector cooperativo el trabajo es la fuente para la consecución del capital, es decir, el capital de cada una de estas empresas lo aporta cada persona con su trabajo y a partir de ello existe la consecución de un ingreso¹³⁰.

El hecho de que los asociados sean al mismo tiempo gestores, aportantes económicos y trabajadores les da mayor sentido de pertenencia e incentiva su compromiso con la evolución de la empresa y la forma en que desarrolla sus actividades, lo cual, a su turno, la fortalece y le permite sortear los escollos que se le presenten, dándole mayor estabilidad aún en épocas de dificultades económicas¹³¹.

En ese sentido, el cooperativismo es un modelo de emprendimiento que permite hacer empresa contando únicamente con la capacidad de trabajo, y eso era lo que se necesitaba en la región, pues había un grupo de personas dispuestas a trabajar con Indupalma que es el gran empleador de la zona y necesariamente Indupalma tenía que trabajar con esa fuerza laboral. Siendo el cooperativismo el modelo que se ajustaba para poder iniciar empresas sin aportes de capital y que empezaran solamente con socios que se juntaban para trabajar¹³².

Por lo tanto, es por eso que el trabajo asociado cooperativo tiene un inmenso potencial como vehículo para la generación de proyectos de emprendimiento en cualquier sector de la economía, pues permite la unión de esfuerzos y el trabajo mancomunado para realizar actividades de cualquier clase.

¹³⁰ Empresas exitosas y sostenibles, prácticas de clase mundial, 128 p.

¹³¹ Confecoop SITUACIÓN DE LAS CTA EN COLOMBIA 2 p.

¹³² Indupalma y el desarrollo social 16 p.

Así el Departamento de Desarrollo empresarial es el encargado de impulsar a las Cooperativas de trabajo asociado para que se vuelvan autónomas, se auto manejen bajo los principios del cooperativismo, y crezcan a través del mapa de negocios que ofrece el cultivo de la Palma de Aceite.

8.4.1.1 Coopsabana, Coopalmag, y Coopalmares. El año 2007 se da la creación de las cooperativas de trabajo asociado Coopsabana con 38 socios, Coopalmag con 37 socios y Coopalmares con 29 socios, las cuales se constituyeron como organizaciones de pequeños propietarios de tierra con la intención de aprovechar la productividad de sus tierras en el marco de las alianzas estratégicas¹³³.

Estos proyectos se caracterizaron por estar conformados por pequeños productores de la región asociados en cooperativas de trabajo asociado, en las cuales cada uno de los asociados contaba con sus propios terrenos, los cuales sirvieron como garantía para el crédito del mantenimiento del cultivo, adicional a que algunas de esas cooperativas accedieron al Fondo Agropecuario de Garantías como complemento para la financiación de los proyectos. En esta modalidad, al igual que aquella de los proyectos de acceso a tierra y cultivo, los proyectos se administran como patrimonios autónomos por intermedio de fiduciarias y los créditos tienen una financiación a 12 años¹³⁴.

Tabla 3. Financiación de Proyectos

| Conceptos | Coopsabana | Coopalmag | Coopalmares |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Número de Socios | 39 | 37 | 29 |
| Inversión (\$) | | | |
| Aporte Tierra de socios | 6.500.000.000 | 8.720.000.000 | 4.975.000.000 |
| Costo Mantenimiento | 3.619.633.458 | 5.155.341.018 | 3.154.735.200 |
| Inversión | 4.893.163.896 | 6.916.339.303 | 4.265.362.471 |
| Costos y gastos | 1.472.478.637 | 1.690.035.245 | 843.578.634 |
| Total | 16.485.275.991 | 22.481.715.566 | 13.238.676.305 |
| Financiación | | | |
| Crédito Banco Agrario | 7.280.000.000 | 9.945.000.000 | 6.624.000.000 |
| Donación Midas | 1.125.125.300 | 998.236.596 | - |
| Aporte socios (plántulas y otros) | 1.580.150.000 | 2.818.478.620 | 1.639.536.000 |
| Aporte Tierra de socios | 6.500.000.000 | 8.720.000.000 | 4.975.000.000 |
| Total | 16.485.275.300 | 22.481.715.216 | 13.238.536.000 |

¹³³ Modelo de desarrollo social Indupalma PowerPoint

¹³⁴ Modelo de desarrollo social Indupalma PowerPoint

8.5 EVALUACION

Otra estrategia del Sector empresarial para fortalecer las cooperativas es utilizar un método de evaluación de puntos en el cual se miran diversos aspectos; para así obtener un total y poder clasificarlas de acuerdo al puntaje obtenido.

Se evalúa por parte del Departamento de Desarrollo empresarial aspectos de la administración de las cooperativas, como los siguientes:

- ✓ Si los asociados han recibido, y conocen los estatutos.
- ✓ Si tienen, y ejecutan la planeación estratégica, visión, misión, valores, estrategias y planes de acción definidos.
- ✓ Ingreso de asociados de acuerdo con los estatutos, Que se encuentren las hojas de vida al día de los asociados con su respectivo convenio de asociación, curso de cooperativismo.
- ✓ Aplicación de evaluación de desempeño a los asociados.
- ✓ Liquidación de nómina de acuerdo a la ley 1233.
- ✓ Que se encuentren al día las actas de los distintos comités y asambleas.
- ✓ Que se dé un buen manejo, con respectivos soportes al comité de solidaridad y al comité de educación.
- ✓ también se mira aspectos de la administración contable, por lo tanto se examina soportes de pago, Liquidez de la cooperativa, endeudamiento de los asociados versus aportes, y muchos otros ítems¹³⁵.

Posteriormente, se da la evaluación por parte del Departamento de Seguridad Industrial, donde se mira aspectos como:

¹³⁵ FORMATO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LAS UNIDADES AUTÓNOMAS EMPRESARIALES, documento privado

- ❖ Que se encuentren al día los pagos de seguridad social, ARP, SALUD Y PENSIONES, del 100% de los asociados. Con motivo de que si estos no se encuentran al día, los asociados no pueden ingresar a los predios de Indupalma a realizar sus labores, por lo tanto tendrán que mostrar soportes de los mismos al momento de ingresar a los predios.
- ❖ Que este al día el panorama de riesgos.
- ❖ Cumplimiento del programa de salud ocupacional.
- ❖ Uso de la dotación y elementos de protección personal.
- ❖ Condiciones del transporte de personal¹³⁶.

Por último se da una evaluación por parte del Departamento de Agronómico en aspectos técnicos como los siguientes:

- Cumplimiento de la oferta mercantil.
- Aspectos de la calidad del fruto como, racimo maduro, racimo verde.
- Periodicidad.
- Pedúnculo largo, o sin cortar.
- Racimo sin cortar.
- Satisfacción de los clientes con la cooperativa, entre otros¹³⁷.

Posterior a la calificación se suman los puntos y con base en la siguiente tabla se determina si es posible seguir o no contratando con esa cooperativa, y si se sigue contratando que debe mejorar la misma.

¹³⁶ FORMATO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LAS UNIDADES AUTÓNOMAS EMPRESARIALES, documento privado

¹³⁷ FORMATO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LAS UNIDADES AUTÓNOMAS EMPRESARIALES, documento privado.

Tabla 4. Evaluación del departamento Agronómico

| C.T.A | CONCEPTO | PUNTUACION OBTENIDA | COMENTARIO |
|-------|------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Excelente | 90.0 – 100 | Altamente confiable cumple perfectamente los requerimientos para asegurar una calidad permanente en sus servicios |
| 2 | Bueno | 80.0 – 89.9 | Confiable cumple satisfactoriamente los requerimientos para ofrecer calidad en sus servicios con alguna mejora en sus procesos podrá ascender |
| 3 | Aceptable | 70.0 – 79.9 | Cumple de forma básica los requerimientos para asegurar calidad en sus servicios debe implantar acciones de mejora en sus procesos |
| 4 | Regular | 60.0 - 69.9 | Cumple de forma regular los requerimientos para asegurar calidad en sus servicios debe implementar de manera URGENTE diversas acciones de mejora en sus procesos |
| 5 | Deficiente | 50.0 – 59.9 | NO Confiable - no posee un sistema que garantice la calidad de los servicios ofrecidos NO ES VIABLE SU CONTRATACION |
| 6 | Malo | 00.0 - 49.9 | NO CONFIABLE - NO ES VIABLE SU CONTRATACION. |

Estas calificaciones surten un efecto importante en las C.T.A razón por la cual sin perder su autonomía como empresas que son, permiten que INDUPALMA las guíe, y a través de estas calificaciones se tomen como ejemplo a las cooperativas que quedan en los primeros lugares. Adicional a esto otro incentivo es que los primeros tres lugares obtienen las mejores zonas de cultivo durante el combo contratado que es de 4 meses¹³⁸, Al finalizar de cada combo se vuelve a realizar estas evaluaciones.

8.6 MODELO DE EXTRACTORA CENTRAL. -E.C

Extractora Central S.A entiende la necesidad de mantener buenas relaciones con las CTA`s, entendiendo que son ellas el motor de desarrollo regional, y que a su vez mejoran las capacidades laborales de sus asociados generando procesos más equitativos en cuanto a acceso a tecnología, formación y recursos.

Por ésta razón, la empresa ha apoyado la gestión de Coagroinpalma, cooperativa que se ha conformado como una empresa independiente, que puede ofrecer a todos sus asociados los beneficios de ser empresario.

8.6.1 Coagroinpalma. E.C mantiene un contrato de prestación de servicios en procesos y sub procesos con la cooperativa Coagroinpalma CTA, especializada en las labores de beneficio de fruto de palma.

Esta CTA cuenta actualmente con un total de 79 asociados: 51 de ellos desempeñan labores de planta en beneficio de E.C y las demás laboran realizando contratos con plantaciones de los proveedores.

A) objeto: El objetivo general de la Cooperativa, es el trabajo asociado, y la consecución de contratos auto gestionados con empresas de la zona central.

¹³⁸ Términos de contratación documento privado.

B) Seguridad Social: Todos los afiliados, para poder prestar sus servicios, deben estar afiliados al sistema de seguridad social en salud, pensiones, ARP, cajas de compensación y en general a todos los requisitos legales.

C) Funcionamiento: La CTA cuenta con el aval de funcionamiento del ministerio de protección social y la Superintendencia de Economía Solidaria.

8.6.2 Unidades De Asistencia Técnica, Ambiental Y Social –Uatas. E.C es una empresa dedicada a la obtención de aceite crudo de palma africana, y a diferencia de INDUPALMA no cuenta con cultivos propios lo cual implica que la Empresa como tal, no tiene control sobre ninguna de las actividades que sus proveedores realizan en campo; Por tanto, en principio, cada empresa Proveedora es autónoma de contratar de la forma que prefiera.

Por tal Razón, y orientada a cumplir con los estándares más altos de sostenibilidad, Extractora Central alineada con las exigencias internacionales legales y de mercado ha puesto en marcha el plan para hacer cumplir a sus proveedores con toda la normatividad nacional e internacional existente para que no se burlen los derechos laborales.

Como parte de los compromisos y las acciones de apoyo que E.C desarrolla para sus accionistas y proveedores, está el de extender las prácticas de responsabilidad social para que en el futuro cercano todas las plantaciones que proveen el fruto a extractora sean sostenibles en todos los aspectos.

Para el año 2011 a finales, todos los accionistas proveedores deberán cumplir con esta política, aportando de esta manera a la sostenibilidad de toda la cadena de valor de Extractora Central.

Determinados a cumplir con todas las exigencias internacionales y nacionales, la empresa ha creado y puesto en funcionamiento las **UATAS** cuya finalidad es acompañar al palmicultor en todos los procesos productivos, brindando asesoría técnica en las áreas de fertilización, sanidad, nutrición, agronomía etc. Y en la parte legal para que todas las cooperativas que laboren para dichas empresas sean capacitadas y cumplan con todos los requisitos legales, incluidos los premissos de funcionamiento por parte del ministerio de protección social y la Superintendencia de Economía solidaria.

9. EL POR QUE DE LAS C.T.A. EN LA PALMICULTURA EN SAN ALBERTO, CESAR “del sector empresarial”

Las cooperativas de trabajo asociado vinculadas al sector de la Palma Africana, nacieron hace siete años como resultado de dos intereses: por una parte estaba el interés de la empresa capitalista de bajar costos de cosecha y aumentar su productividad y por otro lado, existía entre algunos cosecheros el interés de no depender más del control del contratista como vínculo laboral con la empresa, ya que de esta manera no estaban obteniendo un buen ingreso y carecían de las ventajas del régimen laboral.

A partir de entonces la alternativa de contratación del trabajo de cosecha vía cooperativas de trabajo asociado se empezó a desarrollar en la zona, siendo hoy una alternativa de desarrollo rural que ya ha sido adoptada por otras plantaciones de palma africana en diversas zonas del país. Hasta ahora han sido varios los beneficios recibidos por ambas partes - Empresa y asociados a las cooperativas -, tales como la reducción de los costos de cosecha y el mejoramiento de la productividad por hectárea para la empresa capitalista; y el mejoramiento del ingreso y la posibilidad acceder a bienes y servicios (ahorro, seguro social, víveres) para los cooperativistas.

Es de resaltar que las características propias del cultivo de la palma y su mercado, han favorecido la existencia de un contexto con condiciones propicias, como que el cultivo sea extensivo, de largo plazo el cual produce por 30 años y demanda mano de obra constante; y el hecho de que sea una actividad productiva rentable que genera ingresos relevantes que permiten una pronta capitalización¹³⁹.

¹³⁹ Indupalma y Desarrollo local Consultoría 40 p.

Respecto de los salarios propios del sector, el ingreso laboral promedio por nomina es de 1.7 veces el salario mínimo y el ingreso por contrato equivale a 1.4 veces el salario mínimo¹⁴⁰. Ahora bien según las estadísticas del sector agropecuario ofrecida por el Ministerio de Agricultura en el 2008 la Palma Africana se encuentra entre los nueve cultivos permanentes mas generadores de empleo agrícola¹⁴¹.

Esta generación de riqueza colectiva incide en la construcción de lazos de fraternidad y en la visión con objetivos comunes. Los bienes tienen un valor en tanto fueron conseguidos con el esfuerzo de todos.

Otro factor importante para que las CTA se mantengan en San Alberto es la similitud socio-económica entre los asociados. Este es un factor que incide positivamente en la gestión de las cooperativas, ya que sus capacidades y experiencias son factores que fortalecen la cohesión cooperativa, aspecto que permite que todos sean iguales en el desarrollo de su actividad productiva¹⁴².

También es importante destacar que el mercado laboral palmero se caracteriza por su formalidad, ya que responde a una estructura que garantiza la afiliación a la seguridad social en salud, riesgos profesionales y pensiones¹⁴³. Por lo tanto es importante para los asociados de las CTA la vinculación a las mismas, ya que esta permite acceder al sistema de salud lo que garantiza una mejora en las condiciones de vida.

La costumbre en San Alberto relativa a la actividad productiva está fuertemente anclada en el trabajo agrícola relacionado con el cultivo de la palma; es así como las acciones que promueve la empresa tienen como soporte el mundo agrícola,

¹⁴⁰ Fedepalma Octubre de 2007.

¹⁴¹ Arias Leiva, Andrés Felipe, ministro de Agricultura y Desarrollo rural. 11 de Febrero de 2008.

¹⁴² Indupalma y Desarrollo local Consultoría 41 p.

¹⁴³ La palma Africana mitos y realidades del conflicto 45 p.

que es aquel referente local sobre el cual evoluciona la cotidianidad en San Alberto, bien sea promoviendo la prestación de servicios agrícolas, bien sea promoviendo el acceso a la propiedad de la tierra y bien sea fomentando el desarrollo de proyectos productivos agrícolas¹⁴⁴.

Otro factor por el cual las CTA son viables en el municipio de San Alberto, es debido a la inseguridad que vivía la zona, ya que la guerrilla mantenía su presencia en la parte alta del municipio donde se encontraban cultivos de la hoja de coca, sirviendo esto para promover el narcotráfico¹⁴⁵. Las CTA han ayudado a darle otra alternativa a la población para generar riqueza de una manera legal, que a su vez contribuya con el desarrollo social de la comunidad, y presente otra alternativa a los campesinos que se veían presionados por los grupos al margen de la ley.

9.1 CTA's Vs OTRAS FORMAS DE VINCULACION LABORAL

Hasta mediados de los años noventa las relaciones laborales en las grandes empresas palmeras, mas en la zona Norte y Central donde se encuentra el municipio de San Alberto, estuvieron marcadas por el activismo político de las organizaciones sindicales, influenciadas en una buena parte por algunos grupos armados. No obstante muy pronto los conflictos de intereses obreros- patronales dentro de una agroindustria demostraron que las aspiraciones defensivas de unos y otros debían partir de un reconocimiento común¹⁴⁶.

Ante la evidencia de que las exigencias dadas podían llevar a la liquidación de la empresa en este caso Indupalma como principal generadora de empleo de la región, y que desaparecerían varias fuentes de empleo. Se llego finalmente al reconocimiento de que solo flexibilizando las formas de vinculación laboral

¹⁴⁴ Indupalma y Desarrollo local Consultoría. 41 p.

¹⁴⁵ La palma Africana mitos y realidades del conflicto. 77 p.

¹⁴⁶ La palma Africana mitos y realidades del conflicto. 46 p.

permitiría hacer compatible la rentabilidad de la empresa, como garantía de que permaneciera en el mercado, con estabilidad de empleos bien remunerados.

Recordemos que la carga laboral propiciada por el sindicato, ya llegaba al 84% de los ingresos de la empresa, a esto se le suma la baja productividad de los trabajadores, y las condiciones desfavorables del mercado de la palma.¹⁴⁷

Así se llega a un nuevo modelo de contratación de trabajadores distinto a las perspectivas de actividad sindical, este modelo fue el de las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO avaladas por la organización internacional del trabajo (OIT)¹⁴⁸.

Aun cuando el sistema haya sido una imposición vertical de la empresa presionada por la necesidad de disminuir sus costos y aumentar la productividad de la inversión, este mecanismo tuvo un resultado positivo a largo plazo¹⁴⁹.

No es posible la vinculación de colaboradores mediante otras formas jurídicas, por las razones históricas expresadas anteriormente, y por que la relación capital-trabajo dentro de la agroindustria palmera ya no tiene el carácter tradicional de empleador – empleado, sino un enfoque empresarial en el que prima la calidad de la oferta mercantil y la verificación de los resultados¹⁵⁰.

Las cooperativas de trabajo asociado han ayudado al desarrollo de la palma, “han logrado involucrar a los trabajadores para conformar asociaciones productivas que compran insumos, herramientas, y equipos en condiciones más favorables, y administran su empresa dentro del marco de la ley”¹⁵¹

¹⁴⁷ Indupalma y Desarrollo local Consultoría pg. 4

¹⁴⁸ La palma Africana mitos y realidades del conflicto pg.46

¹⁴⁹ <http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargas/experiencias2000/Indupalma%20completo%202000.pdf>

¹⁵⁰ La palma Africana mitos y realidades del conflicto pg.46

¹⁵¹ Mauricio acuña Aguirre. Es el momento de dar el santo. Palmas. Fedepalma. Bogotá. Volumen 29.

Pese a lo anterior las cooperativas han sido criticadas por que ven que su eficiencia está condicionada a la organización de los trabajadores, según palabras de un comentarista expresa “ las CTA permiten que aumenten las ganancias pues se pueden extender contratos inequitativos sin que haya rebeldía por parte de los trabajadores, y por otra parte se descarga el rol de patrón; el empresario no solo gana un alivio administrativo, sino que el trabajador asume los costos de la transacción de patrón”¹⁵²

A lo que pensamos que la agroindustria palmera desvirtúa esos estereotipos de obrero- patrón, al contrario esta permite que se anime la búsqueda del capital en un mundo globalizado donde los empresarios, como los trabajadores buscan esquemas que cocerte tanto los intereses de una parte como de la otra.

9.2 PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS RESPECTO DE ESTA MODALIDAD DE TRABAJO COOPERADO.

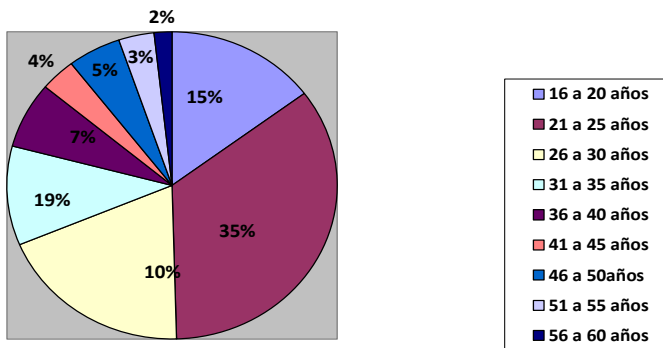
Para lograr obtener la percepción de los trabajadores que se encuentran asociados a las cooperativas, las cuales prestan sus servicios en el municipio de San Alberto, Utilizamos la técnica de recolección de datos denominada encuesta, la cual se aplico a 115 trabajadores asociados. (Ver anexo)

¹⁵² O Loingsigh, La estrategia integral del paramilitarismo en el magdalena medio de Colombia. www.pesarural.org.

10. ANALISIS DE ENCUESTAS

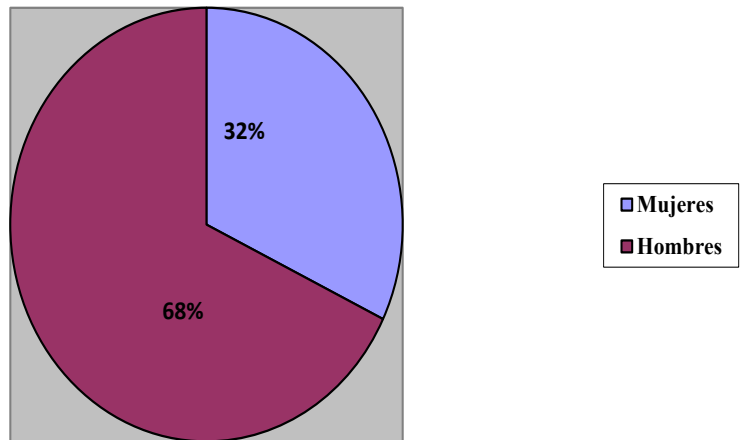
Los datos que señalaremos a continuación corresponden a resultados de la encuesta aplicada al grupo de estudio.1

Gráfico 9. Porcentaje de encuestados por grupos de edad



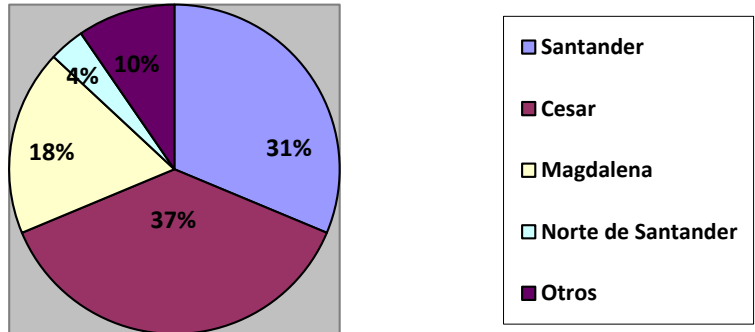
Los grupos de edades nos permiten identificar un alto número de jóvenes menores de 30 años correspondiente al 60% del total de encuestados, el 40% restante contribuye a los encuestados mayores de 30 años que tienen una participación menor dentro de las cooperativas.

Gráfica 10. Porcentaje de encuestados por género



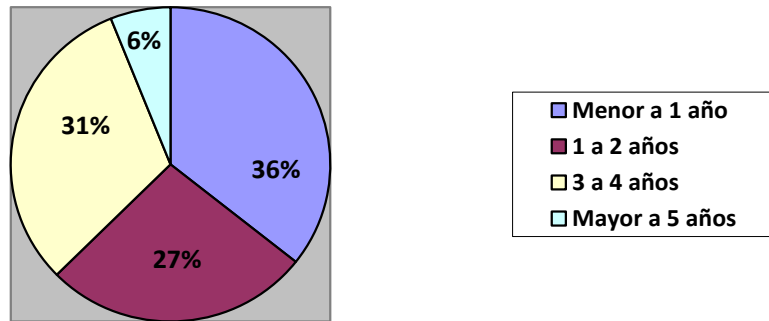
De lo anterior podemos inferir que las cooperativas se encuentran principalmente conformadas por hombres a excepción como lo vimos en el capítulo III de esta investigación donde encontramos que la cooperativa Mano Amiga, y Vellasan se encuentran conformadas en su mayoría por mujeres prestando sus servicios en labores de vivero. El porcentaje de mujeres dentro de las cooperativas en su mayoría se encuentran supeditadas al cargo de secretaria de las mismas.

Gráfica 11. Porcentaje de encuestados según el departamento de nacimiento



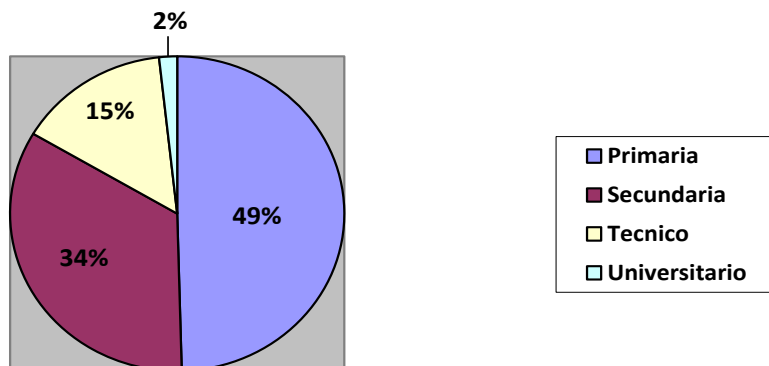
El 75% de los encuestados residen en el municipio de San Alberto. Podemos observar de la gráfica que un 37% corresponde a asociados con nacimiento en los diferentes municipios del departamento del Cesar, seguido por un 31% de asociados de nacimiento en el departamento de Santander. Lo que nos hace inferir que San Alberto es un municipio el cual a través del cultivo de la palma de aceite ofrece una constante demanda de personal, que se traduce en la migración de personas provenientes de diferentes departamentos a la zona.

Gráfica 12. Porcentaje de encuestados por permanencia en tiempo en la cooperativa



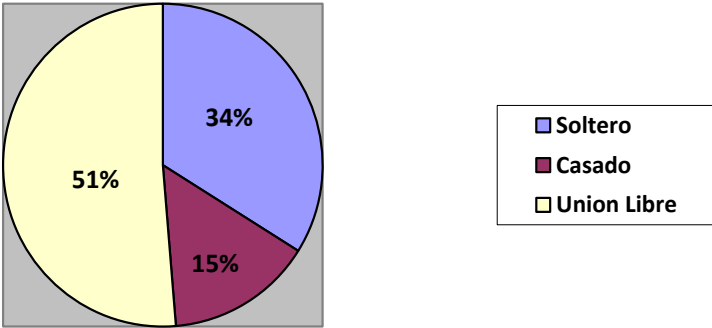
Los tiempos de vinculación a la cooperativa son relativamente equilibrados entre asociados nuevos con menos de un año, correspondiente al 36%, entre los que llevan 1 y 2 años correspondientes al 27%, y los asociados entre 3 y 6 años de vinculación correspondientes al 37%.

Gráfica 13. Porcentaje de encuestados según su nivel educativo



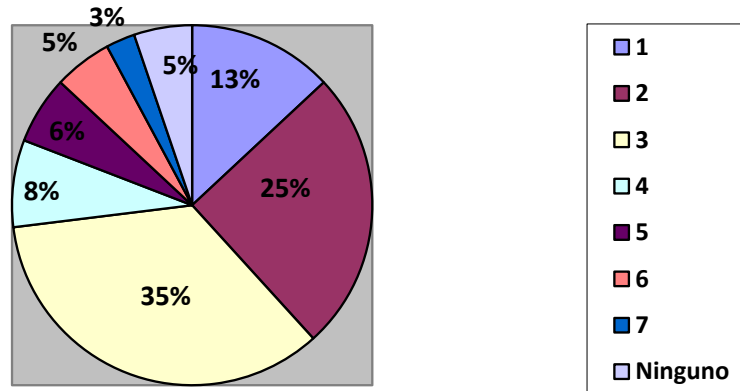
El nivel educativo de los encuestados es bajo, tan solo el 49% de los encuestados tiene educación primaria, y el 34% educación secundaria, y un escaso 15% tiene estudios técnicos, y un 2% se encuentran tratando de terminar un nivel universitario, el cual corresponde a 2 secretarias de las cooperativas que intentan terminar sus estudios en administración de empresas.

Gáfica 14. Porcentaje de encuestados según su estado civil



La mayoría de encuestados tiene una relación de pareja, donde podemos observar que 51% de los encuestados se encuentra viviendo en Unión libre, y tan solo un 15% contrajo matrimonio.

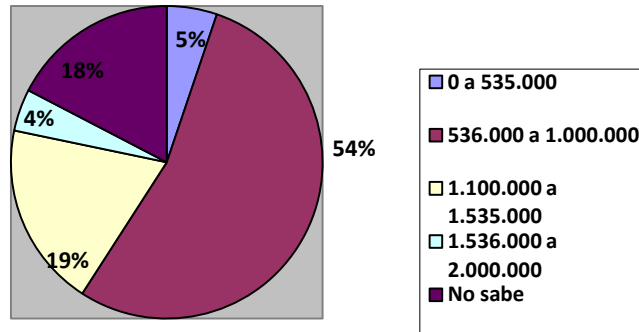
Gráfica 15. Porcentaje de encuestados segun el numero de personas dependientes



El 35% de los encuestados tienen a su cargo más de 3 personas que dependen económicamente del ingreso del asociado. Dato que nos permitiría inferir el por qué algunos asociados no logran generar riqueza según lo esperado, lo cual puede deberse en parte al tamaño de las familias y a su dependencia a un solo ingreso familiar.

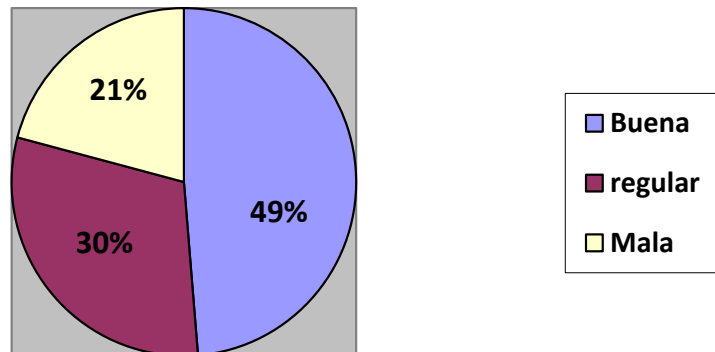
Si el porcentaje de solteros encuestados es de un 34% y el 5% de los encuestados reporta no tener personas a cargo, es posible inferir que un grupo de solteros están asumiendo cargas familiares. Posiblemente por rupturas con la pareja quedando hijos a cargo, o por apoyo a la familia nuclear.

Gráfica 16. Porcentaje de encuestados según su rango de ingresos mensuales



Para el 5% de los encuestados el ingreso per cápita es igual o inferior al mínimo mensual nacional, que para el año 2011 es de \$535.000 mientras que el 77% percibe ingresos por encima del mínimo mensual en promedio unos \$800.000 pesos mensuales. El trabajo de la mayoría de los encuestados es la única fuente de ingreso para sus familias, pero este ingreso mensual siempre se encontrará supeditado por el número de días trabajados por los asociados, así se puede observar en las planillas de asistencia que el 5% de los encuestados que su ingreso es igual o inferior al mínimo mensual nacional es por causa de que no se laboró al menos 15 días al mes.

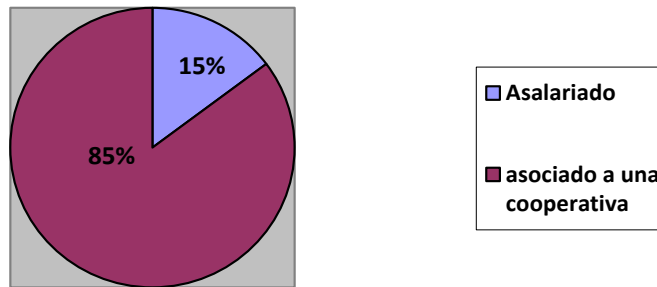
Gráfica 17. Porcentaje de encuestados segun como considera su calidad de vida



Buscando entender el nivel de percepción personal sobre la calidad de vida de los asociados encontramos que para el 49% de los encuestados la vida que llevan es considerada buena, ya que algunos de los asociados se sienten felices con el salario devengado por razón de su escolaridad. Para un 30% es regular, ya que les gustaría poder mejorar sus conocimientos y así aumentar su nivel de escolaridad, entre otras razones.

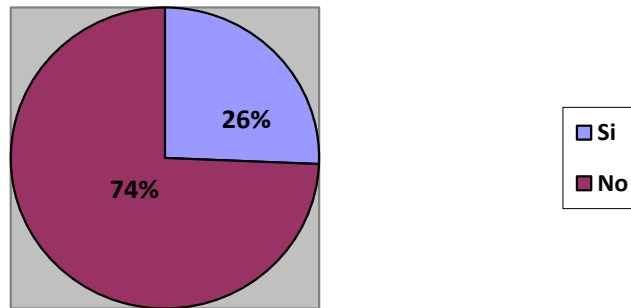
Entre tanto, un 21% de los encuestados resaltó que su vida era dura, entre otros factores por dificultades económicas, de lo que se puede inferir por causa del gran número de familias compuestas por más de 3 personas que solo dependen de una única fuente de ingresos.

Gráfica 18. Porcentaje de encuestados segun como considera que les va mejor



De la gráfica podemos inferir que el 85% los encuestados consideran que su vida ha tenido una mejora desde su afiliación a una cooperativa, contrastando el 15% que considera que le va mejor económicamente cuando se encontraba trabajando directamente para una empresa.

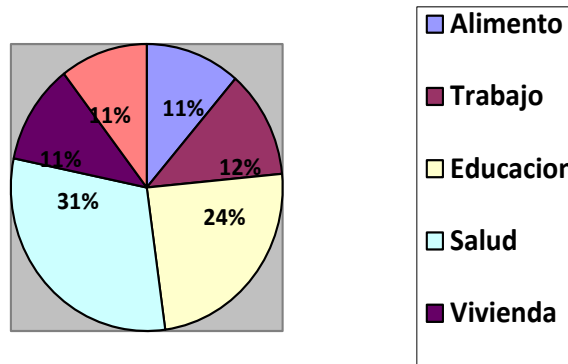
Gráfica 19. Porcentaje de encuestados que consideran si hay mas oportunidades en la region



Respecto a oportunidades laborales o productivas en la zona el 74% expreso que no es fácil encontrar otra fuente de trabajo en la región diferente a la palma de aceite, el 26% de los encuestados que señalan que si hay otras fuentes de trabajo distinta a la palma de aceite, considera que la ganadería no tendría la capacidad para absorber un gran grupo de trabajadores como lo hace el cultivo de la palma.

Entre otras fuentes de ingreso se señalan la ganadería, los cultivos de transición, el trabajo independiente, actividades comerciales, y labores domésticas.

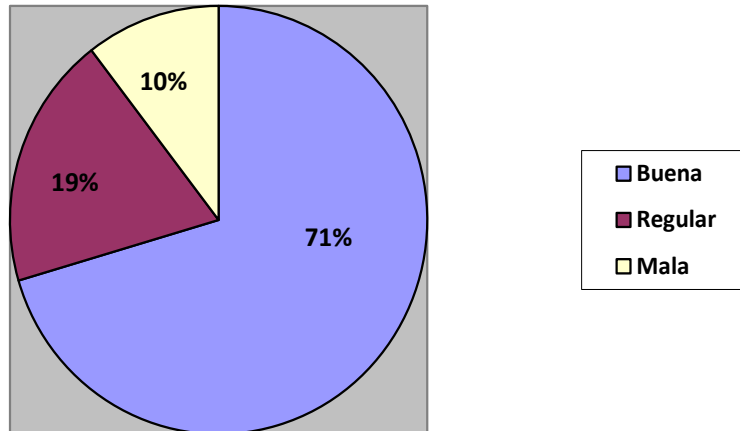
Gráfica 20. Porcentaje de encuestados según la necesidad básica menos satisfecha



En la escala de necesidades humanas, se encuentra en la gráfica, que un 31% de los encuestados consideran que la salud no se está satisfaciendo de una manera adecuada por parte del municipio, al igual que un 24% de los encuestados considera poco acceso a la educación lo cual se vio reflejado en la gráfica donde se muestra que la mayoría de los encuestados terminaron tan solo sus estudios primarios.

Respecto de las otras necesidades básicas insatisfechas observamos en la gráfica que hay porcentajes iguales respecto de las necesidades a Alimento, trabajo, vivienda, y un 12% respecto a la recreación que hace falta en el municipio de San Alberto, ya que el acceso a la educación es restringida, por lo tanto los jóvenes del municipio necesitan actividades lúdicas en las cuales puedan invertir su tiempo.

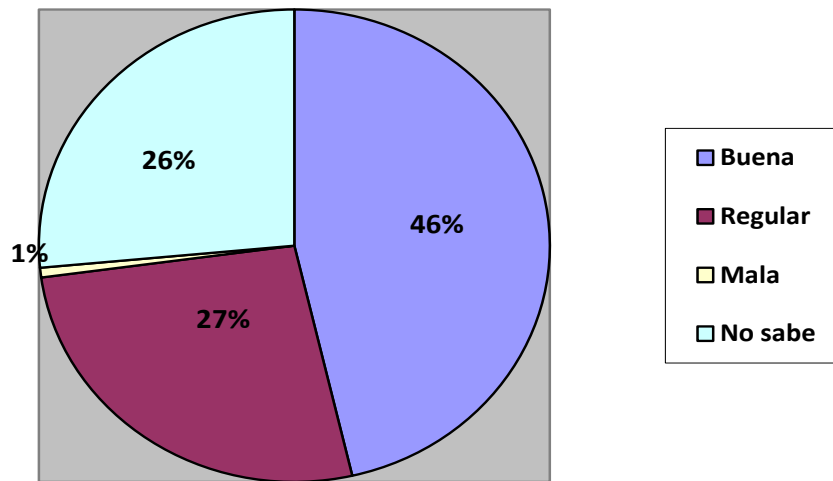
Gráfica 21. Porcentaje de encuestados que califica la relación de Indupalma con la región



Un 71% de los encuestados consideraron que la relación con Indupalma es buena con la región, ya que es una de las empresas que genera más empleo, da beneficios a sus cooperados, y brinda capacitaciones a los mismos, un 19% considera que se puede mejorar las relaciones entre gobierno de San Alberto y la empresa para trabajar en proyectos comunes.

Un 10% de los encuestados considera que la relación de Indupalma con la región es mala, pues considera que la empresa explota laboralmente a sus cooperados.

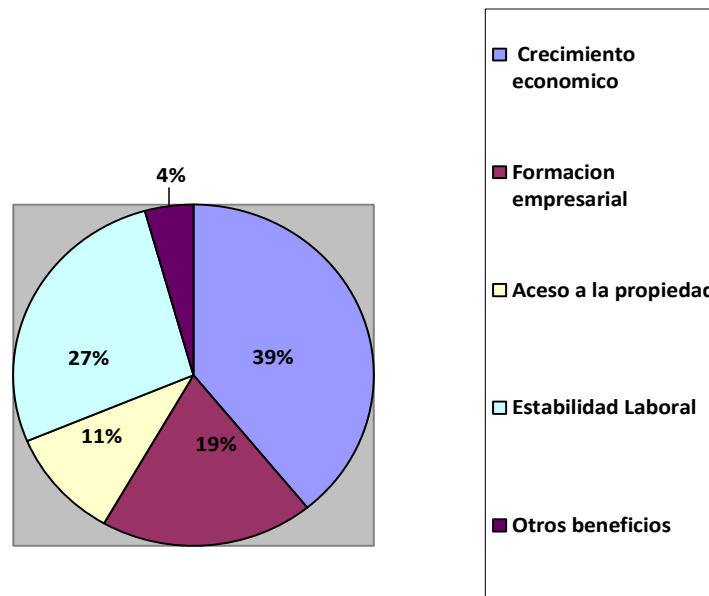
Gráfica 22. Porcentaje de encuestados que califica la relación de Agrourbina con la región



Un 46% de los encuestados consideraron que la relación con Agrourbina es buena con la región, por lo cual la empresa es generadora de empleo, lo que ayuda a mejorar la calidad de vida de los habitantes.

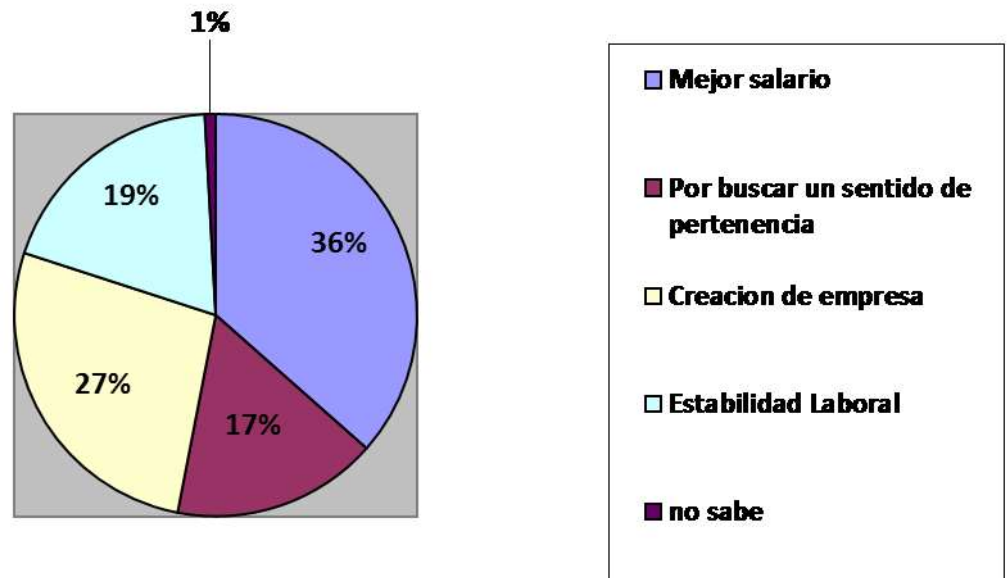
Un 26% considera que es regular, similar al 27% que considera que es mala, ya que le gustaría a los cooperados cobrar precios más altos para labores como las de cosecha.

Gráfica 23. Porcentaje de encuestados según los que espera de su cooperativa



El crecimiento económico, y la estabilidad laboral son las principales cosas que esperan los encuestados de su cooperativa, por lo tanto se debe dar una proyección empresarial entendida a la generación de oportunidades para el crecimiento personal y el fortalecimiento de la empresa.

Gráfica 24. Porcentaje de encuestados según el motivo del por qué asociarse a una Cooperativa

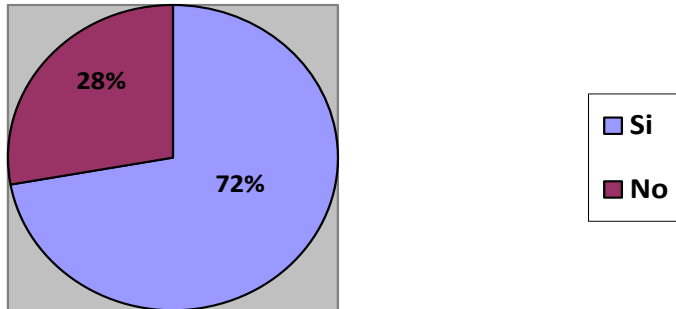


Los encuestados consideran que mejorar el salario es uno de los motivos por los cuales se asociaron a la cooperativa, siguiendo un 27% de los cuales querían crear empresa, y se encuentran consientes que la cooperativa es una empresa de todos los asociados.

El interés por buscar una estabilidad laboral es otro de los motivos para asociarse a la cooperativa, recordando que los empleos en la región tienen carácter temporal, y la cooperativa permite tener una mayor estabilidad, en relación que el cultivo de la palma necesita personal permanente.

El buscar un sentido de pertenencia equivale a un 17% de los encuestados que considera que la cooperativa les brinda un sentido de pertenencia, logrando que sienta confianza y seguridad en la misma.

Gráfica 25. Porcentaje de encuestados que cree que su cooperativa le ayudo a mejorar sus ingresos



El 72% de los encuestados considera que sus ingresos han mejorado de un gran manera desde que se encuentran afiliados a la cooperativa, el otro 28% considera que los descuentos de ley que realiza la cooperativa, hace que su salario se vea disminuido lo que no alcanza para su sustento.

11. CONCLUSIONES

- El Cooperativismo es una figura que Desarrolla los Principios Constitucionales de la Economía Solidaria y la libertad de asociación, sin mencionar que la adecuada utilización de la figura apunta al cumplimiento de los fines del Estado.
- Los trabajadores asociados a una CTA tienen los mismos derechos en cuanto a seguridad social tendría un trabajador dependiente. En ésta materia ha dicho la corte constitucional que por mandato de la misma carta política hay derechos mínimos que son irrenunciables.
- La Corte Constitucional en materia de Cooperativas de trabajo asociado ha hecho un juicioso examen sobre la validez jurídica de esta institución y ha establecido los parámetros legales sobre los cuales las cooperativas de trabajo asociado deben ajustarse, con el fin de evitar que esta figura se desnaturalice para encubrir relaciones de trabajo, que deberían ser regidas por contrato de trabajo.
- El uso indebido de las CTA o su utilización afectando derechos laborales, las restricciones impuestas a las CTA para prestar servicios de “intermediación laboral” o disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión o actuar como asociaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes, no son una novedad, en la medida en que desde sus orígenes (Ley 79/88) y, particularmente, desde el año 2006 (D. 4588) se han consagrado claros lineamientos en éste sentido. Sin embargo, el Gobierno Nacional nuevamente con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley de Formalización y Generación de Empleo reiteró que acabaría la intermediación laboral pues el personal

requerido en toda institución para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podría ser vinculado a través de CTA” (Art. 63). Lo curioso de esto es que lo mismo que había señalado en el 2006 y que había vuelto a reiterar en el 2008 con la expedición de la Ley 1233, cuyo Art. 7 en el que se señaló que “las CTA no podrán actuar como empresas de intermediación laboral (y remitir sus asociados) como trabajadores en misión”. Por tanto la Ley 1429 de 2010 no establece ninguna nueva prohibición en este sentido, pero en cambio sí había creado la posibilidad de utilizar trabajadores en misión – utilización antes prohibida en todo evento– para actividades no permanentes en las empresas-clientes, posibilidad que lógicamente desaparece con el Decreto 2025 de 2011.

- El Estado Colombiano debe contar con verdaderas políticas de protección y defensa de los derechos laborales, en concordancia con los compromisos adquiridos internacionalmente sobre derechos humanos en los que se incluye el derecho al trabajo, más allá de los vaivenes de las negociaciones comerciales. La protección de los derechos laborales más que una práctica de juego limpio en el comercio internacional, es un imperativo ético, político y jurídico para los Estados.
- La OIT como máximo organismo mundial para el trabajo, aprueba el uso de las CTA siempre y cuando se ajusten a la filosofía para lo que fueron creadas promoviendo el desarrollo social y no siendo utilizadas como mecanismos de intermediación laboral que afecte los Derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores. De este modo la OIT, como organismo internacional avala el modelo de cooperativización del trabajo humano como propuesta de democratización de la propiedad sobre los resultados del trabajo. Por tanto es importante resaltar la posición equívoca de algunos sectores que pretenden dar a las normas internacionales del trabajo, interpretaciones que permitan dar

lugar a la supresión de las cooperativas de trabajo asociado o limitar su rango de acción en el mundo empresarial.

- La utilización de las Cooperativas de Trabajo Asociado como intermediaria de la mano de obra no es la única práctica empresarial encaminada a violar los derechos laborales. A los trabajadores colombianos vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales o cualquier otra forma de contratación también se les violan sistemáticamente sus derechos laborales.
- La jurisprudencia y la normatividad nacional han creado un marco regulatorio que castiga severamente la desnaturalización de las cooperativas de trabajo asociado. Con el Decreto 2025 de 2011 se dictaron normas orientadas a la reglamentación de las sanciones en cuanto las conductas objeto de sanción, contempladas en la **Ley 1233 de 2008**, que regulo las condiciones para la contratación de estas con terceros, paralelo con lo cual, se contemplaron las prohibiciones para el evento en que dichas entidades actúen como empresas de intermediación laboral o envíen trabajadores en misión.
- Las comprobadas irregularidades e ilegalidades en que incurre un buen número de CTA, encuentran su caldo de cultivo no solo en la falta de estricto control y vigilancia por parte del Ministerio de la Protección Social y de la Superintendencia de Economía Solidaria, entes con poder sancionatorio sobre éstas, Es este mismo sentido se pronunció la Corte Constitucional en sentencia C211 de 2000, cuando manifestó que *“La precarización de las condiciones laborales de los trabajadores de las (falsas) CTA, y de muchísimos otros empleados que nada tienen que ver con las CTA, en buena medida deriva de la casi nula capacidad de inspección, vigilancia y control por parte del Estado colombiano. Los inspectores de la Superintendencia de Economía Solidaria se cuentan con los dedos de una mano y las CTA en operación son más de 4.000. Colombia es uno de los países latinoamericanos con menos inspectores del*

trabajo por habitantes, según un reciente estudio de Cepal. En conclusión, en vez de unos cambios legislativos que dejan más incertidumbre que certezas acerca de la problemática que quieren resolver, hubiera sido mejor, y más justo, porque hubiera beneficiado a un mayor número de trabajadores, reforzar las acciones de vigilancia del Estado sobre el mercado de trabajo”.

- Pese a los intentos del Gobierno Nacional de poner en cintura a las Cooperativas de trabajo asociado, se ha quedado corto respecto al desarrollo legal del trabajo asociado sobre todo en lo que se refiere a derechos mínimos irrenunciables tales como el pago de la seguridad social, la compensación mínima ordinaria que no pueda ser inferior a un salario mínimo, la protección a los trabajadores en estado de indefensión manifiesta entre otros; la configuración de contratos realidad; el derecho de asociación el cual ve limitada la posibilidad de los trabajadores asociados de sindicalizarse, aclarando que las cooperativas de trabajo pueden ejercer el derecho de asociación sindical de manera simultánea, ya que nada impide que se asocien a un sindicato de gremio o incluso a un sindicato de industria; régimen de sanciones.
- Respecto del Decreto 2025 de 2011 son varios aspectos que deben ser objeto de análisis. Es el caso por ejemplo del concepto Intermediación laboral. De acuerdo con el artículo 1 del decreto, se entiende como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. En este sentido, el decreto limita la intermediación laboral sólo a la labor desarrollada por las Empresas de Servicios Temporales, dejando por fuera de su campo de aplicación, la simple intermediación prevista en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto no obsta para que los inspectores de trabajo, al momento de examinar si se configura un contrato de trabajo realidad, es decir, que hay relación de subordinación o dependencia del trabajador asociado frente al contratante, sancionen esta circunstancia basados en que se está utilizando la “simple intermediación”, lo cual compromete la responsabilidad de la CTA,

razón por la cual se requiere que la CTA actué con total independencia y autonomía.

- En lo que se refiere a la actividad misional permanente se define como aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa. Esta definición que trae el decreto es de naturaleza gerencial y no jurídica. Definición por demás desafortunada pues restringe a su mínima expresión el ámbito de acción de las CTA, a tal punto que éstas deben simplemente limitarse a ofrecer servicios para desarrollar actividades o procesos no misionales tales como por ejemplo: servicios generales y de vigilancia, actividades que en la mayoría de las empresas no son parte de su objeto social. En tal sentido la prohibición abarca la contratación de las CTA con las sociedades por acciones simplificadas -SAS-, pues de acuerdo con el Decreto, actividad permanente es cualquiera que éstas desarrollen.
- El decreto igualmente prohíbe a las instituciones públicas o privadas, a partir de la vigencia del artículo 63 de la Ley 1429, contratar procesos o actividades misionales permanentes con CTA. Como se observa en el texto del mencionado artículo, la prohibición se refiere a nuevos contratos, lo cual así debe entenderse en estricto sentido jurídico. Sin embargo, hay interpretaciones que plantean que la norma se refiere a todos los contratos, incluidos los que están en curso. Esta interpretación puede tener grandes repercusiones, si se tiene en cuenta no solo el monto de las sanciones, sino a través de que mecanismo el gobierno nacional las hará efectivas, máxime que estas sanciones son de aplicación inmediata ante la derogatoria del párrafo del artículo 63 de la ley 1429 de 2010 por la Ley 1450 de 2011 (PND).
- Por otra parte con este decreto no solamente se establecieron conductas específicas que son objeto de sanción para las CTA., sino que además

extralimitándose en facultad reglamentaria extendió a las cooperativas la sanción de hasta 5.000 smlmv, prevista en la Ley 1429 de 2010 únicamente para los terceros contratantes.

- Es de anotar que además de la sanción pecuniaria, las CTA que incurran en las conductas prohibidas por el decreto, quedan incursas en causal de disolución y liquidación, conductas que por demás son ambiguas y quedan a la libre interpretación del respectivo funcionario encargado de verificar su configuración.
- Igualmente este decreto al tratar de establecer unas garantías laborales al trabajador asociado, consagrando que ningún trabajador puede ser contratado sin los derechos y garantías laborales previstos en la Constitución y en la ley, Sin embargo la norma no precisa cuáles son específicamente estos derechos, con lo cual genera confusión y deja al criterio del respectivo funcionario, la determinación de los mismos, lo cual puede resultar riesgoso para las CTA, que se consideran ajustadas a la ley.
- Aún después de la entrada en vigencia del Decreto 2025 de 2011 que prohíbe a las CTA prestar servicios misionales permanentes, consideramos que las CTA son una figura jurídica viable en el sector del cultivo de la palma de aceite, en la medida que estas se ajustan los principios del cooperativismo, sobre todo, porque en este sector se han convertido en motor de desarrollo, mejorando la condición de vida de los trabajadores asociados, quienes buscan superar su condición de asalariados y reemplazarla por la de empresarios.
- Nuestra investigación ha podido constar que las CTA que prestan sus servicios a las Empresas de Palma Africana y principalmente a Indupalma y a los proveedores de extractora central son autónomas, auto-gestionadas, cuya estructura esta basada en los principios solidarios, ajustándose a la legalidad y

lo más importante sin realizar intermediación laboral.. Sin embargo, nos preocupa la extralimitación en que incurrió el legislador en el Decreto 2025 de 2011, en la medida en que prácticamente con una prohibición acaba con una figura jurídica que en el sector objeto de estudio, ha brindado excelentes resultados.

- Es importante resaltar que la RSPO juega un papel importante dentro del sector empresarial dedicado a la explotación de la palma africana, en la medida en que se ha encargado no solo de recordarle a este sector, el compromiso ambiental y social que ostentan sino la obligación que tienen de ajustar a la legalidad las formas de contratación y de no utilizar las cta`s ni ningún otro recurso legal para evadir derechos laborales, así como promover el desarrollo social, principios que debe tener presente cualquier productor de aceite de palma o sus derivados, para poder ser tenido en cuenta tanto en el mercado nacional como extranjero. Cuando una Compañía utilice los mecanismos atípicos de vinculación de personal para defraudar los intereses de los trabajadores con el objetivo de disminuir sus costos productivos estaríamos incurriendo en temas de *dumping social*, hecho que actualmente iría en contravía de la Responsabilidad Social Empresarial, razón por la cual dicha Empresa podría quedar abandonada al ostracismo comercial.
- La figura de las cooperativas de trabajo asociado, como una modalidad de empresa para desarrollo social, económico y cultural es válida y viable en el mundo jurídico. Por tanto el desconocimiento de las disposiciones legales sobre esta materia exigen mano firme por parte del Estado y sus organismos de control y vigilancia, para evitar su indebida utilización. Sin embargo es de anotar que esa mano firme exige una verdadera legislación que se adecúe a los requerimientos internacionales como por ejemplo la recomendación 193 de la OIT y no que busque acabar con esta figura como se observa con el decreto

2025 de 2011, mejor papel hubiese hecho el Gobierno Nacional creando la prohibición de su Utilización para prestar servicios .

- El desestimar esta institución, como una modalidad para la contratación de servicios, es negarle la posibilidad al trabajador no calificado de superar su condición de asalariado, para hacer empresa y mejorar su condición de vida ante la expectativa de lograr ingresos por encima del mínimo legal.
- El modelo solidario o cooperativo, utilizado en el sector de la Palma de Aceite (San Alberto-Cesar) es un sistema que ha permitido mediante la asociación de los trabajadores rurales cambiar pacíficamente el papel de dependencia patrono - jornalero, por uno de cliente - contratista, facilitando a su vez la evolución del pensamiento de la población rural hacia una posición de mayor autogestión frente a su propio destino y desarrollo.
- La palma de aceite tiene gran capacidad de generación de empleo; donde se observa que los municipios relacionados con la obtención de aceite de palma tienen mejores condiciones de vida que las de otros localizados en las mismas áreas que no se dedican a esta actividad; si se tiene en cuenta además, que los trabajadores del sector de la palma de aceite, siendo trabajadores no calificados, están relativamente bien remunerados.
- Para ser competitivos en el mercado mundial se deben crear las condiciones necesarias para que todos los eslabones de la cadena productiva sean cada vez más sólidos y así optimizar los recursos; por tanto es deber de los empresarios contratar con CTA`s legales, fuertes y auto gestionadas, que mejoren la calidad de vida de sus socios y que negocien de “tu a tu” con las empresas.

- El desarrollo social de las CTA, debe ir acompañado de un plan a futuro para crear mano de obra más calificada y así seguir mejorando progresivamente la calidad de vida de los asociados. Para esto es necesario hacer énfasis en la educación de las generaciones futuras y la formación en labores técnicas de las personas en edad productiva. Las CTA`s son una institución que permite garantizar el desarrollo, el progreso y la competitividad de la actividad económica a la cual nos referimos. Si bien existen otras modalidades de contratación que se ajustan a la legalidad, la solidaridad es una vía que se ha ido consolidando en el sector económico de la palma de aceite.
- La influencia de empresas promotoras serias y comprometidas con la implementación y desarrollo de las CTA`s, como en el caso de San Alberto, logra fomentar instituciones fuertes y confiables en donde sus asociados pueden estar seguros que además de gozar de los derechos laborales que por ley tienen, están construyendo un futuro mejor para sí mismos y su descendencia; El Horizonte y el Porvenir con prueba de la posibilidad que tienen las personas que laboran dentro de una plantación de ser dueñas de esa plantación. Esto sólo es viable desarrollándolo a través de los principios solidarios.
- Las empresas Palmicultores, promotoras de las CTA han utilizado diferentes estrategias para fortalecer las cooperativas; INDUPALMA, por ejemplo, busca que las cooperativas contratistas se conviertan en productores de fruto fresco de palma y se vuelvan sus proveedores; Extractora central busca prestar todo el apoyo técnico, financiero y logístico a las sus proveedores y a las Cta`s de sus proveedores para así cumplir con las regulaciones mercantiles de RSPO.
- En las zonas de influencia de la palma africana, como es la zona de San Alberto y la zona central, la mayoría de la población está vinculada a una cooperativa trabajo asociado; salvo las personas que laboran para las petroleras, las

afiliadas a las CTA's son las que ostentan mayores ingresos en esta zona. El ingreso promedio de un cosechador de fruto de palma está entre los \$800.000 y 1`500.000 pesos al mes; mucho mayor que el ingreso promedio en las ciudades donde el salario mínimo es el común denominador.

- Con este trabajo además queremos demostrar a partir del contexto económico y la doctrina cooperativa- la justeza de la presencia del cooperativismo en el ordenamiento jurídico nacional, en uno de los sectores de la agroindustria de gran importancia, tomando como base, los postulados constitucionales en torno a la garantía de existencia de una modalidad alternativa de trabajo (artículo 25) y de la asociación para el trabajo (artículo 38).
- Para finalizar son tres las propuestas que surgen a partir de nuestra investigación, la primera es Promover un proyecto de Ley que unifique la legislación sobre cooperativas de trabajo asociado, que cubra todos los vacíos normativos, creando estabilidad jurídica para dicha figura; la segunda es la de elaborar una cartilla informativa acerca del régimen legal de las CTA y los derechos de los trabajadores asociados, con el fin de informar tanto a las personas que decidan asociarse a una CTA sobre los derechos que le asisten; como al empresario que decida contratar con estas y así poder obtener beneficios si funciona conforme a las disposiciones legales y la tercera es promover la creación de una red de cooperativas de trabajo asociado en América Latina convocando a la ACI y demás órganos de integración internacional del cooperativismo para que el estado colombiano rectifique su posición y asume sus obligaciones frente a las iniciativas insertas en la Recomendación 193 de la OIT.

BIBLIOGRAFÍA

CASTILLO SANDOVAL, Darío. El aporte del cooperativismo a la nueva ruralidad. El caso de las cooperativas de cosecheros de palma aceitera en los Llanos Orientales. Pontificia Universidad Javeriana. Seminario Internacional, Bogotá, Colombia. Agosto de 2000.

CENTRALES SINDICALES COLOMBIANAS Y LA CONFEDERACION DE PENSIONADOS DE COLOMBIA CUT, CGT, CYC Y CPC. DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES EN COLOMBIA INFORME A LA 97ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO BOGOTA MAYO DE 2008.

CONFECOOP. Situación de las C.T.A en Colombia, ¿ que muestran las cifras bajo el nuevo marco normativo?. 2010. Ed. Confecoop, 69 p.

Corte Constitucional Sala Sexta De Revisión Sentencia Número T-780 De 2008 Referencia: Expediente T-1.877.545. Peticionario: Javier Huertas Vega. Accionados: Precooperativa De Trabajo Asociado Naturlife Y Naturcol Ltda. Magistrado Ponente: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá, D.C., Trece (13) De Agosto De Dos Mil Ocho (2008).

CORTE CONSTITUCIONAL SENTENCIA 449 DE 2010 Referencia: expediente T-2538895 Acción de tutela instaurada por Juan de Jesús Ahumada contra Cooperativa de Servicios Especiales COOPOUTSOURSING y la Administradora de Riesgos Profesionales Sura. Magistrado Ponente: Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá, D.C., quince (15) de junio de dos mil diez (2010).

CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia c 211 de 2000 Referencia: expediente D-2539, Demanda de inconstitucionalidad contra artículos 59, 135 y 154 de la ley 79 de 1988 y los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la ley 454 de 1998. Demandante: Humberto de Jesús Longas Londoño Magistrado Ponente: Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ. Santafé de Bogotá, D.C., marzo primero (1º) de dos mil (2000)

CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia t 353 de 2008 Referencia: expediente T-1.775.000 Accionante: Nelson de Jesús Trujillo Londoño. Accionado: Alcalde Municipal de Yolombó. Fallo de tutela objeto de revisión; Sentencia del 27 de noviembre de 2007, del Juzgado Promiscuo Municipal de Yolombó, Antioquia (no impugnada). Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia t 471 de 2008 Referencia: expedientes T-1.697.107 y T-1.697.108 Acciones de tutela instauradas separadamente por Luís Evelio Ruíz Aragón y Abad Montaña Boya contra la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura. Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, Bogotá, D. C., quince (15) de mayo del año dos mil ocho (2008).

CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia t 531 de 2007 Referencia: expediente T-

1576446 Acción de tutela instaurada por Yeimy Torres Céspedes contra Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO y otras Magistrado Ponente: TAFUR GALVIS, Alvaro. Bogotá, D. C., doce (12) de julio 2007.

CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008 CORTE CONSTITUCIONAL SALA CUARTA DE REVISIÓN Sentencia T-504 de 2008 Ref.: Expediente T-1.796.615, Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil, Accionante: Pedro Francisco Caicedo Melo. Demandado: Ingenio Mayagüez S.A. y Cooperativa de Trabajo Asociado La Paz. Bogotá, D.C., dieciséis de mayo de dos mil ocho.

CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia t 550 de 2004 Referencia: expediente T-847906 Acción de tutela instaurada por Martha Diana Garzón Torres contra la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES. Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA, Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de mayo de dos mil cuatro (2004).

DAVIS, Peter y DONALDSON, John. Management cooperativista /Una filosofía para los negocios Prólogo de Jorge Etkin. Ed. Granica (Argentina)

Disponible en internet: <http://www.aciamericas.coop/-Legislacion-Cooperativa-en-las.45->

Disponible en internet: [http://www.coodesco.com.co/Editorial/Cooperativismo de Trabajo Asociado de Colombia/tabid/427/Default.aspx](http://www.coodesco.com.co/Editorial/Cooperativismo_deTrabajoAsociadodeColombia/tabid/427/Default.aspx) Cooperativismo de Trabajo Asociado de Colombia: balance evaluativo 2010 y perspectivas 2011.

Disponible en internet: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R127> Recomendación sobre el papel de las cooperativas en el progreso económico y social de los países en vías de desarrollo RECOMENDACION: R127 Sesión de la Conferencia:50 Ginebra 21:06:1966

Disponible en internet: [http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere7/Z_DEFINITIVA/TESIS% 2051.pdf](http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere7/Z_DEFINITIVA/TESIS%2051.pdf) EMPRESAS EXITOSAS Y SOSTENIBLES, PRACTICAS DE CLASE MUNDIAL. ISBN: 978-958-98503-2. 2010. Ed. Corporación Calidad, Bogotá D.C. 219 p. GONZALES SOLER, Fernando. Tesis de Grado "OPCION ESTRATÉGICO-EMPRESARIAL DE TERCERIZACION LABORAL CON FLEXIBILIDAD" Bogotá, 2005. 113 p.

Disponible en Internet: <http://www.indepaz.org.co> MONICA HURTADO GIOVANNI ANDRES HERNANDEZ SALAZAR, ARTICULO: PERFIL LOCAL Y AGROINDUSTRIA PALMERA EXPLORANDO EL CASO DE SAN ALBERTO Y SAN MARTIN (CESAR) DICIEMBRE 30 DE 2010

INDUPALMA. Expansión de la frontera palmera, hacienda el Palmar, Hacienda el Horizonte. ed. Indupalma, 69 p.

INDUPALMA. Las Cooperativas de Trabajo asociado. ed. Indupalma. 12 p.

JARAMILLO, Mario Arango. Manual de Cooperativismo y Economía Solidaria, teoría del Color. Medellín. Colombia. Primera edición, 2005, 335 p.

Lenin, V.I.1899."El desarrollo del capitalismo en Ru", Editorial Progreso. Moscú, 1981.Cap. III, IV Y VIII.

SAAVEDRA ARIAS, Cosme Rubiel. Curso Básico Actualizado en Economía Solidaria. ISBN: 958-97238. 2010. ed. Lexcom de Colombia, Bogotá D.C. 100 p.
TORRES CORREDOR, Carlos Alberto. SEMINARIO UNIAMERICAS/FESCOL BOGOTA, Las normas internacionales del trabajo garantía de los derechos fundamentales en el trabajo COLOMBIA JUNIO 19/2007

ANEXOS