

1-1-2008

Cooperativas de trabajo asociado de Bogotá: análisis de la compensación y garantías laborales

Sandy Milena Cabas Vasquez
Universidad de La Salle, Bogotá

Tania Castro Cameselle
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Cabas Vasquez, S. M., & Castro Cameselle, T. (2008). Cooperativas de trabajo asociado de Bogotá: análisis de la compensación y garantías laborales. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1196

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ: ANÁLISIS DE LA
COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS LABORALES**

SANDY MILENA CABAS VASQUEZ

TANIA CASTRO CAMESELLE

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C.**

2008

**COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ: ANÁLISIS DE LA
COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS LABORALES**

SANDY MILENA CABAS VASQUEZ

TANIA CASTRO CAMESELLE

Docente

FERNANDO ANGEL LHOESTE.

Director Trabajo de grado

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C.**

2008

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan su agradecimiento a las siguientes personas que en forma decidida prestaron su colaboración para la realización del presente trabajo:

Al Profesor: **FERNANDO ANGEL LHOESTE**, Director de tesis de grado. Quien su admirable experiencia estuvo dispuesto a prestarnos su ayuda, colaboración y dedicación en la investigación del proyecto.

Al Dr. **HUGO LEONARDO PABÓN**, Coordinador de investigaciones por su invaluable acompañamiento en la iniciación y presentación del anteproyecto de investigación.

DEDICATORIA

Dedicamos este logro:

A Dios, creador del universo, quien nos dio la vida y permitió nacer, crecer en el medio académico, social y familiar en el que nos desempeñamos y del cual estamos orgullosas.

A nuestros queridos padres:

- **Luís Alfonso Cabas, Adalgisa María Vásquez**
- **Mercedes Cameselle**

Quienes durante toda la vida nos impulsaron y brindaron todo el apoyo necesario para que hoy culminemos como unas verdaderas profesionales, personas trabajadoras, honestas y con muchas ganas de triunfar y servir a la comunidad.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C. 2008

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
1. LINEA DE INVESTIGACION	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
2. OBJETIVOS	20
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	20
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
3. JUSTIFICACIÓN	21
4. MARCO TEÓRICO	23
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	23
4.2 MARCO REFERENCIAL	25
5. DISEÑO METODOLÓGICO	50
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	50
5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
6. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	52
6.1 OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA:.....	52
6.2 LA ENCUESTA:	52
6.3 LA ENTREVISTA:	53
7. ANÁLISIS DE LA COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS LABORALES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ.	54
7.1 ASPECTOS GENERALES.....	54
7.2 CUANTIFICACIÓN, CATEGORIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. .	61
7.3 PERFIL DE EMPLEABILIDAD QUE MANEJAN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	77
7.4 ANÁLISIS DEL TIPO DE GARANTÍAS LABORALES Y LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO REMUNERADO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....	83
7.4.1 Autonomía Administrativa y Responsabilidad en la realización de las Labores.	90

7.4.2 Responsabilidad del Trabajo	92
7.4.3 Regulación de las Relaciones de Trabajo Asociado	93
7.4.4 El Régimen de Trabajo Asociado de cada Cooperativa.	94
7.4.5 Régimen de Compensaciones	94
7.4.6. El régimen de previsión y seguridad social.	96
7.5. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO ALTERNATIVA VIABLE PARA LA GENERACIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO.	99
7.5.1. Análisis de resultados de la aplicación de instrumentos.....	99
7. 5.2. Análisis.....	105
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	122
8.1. CONCLUSIONES.....	122
8.2. RECOMENDACIONES	128
9. BIBLIOGRAFÍA	131
10. ANEXOS.....	136

SIGLAS

CTA: Cooperativa de Trabajo Asociado

CTA's: Cooperativas de Trabajo Asociado.

CONFECOOP: La Confederación de Cooperativas de Colombia es un organismo cooperativo de tercer grado, de carácter asociativo nacional, de derecho privado y sin ánimo de lucro.

ESOP: Employee Stock Ownership Plans: Es decir, de planes a través de los cuales los empleados acceden a la propiedad de acciones de la compañía.

SNE: Sistema nacional de empleo.

Smd: Sin más datos.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Cuantificación de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Bogotá y ciudades principales	64
Tabla 2 Cuantificación de las Cooperativas de Trabajo Asociado según su Tamaño	66
Tabla 3 Participación de las Cooperativas de Trabajo Asociado según monto de activos y pasivos: Año 2006.	67
Tabla 4 Listado de las Principales Cooperativas de Trabajo Asociado en Bogotá.	73
Tabla 5 Listado de las Principales Precooperativas de Trabajo Asociado de Bogotá.	75
Tabla 6 Evolución del Sector Cooperativo entre los años 2000-2005.....	82

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Distribución Porcentual de Cooperativas en Bogotá y los Departamentos	38
Ilustración 2 Crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado 2001-2006 ...	62
Ilustración 3 Cuantificación de las CTA's en Bogotá y Ciudades Principales	65
Ilustración 4 Cuantificación de las CTA's en Bogotá y Ciudades Principales	80

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA PARA DETERMINAR EL TIPO DE COMPENSACION Y GARANTIAS LABORALES QUE OFRCEN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ

ANEXO B: SENTENCIA DE SEPTIEMBRE 26 DE 2007 SOBRE LA IMPOSICIÓN DE APORTES DE PARAFISCALES A LAS CTA'S

ANEXO C: EVIDENCIAS DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y OTRAS COMO ACREEDORES DE EMPRESAS EN REESTRUCTURACIÓN.

ANEXO D: COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO ACREEDORES DE EMPRESAS EN REESTRUCTURACIÓN.

ANEXO E: CTA. AMPLÍA OPORTUNIDAD DE NEGOCIO

ANXEO E: DECRETO 4650 DE 2006. (Diciembre 27)

ANEXO F: PRESUPUESTO

ANEXO G: HOJA DE VIDA DE LAS INVESTIGADORAS

ANEXO H: RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

ANEXO I: COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO FOWLER-SALUD CTA
RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

ANEXO J: COMPARATIVO SALARIO Vs COMPENSACION

INTRODUCCIÓN

La realidad política, social y económica por la que ha venido atravesando nuestro país en los últimos años, se ha visto reflejada en las nuevas tendencias que tienen que ver con la ampliación de las fuentes de trabajo; por esto cabe resaltar el considerable auge que han tenido las Cooperativas de Trabajo Asociado que de cierta manera han ayudado al desarrollo del sector solidario, al cumplimiento de un derecho fundamental contemplado en la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo primero, que hace referencia al respeto de la dignidad humana y fundada en el trabajo, la solidaridad de las personas que la integran, y en la prelación del interés general.

Esta disposición es la que buscan cumplir las cooperativas de trabajo asociado, al ser empresas asociativas sin ánimo de lucro, 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 en forma autogestionaria. Más que cumplir con esta disposición, es un deber que tienen ya que se basa en los valores y principios universales del cooperativismo; principios que no son cumplidos por estas cooperativas, ya que vienen ocurriendo algunas deformaciones en el modelo cooperativo, lo que da lugar a que se tenga poca confianza en esta forma asociativa empresarial.

Con esta investigación se identificó qué tan viables son las cooperativas de trabajo asociado para la generación de empleo a profesionales, la compensación y estabilidad laboral que estas ofrecen a los profesionales de Bogotá y en general en el entorno nacional. Se analizó la legislación colombiana en torno a la compensación teniendo en cuenta que en este tipo de empresas el trabajador también es el socio, y hasta qué punto pueden ser las Cooperativas de Trabajo Asociado una opción de empleo para los profesionales en Bogotá, y sí en realidad estas son una ayuda para combatir el desempleo.

Una de las justificaciones que plantea la presente investigación titulada: COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ: ANÁLISIS DE LA COMPENSACION Y GARANTÍAS LABORALES, alude a la necesidad de administrar eficientemente los recursos y de crear un capital social necesario para el desarrollo de un proceso de acumulación creciente y sostenible, las formas de organización solidaria ofrecen la oportunidad de procurar alternativas a políticas de empleo y que representan una manera de producción más barata y una mejor forma de redistribución del ingreso, permitiendo que se forme una cultura con sentido de nacionalidad y una mejor identificación humana.

Claro está, que para ello se requiere superar el abuso de algunos empresarios que las toman como una forma de evadir impuestos y responsabilidades económicas y sociales para con sus empleados.

Como resultados administrativos del presente trabajo se buscó conocer bajo qué criterios se establecen las compensaciones para los asociados a las CTA's de Bogotá y de igual manera identificar bajo qué parámetros estas se administran, con el fin de establecer si las cooperativas de trabajo asociado son una buena opción de empleo para los profesionales de Bogotá. De igual forma se buscó obtener la información precisa de la muestra que permita analizar la remuneración y garantías laborales de las cooperativas de trabajo asociado de Bogotá.

La investigación arrojó en Colombia un total de 3.296 Cooperativas de Trabajo Asociado para el año 2.006, de los cuales solo el 25% de las mismas presta a sus trabajadores asociados el servicio de salud una de las fallas que actualmente enfrentan sus asociados además de otros aspectos como la carencia de salarios justos y reconocimientos de otros derechos laborales. Datos que son reconfirmados por investigaciones realizadas por la Universidad Externado de Colombia.¹

En torno a lo académico, se lograron aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, un aporte importante para la comunidad universitaria y en conjunto a la sociedad. También permitió a las investigadoras y permite al lector

¹ Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en Colombia. 13 noviembre 2007. En: http://www.universia.net.co/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=11467

conocer el entorno y características que sustentan el desarrollo de toda la economía solidaria nacional y en particular de Bogotá: en el país los activos de las cooperativas de trabajo ascienden a \$393.697 millones, los pasivos ascienden a \$293.617 millones.

Con el desarrollo de los objetivos propuestos se llegó a la conclusión que en el mundo moderno la cuestión no se centra en establecer controles proteccionistas sino en estructurar las bases que permitan que pueda existir la creación productiva cooperativa sin que arrase con las condiciones mínimas del ser humano y que antes por el contrario se coloque el desarrollo, el excedente de producción y el modelo de acumulación al servicio de la comunidad bajo modelos sostenibles de inversión social con fines de productividad con calidad, innovación y precio donde el mecanismo, la promoción y el fomento sean política del estado en sectores estratégicos colombianos como es el caso de investigación en la Universidad del Cauca con la conformación de la CTA Ikernell que se citará más adelante en tecnología extendida a nivel nacional.

Se requiere además una legislación flexible acompañada de la praxis económica y social para encaminar las fuerzas públicas y privadas a una misma meta de desarrollo integral. En este panorama complejo de la actualidad el modelo solidario de producción ofrece ventajas comparativas y competitivas a las economías emergentes.

1. LINEA DE INVESTIGACION

La línea de investigación a que corresponde el presente trabajo es: Desarrollo de empresas de Economía Solidaria.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los administradores de empresas de la Universidad de la Salle son formados bajo la doctrina de servicio a la comunidad y con la visión de ejercer la profesión no solo como empleados sino como generadores de empleo. Por esto, el propósito como investigadoras durante el último semestre de la carrera profesional es realizar un trabajo de grado sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado, CTA, como una opción para que esta visión sea alcanzable, mediante la investigación necesaria para establecer el funcionamiento y las normas que las rigen, ubicándolas en el contexto socioeconómico en el cual se desarrollan.

La falta de empleo que se ha venido presentando en el país ha traído como consecuencia que las personas busquen diferentes opciones de trabajo; una de estas son las CTA's que en los últimos años han tenido un auge considerable; también se ha notado que no todas cumplen con las disposiciones legales para el

sector cooperativo, distorsionando así su objeto social y las garantías y derechos de los cuales gozan los asociados de las mismas.

Otro aspecto a considerar es que “algunas cooperativas son creadas de manera oportunista solamente como una fachada para ocultar las actividades que desarrollan las empresas de servicios temporales”² o como una forma de mantener sus capitales evadiendo el pago de impuestos, tales como los aportes parafiscales y las prestaciones laborales.

Además, algunas Cooperativas de Trabajo Asociado tienen establecido en sus estatutos períodos de hasta seis meses durante los cuales el trabajador no es asociado, lo cual lo discrimina en cuanto a las relaciones acordadas por los socios; al terminar este periodo la empresa se reserva el derecho de aceptarlo o no como socio y, por consiguiente, no renuevan su contrato lo que los convierte en trabajadores ocasionales o permanentes no asociados vinculados por causas justificadas, y regidos por las normas de la legislación laboral vigente.

La situación descrita anteriormente puede llevar a la generación de empleos precarios y flexibles que en muchos casos violen los derechos de los asociados y

² www.supersolidaria.gov.co. pp. 2 de 2 (16/03/06)

se convierta en una de las formas de obtener un lucro capitalista, desapareciendo las garantías laborales de las cuales deben gozar los asociados.

Esta situación hace necesario una investigación que permita evidenciar la inconveniencia de esta modalidad de flexibilización laboral, conociendo su estructura, principios fundamentales y las normas que las rigen; así mismo, qué tan justo es el tipo de compensación y los beneficios que estas brindan a sus asociados, dejando claro que las CTAS se conforman como empresas sin ánimo de lucro.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué aspectos deben tenerse en cuenta para analizar la compensación y las garantías laborales de las cooperativas de trabajo asociado de Bogotá?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

A analizar la Compensación y Garantías Laborales de las Cooperativas de Trabajo Asociado de Bogotá, y determinar si estas son una alternativa viable para la generación de empleo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cuantificar y categorizar las cooperativas de trabajo asociado en Bogotá y determinar la población objeto de la investigación.
- Establecer qué tipo de perfil de empleabilidad manejan las cooperativas de trabajo asociado mediante encuestas a gerentes y asociados en una muestra representativa del sector cooperativo.
- Analizar el tipo de garantías laborales y la estabilidad del trabajo remunerado en las cooperativas de trabajo asociado de Bogotá.
- Determinar mediante la observación y el análisis de los resultados si las CTA's son una alternativa viable para la generación del trabajo remunerado.

3. JUSTIFICACIÓN

Las cooperativas de trabajo asociado son una opción generadora de empleo, donde los asociados son los dueños, trabajadores y administradores de ellas. Es por esto que existe una estrecha relación con la Administración de Empresas dada que para la creación y buen funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado, en adelante CTAS, se hace necesario el conocimiento previo que brinda la Administración de Empresas. El administrador de empresas busca crear empresa y ser dueño de su propio trabajo y las cooperativas de trabajo asociado brindan la oportunidad de desempeñarse como tal de ahí unos de los aspectos que destacan la importancia para los administradores de la presente investigación.

Con la investigación propuesta se busca conocer las garantías y la estabilidad del trabajo remunerado de las cuales gozan los asociados de la CTA de Bogotá, a fin de establecer que tan justa es esta y si en realidad es una buena opción de empleo, ya que estas se han constituido como una fuente de trabajo para combatir la crisis de desempleo que ha venido presentando el país.

Mediante el método de observación analizaremos la información obtenida durante las visitas a diferentes cooperativas de trabajo asociado que; operan en Bogotá,

para evidenciar si están cumpliendo con los principios cooperativos y las políticas de compensación establecidas para éste tipo de empresa.

De acuerdo a esto, es importante realizar la investigación ya que los resultados obtenidos pueden ayudar a los lectores a establecer la viabilidad de las cooperativas de trabajo asociado para la generación de empleo a los profesionales de Bogotá. Teniendo en cuenta que la Economía Social y Solidaria (con buena administración de sus principios), en concordancia con los planteamientos de Galindo G.³, es capaz de resolver los problemas de empleo y escasez de ingresos de los grupos socioeconómicos que albergan la población pobre y la vinculada a las microempresas, puesto que es ilusorio pensar que en el futuro inmediato el Estado será capaz de generar empleo e ingresos para toda la población.

³ GALINDO G. Jesús. Creación de Cooperativas de Trabajo asociado. Instituto María Cano. Edit. ISMAC. P. 25.

4. MARCO TEÓRICO

Para la solución del problema planteado en el proyecto de investigación denominado “*cooperativas de trabajo asociado de Bogotá: análisis de la remuneración y garantías laborales*”, se tendrán en cuenta diferentes herramientas tales como un marco conceptual donde estarán involucrados todos los conceptos básicos acerca de las cooperativas de trabajo asociado; por otro lado, se utilizará un marco referencial donde se tomarán algunos aspectos fundamentales y caracteres comunes sobre las cooperativas de trabajo asociado. Finalmente, se contará con un marco legal, donde se citará la normatividad concerniente a la investigación, el cual nos ayudará a tener en claro la regulación vigente para dichas cooperativas.

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de lograr una mayor claridad en todo lo relacionado con el desarrollo de la investigación para la solución del problema planteado en el proyecto, es necesario realizar un marco conceptual que contribuirá a alcanzar objetivo de la investigación.

“Cooperativas de Trabajo Asociado: son empresas asociativas sin ánimo de lucro, 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 en forma autogestionaria”⁴.

Asociación de capitales: cuando en una entidad prevalece el reconocimiento al capital.

El trabajo asociado: prescinde de la figura del patrono, pues en este caso el asociado es copropietario y trabajador al mismo tiempo.

Trabajo asociado cooperativo: Es la actividad humana libre, material o intelectual que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado trabajar solidariamente.

Autonomía empresarial: Ser lo menos dependientes posibles de otros tipos de organizaciones, en especial de empresas o sociedades contrarias a los fines u objetivos de las cooperativas de trabajo asociado.

Compensación: “Dinero que reciben los asociados que laboran en la cooperativa”⁵

⁴ Congreso de la República de Colombia: Ley 79 de 1988, Art.70.

⁵ MUÑOZ CARRASCO, Luis. Las cooperativas de trabajo asociado: opción para generar empleo. En: revista estrategias. (Bogotá), núm. 4 (2004), Pág. 29

Autogestionaria: modalidad de trabajo en el que “el trabajador es dueño y el dueño, a la vez, es trabajador”⁶.

Adhesión voluntaria: las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser asociado.

Enajenación: “pasar al dominio del estado o de otra persona la participación de las cooperativas de trabajo asociado”⁷.

Cooperativas multiactivas: son las que no tienen especializados sus servicios sino que por el contrario ofrecen varios servicios.

4.2 MARCO REFERENCIAL

El trabajo realizado por el hombre tiene un elemento que lo diferencia del que realiza cualquier otro ser vivo de la naturaleza, debido a la acción consciente, que tiene el ser humano de pensar y comprender al ejecutarlo, permitiéndole superar a la humanidad las formas de trabajo. Otro elemento propio del trabajo que realiza el hombre es que lo hace en función social, es decir, en sociedad y por lo tanto su

⁶ Ibid., p 28

⁷ HERNÁNDEZ, Hugo. Cooperativas de trabajo asociado. EN: www.portalcooperativo.com. pp. 15 de 30 (16/03/06)

trabajo depende del realizado por otros seres de su misma especie y lo que genera está en función de los demás.

Las relaciones de trabajo, se constituyen en actos ingratos al hombre cuando se desarrollan en forma forzada, presionada por el castigo, sin compensación alguna o sin que sean adecuadas. “Por eso en la medida en que el trabajo es digno y está en la búsqueda del bienestar humano, la acción de laborar se torna agradable y se identifica no solamente como una necesidad del hombre sino también como una actividad grata que garantiza su desarrollo”⁸.

Dentro del propósito permanente por lograr cada día unas mejores y más dignas relaciones y condiciones de trabajo, “la teoría y práctica cooperativa, aún poco desarrollada e imperfecta, puede aportar al proceso de dignificación del trabajo y a la realización plena de éste, por intermedio principalmente de las cooperativas de trabajo asociado”.

Por ésta razón, es importante presentar nuevas ideas y enfoques en torno a la organización del trabajo en forma cooperativa, las cuales, sin lugar a dudas tienen la pretensión de constituirse en modelo frente a las pasadas y actuales formas en que el hombre se ha organizado para laborar, tratando de demostrar que sus principios, caracteres y métodos de operación constituyan todo un concepto

⁸ Ibíd. P. 14.

coherente del trabajo democrático, justo y equitativo en la distribución del producto del mismo y cargado con una serie de valores que efectivamente contribuyen al bienestar y la dignificación del hombre.

En la actualidad los hombres pueden realizar actos de trabajo en forma independiente, en forma dependiente o asalariada, pero también en asociación para el trabajo.

“Cuando las personas se asocian con otras para trabajar deben partir de la base de que se quiere superar las limitaciones del trabajo independiente o porque la labor propuesta no es de aquellas que se puedan ejecutar individualmente y por otro lado deben estar en condiciones de aportar conjuntamente los recursos económicos o los medios de trabajo que les permita realizar su labor colectiva”⁹.

El trabajo asociado prescinde de la figura del patrono, pues en éste caso el asociado es copropietario y trabajador al mismo tiempo. En ésta forma de asociación, se pueden prever dos formas de compensación simultánea para ser recibido por quien se asocia: Primera la de reconocer una renta al capital y segunda la de compensar la participación en el trabajo, teniendo que establecerse previamente en qué grado y preferencia se pagará una con respecto a la otra. Si prevalece el reconocimiento al capital, la entidad se tiende a configurar más como

⁹ HERNÁNDEZ, *Ibíd...* Pág. 4

asociación de capitales que de trabajadores y si es a la inversa, la organización responderá más al sentido de asociación para el trabajo la cual dentro de los caracteres generales tiene sus fundamentos básicos.

Las formas cooperativas han tenido dos grandes propósitos: el primero, “organizar a los consumidores de bienes o servicios para satisfacerles sus necesidades como tales y el segundo, reunir a las personas en torno a la producción de un bien o servicio, para hacer posible el trabajo conjunto de sus miembros”¹⁰. Estos dos objetivos centrales determinan la existencia de dos grandes modalidades de cooperativas: las cooperativas de consumidores de bienes o usuarios de servicios por un lado, y las cooperativas para la producción de bienes o servicios por el otro. Entre las primeras encontramos las más conocidas como las de ahorro y crédito, educación transporte, comercialización, de productores y demás. Las de producción de bienes o servicios son las cooperativas de trabajo asociado, las cuales hacen su labor con base en el trabajo de sus asociados.

En aquellas cooperativas que tienen por objetivo agrupar a los consumidores o usuarios de servicios, los trabajadores de las mismas resultan ser servidores con vínculos ordinarios y asalariados de trabajo, pues el objetivo de este tipo de empresas no es brindarles a sus funcionarios condiciones especiales de trabajo de naturaleza cooperativa.

¹⁰ MUÑOZ, Opcit., P 27

Cosa muy diferente a lo expuesto anteriormente se da en las cooperativas de trabajo asociado, pues en ellas la razón fundamental de la organización es “unir a sus miembros alrededor de un trabajo, a la espera de que los frutos del mismo puedan ser por lo menos aceptables y se permita una adecuada compensación al esfuerzo aportado, sin que el beneficio del trabajador genere contradicción interna alguna no conciliable”¹¹, pues los consumidores de los bienes o servicios producidos por estas cooperativas no son asociados a ella y la entidad sólo está obligada a proteger, en principio, el interés de sus trabajadores asociados.

Para tener una idea más clara de los que son las cooperativas de trabajo asociado entraremos a describir las características que tienen estas cooperativas. La razón de cualquier cooperativa es la de prestarle a sus asociados por lo menos un servicio, cuando éstas son especializadas, o varios servicios cuando éstas son multiactivas o integrales.

Para el caso de las cooperativas de trabajo asociado, “el servicio fundamental que realiza la cooperativa es el de facilitarle a los asociados una ocupación laboral o

¹¹ JARAMILLO VILLARREAL, Carlos Augusto. cooperativas de trabajo asociado. EN: www.ens.org.co. pp.3 de 3 (14/03/06: 12:46 p.m.)

puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles, puesto que el trabajo de sus asociados es su base fundamental”¹².

Como cualquier organización cooperativa y en cumplimiento de los principios cooperativos, el ingreso como asociado a las cooperativas de trabajo asociado, “debe ser voluntaria y no puede haber restricciones ni discriminaciones sociales, políticas o religiosas que impidan la afiliación”¹³. Es decir el ingreso de nuevos asociados a las cooperativas de trabajo asociado debe estar condicionado a que exista una vacante, pues no tendría sentido ni lógica alguna tener al interior de este tipo cooperativas asociados sin responsabilidades de trabajo y a la espera que se presente la oportunidad para entrar a desempeñarse laboralmente.

La Alianza Cooperativa Internacional, en su documento aprobado en Viena en el año de 1966, fue muy clara al respecto al señalar que "En el caso de cooperativas de producción en las que sus socios tienen sus ocupaciones habituales, se puede justificar una restricción más estricta. Tal sociedad no puede ni debe aceptar a cualquier persona que busque trabajo o afiliación porque son de por sí limitadas a las posibilidades de darle empleo a sus miembros”¹⁴.

¹² *Ibíd.*, p. 2.

¹³ CHAVEZ TOVAR, Wilmer. Cooperativas de trabajo asociado: ¿que son y para que sirven?. EN: www.anec.org.co. pp. 84 (14/03/06: 12:39 p.m.)

¹⁴ CHAVEZ, *Ibíd.*, p 5.

En este tipo de cooperativas los trabajadores deben ser asociados, pues el principal fundamento o razón de ser de ellas, es el de agrupar a las personas para trabajar cooperativamente, con todas las ventajas, posibilidades y riesgos de la operación. Sólo en forma excepcional y justificada pueden contratar trabajadores no asociados: *es el caso de labores ocasionales, transitorias o accidentales que no justifiquen tener asociados por corto tiempo, por la naturaleza pasajera de la labor.*

“Las cooperativas de trabajo asociado deben ser empresas autónomas y lo menos dependientes posibles de otros tipos de organizaciones, en especial de empresas o sociedades contrarias a sus fines u objetivos”¹⁵. Esta autonomía debe manifestarse en el hecho de que la “Cooperativa sea la creadora del cargo o del puesto de trabajo que esté desempeñando el asociado, evitando que ésta sea una labor que forme parte de otra empresa”¹⁶, para que los trabajadores asociados no sean ubicados en ella por cuenta de la cooperativa, pues este tipo de organizaciones no puede tener como función suministrar mano de obra a empresas constituidas con otros objetivos, pues ello sería favorecer la explotación del trabajo y pretender desmontar una relación laboral dependiente y asalariada, que le implica al empleador respetar unos derechos mínimos laborales y asumir unas obligaciones prestacionales.

¹⁵ BARONA, Ricardo. Vinculación alas nuevas plantas de personal: contratación por medio de CTA. En: www.medicolegal.com.co. pp. 3 de 6 (06/03/06)

¹⁶ *Ibíd.*, p 2

Otra de las características de las cooperativas de trabajo asociado es la *justa y equitativa compensación del trabajo asociado*, uno de los temas de interés en la presente investigación. La compensación en las CTA's parte de la base que "el fruto del trabajo pertenece a los trabajadores asociados y que servirá para compensar el esfuerzo aportado por los miembros de la cooperativa"¹⁷; para esto es necesario que la misma cooperativa a su interior establezca un régimen o las reglas para pago de las compensaciones, de manera clara debe especificar lo concerniente a la forma en que se realizará dicho pago sin que constituya un salario. El régimen de compensaciones debe inscribirse ante el Ministerio de Protección Social.

Dentro del anterior contexto, es lógico que la mayor parte del producto del trabajo se destine a los trabajadores en forma de compensaciones ordinarias permanentes o periódicas, pues es de la forma más directa en que el asociado percibe los beneficios de estar asociado en el trabajo, sin perjuicio de generar reservas, fondos y servicios comunes y también "sobre la base de considerar que el trabajador asociado debe recibir vía compensaciones el producto de su esfuerzo antes que pensar en reconocer rendimiento, renta, o retribución alguna a su aporte patrimonial"¹⁸. Pero también se debe tener en cuenta que como asociados también

¹⁷ HERNÁNDEZ, Opcit., p 14

¹⁸ La economía solidaria en Colombia. EN: www.sena.edu.co. Pp1 (05/03/06)

son dueños de la empresa y por lo tanto participan de los buenos resultados así como de los resultados malos de la empresa.

Por lo tanto, un análisis de la compensación y de las garantías laborales que ofrecen las cooperativas de trabajo asociado ayudará a establecer qué tan adecuadas son estas para la generación de empleo a los profesionales en Bogotá.

1. En torno al tema de la Compensación Garantías Laborales, el gobierno nacional ante el abuso de algunos empresarios para evadir sus responsabilidades económicas desconociendo los derechos de los trabajadores, ha legislado y algunos aportes se presentan en este escrito que hará un análisis sobre algunos de los efectos introducidos por el decreto 4588 de 2006 “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado”, modificado por el Decreto 2417 de 2.007. Se trata de un decreto reglamentario que deroga expresamente el 468 de 1.990.

Norma que surge como consecuencia de la presión ejercida por Congresistas de los Estados Unidos para la suscripción del Tratado de Libre Comercio, coherente pues no de otra forma se entendería que un gobierno que ha motivado una serie de reformas netamente flexibilizadoras, promueva una normatividad protectora como la que aparentemente inspira el citado decreto. Desde el punto de vista formal pretende regular la intervención del Estado para evitar el abuso que en la

práctica se ha venido produciendo al acudir a este tipo de instituciones. De forma que con una acertada aplicación de los principios constitucionales sea posible lograr los objetivos propuestos sin necesidad de una reglamentación.

2. CONSAGRACIÓN NORMATIVA. Las normas más importantes que servirán de apoyo para este análisis son las siguientes: Constitución Política, artículos 25 y 53.

- LEY 79 DE 1.988. Normas básicas sobre cooperativas (ART. 59)
- DECRETO 1333 DE 1.989 sobre precooperativas.
- LEY 454 DE 1.998. Normas sobre economía solidaria.
- LEY 828 DE 2.004. Normas sobre control a evasión al sistema de seguridad social
- DECRETO 4588 DE 2.006. Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado.
- DECRETO 2417 DE 2.007. Deroga el Decreto 468 de 1.990

3. SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Para los efectos de este escrito se han tenido en cuenta las siguientes providencias:

- C 154 de 1.997 (ley 80 de 1.993)
- C 211 DE 2.000 (L. 79/88, artículo 59)
- T 445 de 2.006 (tutela contra cooperativa)

4. SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. De esta corporación hemos tenido en cuenta fundamentalmente la providencia producida en el proceso ordinario de Iván Darío Flórez contra COMFENALCO, ponente GUSTAVO GNECCO, radicado: 25713. Diciembre 6 de 2.006.

5. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES LABORALES CONSAGRADOS EN EL ARTÍCULO 53 DE LA CARTA POLITICA. El artículo 53 ordenó al Congreso de la República expedir un estatuto de trabajo con los principios mínimos fundamentales, dentro de los cuáles se encuentra: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta al menos los siguientes principios fundamentales: “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales...”

El citado estatuto no se ha expedido, también lo es que las máximas corporaciones judiciales (Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional) han señalado que por tratarse de principios mínimos fundamentales se encuentran vigentes desde que comenzó a regir la Constitución Colombiana. Así lo señaló la Corte Constitucional:

Principios mínimos pues constituyen presupuesto necesario y obligatorio de las normas que el Congreso apruebe al expedir el estatuto del trabajo y, ya hacen

parte del ordenamiento jurídico en su base misma -la Constitución-, de manera que, aún no estando incluidos los artículos 25 y 53 dentro de la enumeración de los derechos de aplicación inmediata (artículo 85 C.N.), por ser principios mínimos de naturaleza constitucional, no necesitan la expedición de una ley para ser exigible su observancia. No es factible argüir la ausencia de un estatuto legal que desarrolle tales principios para desconocerlos, ya que imperan por directo ministerio de la Constitución Política. (Sentencia C 479 de 1.992).

Se han producido providencias que han interpretado el importante principio de la primacía de la realidad sobre las formas; estudiando la constitucionalidad del artículo 32 de la ley 80 de 1.992 referente al contrato de prestación de servicios en el sector público, la Corte Constitucional hizo el siguiente análisis: Teniendo en cuenta el grado de autonomía e independencia del contrato de prestación de servicios ... Y la naturaleza de las funciones desarrolladas, no se admite confusión alguna con otras formas contractuales y menos con los elementos configurativos de la relación laboral, por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general.

Si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción en el precepto acusado y surgirá el derecho al pago de las prestaciones sociales a favor del contratista, en aplicación del principio de la

primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo.” Lo que en futuro favorece el goce de las prestaciones económicas de los asociados y frena en abuso de los empresarios no solo en Bogotá sino en el país.

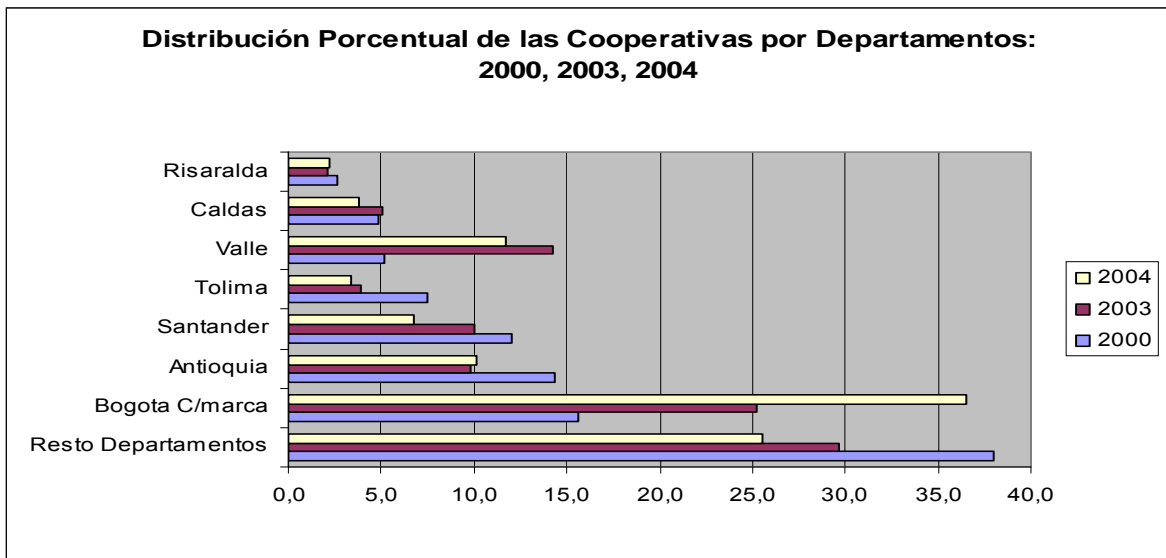
En caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipificará el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de trabajo independientes.” (C 154 de 1.997 “.)...

6. INTERPRETACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. La Sala Laboral de esta corporación ha señalado al analizar este principio: “Cuando por razones del servicio sea necesario vincular a alguien para la ejecución de una actividad de carácter permanente al Estado ... vale decir, una de las funciones que deben ser cumplidas siempre y no de manera puramente transitoria, debe el nominador, de acuerdo con lo que disponga la ley, nombrarlos previo concurso, o de manera libre, para quienes no son de Carrera administrativa, o deberá celebrar el patrono con ellos un contrato de trabajo; más lo que si resulta improcedente e ilegal, es acudir al contrato administrativo de prestación de servicios para encubrir una relación de trabajo.” RADICADO: 15.838) JUNIO DE 2.000.

7. CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

En la siguiente gráfica se ilustran los datos encontrados para el sector solidario de Colombia y se puede apreciar claramente el crecimiento de las mismas durante los últimos años, así como el elevado porcentaje de cooperativas en la capital. De las cuales muchas cuentan con las características de ser empresas solidarias de Trabajo asociado como se expresa en otros acápite.

Ilustración 1 Distribución Porcentual de Cooperativas en Bogotá y los Departamentos



Fuente: CONFECOOP

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, tienen las siguientes características básicas: Son organizaciones sin ánimo de lucro y Hacen parte del sector solidario. “asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras,

contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Además, tres elementos básicos debe tener el asociado: ser gestor – aportar económicamente y aportar su capacidad de trabajo. El objeto de este tipo de entidades es el siguiente: Generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno.

8. RESTRICCIONES A LAS COOPERATIVAS ESPECIALIZADAS DEL SECTOR SALUD Y OTRAS CTA's: Art. 5º del decreto 4588 de 2006, “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y” Precooperativas de Trabajo Asociado”, modificado por el Decreto 2417 de 2007; pretende que hayan actividades que sólo pueden ser realizadas por cooperativas especializadas y que no puedan hacer parte de las cooperativas multiactivas u otras similares. Las actividades definidas por el decreto son las de salud, transporte, vigilancia, seguridad privada y educación. Las Cooperativas multiactivas, integrales o especializadas no podrán tener relaciones de trabajo asociado con sus afiliados, ni establecer secciones de trabajo asociado.

9. CONTRATACIÓN CON TERCEROS: Las cooperativas de trabajo asociado pueden contratar con terceros para: Producción de bienes, Ejecución de obras, Prestación de servicios. Esta posibilidad se puede ejercer sólo cuando “respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final “.

10. MEDIOS DE LA COOPERATIVA. La Cooperativa y precooperativa de Trabajo Asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo. Si los medios de producción y/o de labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato y, en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal ***remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su trabajo.***

Medios de Propiedad de Terceros. Si los medios de producción y labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la

autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Convenio que debe perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial.

11. DEFINICIÓN DE TRABAJO ASOCIADO. El decreto lo define en los siguientes términos: El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, para generar empresa.

El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia, no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente. ***Decisión Libre y Voluntaria***, significa que debe existir el ánimo de asociarse a una entidad autogestionaria, la situación que la contradiga desconoce este postulado tan importante y puede dar lugar a las consecuencias señaladas en el mismo decreto.

12. PROHIBICIÓN PARA ACTUAR COMO INTERMEDIARIO O EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES. La parte más importante del decreto es la prohibición impuesta a estas empresas para actuar como intermediario o como empresa de servicios temporales: La definición de intermediario la trae al Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos: “Son simples intermediarios, las personas

que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador”

La definición de empresa de servicios temporales la trae la ley 50 de 1.990 en los siguientes términos: Art. 71. Es empresa de servicios temporales 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.

Se puede afirmar que una empresa de servicios temporales es un intermediario autorizado por la ley para obrar como verdadero empleador a pesar de no ser el real beneficiario de la labor, constituyéndose en una especie de excepción legal al principio de la primacía de la realidad sobre la forma. Esas labores de intermediación **no pueden ser realizadas por cooperativas de trabajo asociado**. La violación a esta prohibición genera una responsabilidad solidaria entre la cooperativa y los directivos. Pero, lo más importante es que quienes prestan el servicio se considerarán trabajadores dependientes de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.

13. BENEFICIOS DEL TRABAJADOR ASOCIADO. Los estatutos señalan los ingresos que serán las compensaciones, concepto que no tiene la protección que

tiene el salario. En relación con el sistema de seguridad social se acoge la acordado estatutariamente, pero las empresas de trabajo asociado son responsables de la afiliación de los trabajadores asociados pero como independientes.

- Base de liquidación: todos los ingresos Art. 3 ley 797 de 2.003, parágrafo 1, nunca inferior al mínimo. Los estatutos pueden establecer la obligación de las cooperativas de asumir parcialmente aportes. Como antecedente jurisprudencial que analizó la norma que excluía a los trabajadores asociados de la legislación laboral se encuentra lo analizados por la corte constitucional en la sentencia C 211 de 2.000 al estudiar la constitucionalidad del artículo 59 de la ley 79 de 1.988.

En esta oportunidad dijo la Corte. En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al tiempo trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberán tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.

Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son dueños de la entidad y trabajadores de la misma, es decir, existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, el que se presta bajo la dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución o salario.

“En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues, el capital de éstas está formado por el trabajo de sus socios, el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes“. Ahora bien: si la asociación en esta clase de cooperativas es libre y voluntaria quienes a ella deseen vincularse deben conocer las normas que las rigen y los derechos que les asisten, las ventajas, riesgos y posibilidades que representa esta clase de trabajo frente al trabajo dependiente. La ley no les impone a los trabajadores ese rumbo; simplemente crea un sistema diferente de trabajo que en nada vulnera el ordenamiento superior.

**SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL-
PRECEDENTE IMPORTANTE.** El Estado interviene para evitar los abusos al acudir a este tipo de contratación, pero no es necesario en aplicación a lo dispuesto en la Constitución Política del país aplicando adecuadamente el artículo 53 como en efecto ocurrió recientemente con la sentencia producida por la corte Suprema de Justicia en la que fue ponente el Doctor GUSTAVO GNECCO, con radicación 25713, 2 DE DICIEMBRE DE 2.006. Es importante el análisis de esta providencia por las consecuencias costosas para la entidad demandada.

A continuación un ejemplo que ilustra lo expresado: El demandante es un médico vinculado a COMFENALCO en 1.991. En el año 1.992 fue obligado a vincularse a una Cooperativa de Trabajo Asociado y continuó prestando el mismo servicio. Los jueces de primera y segunda instancia, dieron el fallo aplicando el principio de la primacía de la realidad sobre la forma. Dicho fallo concluyó que la cooperativa es una simple intermediaria. Pero la exoneró del pago de la indemnización moratoria.

FUNDAMENTOS DEL TRIBUNAL. El tribunal en lo que interesa para éstos efectos señaló: “No podemos creer que los empresarios hayan encontrado la forma de evadir el pago de los derechos sociales creando empresas de servicios temporales para tener indefinidamente a sus trabajadores como temporales, sin serlo. Esa burla no se puede tolerar, y por ello la sala considera que Cooposalud no fue la empleadora del demandante y quien sí tuvo esa condición fue

Comfenalco, tal como lo entendió el señor juez de instancia.” Sin embargo, a pesar de lo afirmado exoneró de la aplicación de la indemnización moratoria sobre la base de la inexistencia de mala fe. Y lo sustentó así: “La indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 99 de la ley 50 de 1.990 no se impone por el hecho de que el empleador haya incumplido con el pago de salarios y prestaciones sociales o no haya consignado el auxilio de cesantía, pues la jurisprudencia nacional ha señalado que en cada caso se precisa analizar la buena o mala fe con que haya actuado el empleador.

El empleador celebró un contrato con una cooperativa con el fin de prestar los servicios médicos a través de ella, pero lo hizo bajo la creencia de que ésta vinculación era legal y justa, aunque se haya demostrado que no lo era, conclusión a la cual se llegó después de analizar la prueba pero sin que se vislumbre mala fe. Esa razón, la llevó a no consignar en un fondo administrador el auxilio de cesantía, obrando de conformidad con su creencia. La Corte Suprema de justicia al casar la sentencia, señaló:

“Aquí cumple observar que el Tribunal incurrió en una grave contradicción: antes de abordar el tema de la indemnización moratoria tuvo por demostrado, con las mismas pruebas que le sirvieron para definir el carácter laboral de los servicios prestados por el demandante a la caja, que entre las partes intermedió la cooperativa y que ésta intermediación no fue real, válida, porque actuó haciendo

de fachada para soslayar el pago de las prestaciones laborales de sus afiliados, los médicos adscritos a Comfenalco. Pero ya en el tema de la indemnización moratoria, aseguró que la Caja demandada creyó que era legal y justo el contrato de prestación de servicios que concertaron las dos empresas y sobre ese supuesto fundamentó la creencia fundada de no deber con la que exoneró a la entidad demandada (Coopesalud) de la indemnización moratoria.

“El cargo, en consecuencia, prospera, pues demuestra que el tribunal incurrió en error de hecho manifiesto al dar por demostrado sin estarlo, la buena fe de la empresa demanda”. “Consecuencia: pago de indemnización moratoria. “Debe la Corte precisar que la contratación con cooperativas de trabajo asociado para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios se halla permitida y reglamentada por la ley, pues constituye una importante fuente de trabajo a través de la organización autogestionaria de personas que deciden asociarse para trabajar de manera solidaria bajo sus propias reglas.

Pero la celebración de contratos con estas entidades no puede ser utilizada fraudulentamente para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo y evadir el reconocimiento y pago de derechos legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han sostenido la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica.

Por esta razón, ***cuando se contrata a una CTA para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinados bienes, en el evento de que los trabajadores que ejecuten las actividades del respectivo contrato se hallen sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del beneficiario del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales***, por concurrir allí los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo, como con acierto lo concluye en este caso el tribunal. Lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política y no podrá considerarse legalmente en tales eventos que la subordinación laboral.

SOBRE LA SUPUESTA INEXISTENCIA DE BUENA FE AFIRMÓ: No podrá considerarse que quien ha acudido a la fraudulenta utilización de la contratación con una CTA exista algún elemento que razonablemente pueda ser demostrativo de buena fe de esa persona, porque si realmente ostenta la Calidad de empleadora, se estará en presencia de una conducta evasora del cumplimiento de la ley laboral, lo que, en consecuencia, amerita la imposición de sanciones como la moratoria definida en el presente proceso.

Concluyendo al respecto, es claro pues que para determinar lo pretendido en el Decreto analizado no era necesaria su expedición pues con una adecuada

aplicación de los principios constitucionales se llega al mismo resultado. Pero en lo que tiene que ver con la tendencia existente tanto en el sector público como privado de acudir a estos instrumentos para evadir las obligaciones laborales, la justicia laboral y contencioso administrativa tienen un gran reto que incluye la obligación de establecer sanciones como la moratoria tal como se aprecia en la sentencia que se analizó. Y que los jueces en Colombia obren de conformidad.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación es Descriptiva. Según Méndez (1995), la investigación descriptiva se caracteriza porque “identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación”¹⁹.

Y esta se señala de acuerdo con los objetivos planteados. De igual manera dice que “los objetivos del estudio, han de ser elementos que se tomen en cuenta para definir o no el carácter descriptivo del estudio”²⁰

En la práctica se identificarán aspectos como la remuneración del trabajo asociado en las cooperativas de trabajo asociado (CTA) de Bogotá, mediante la recolección de información, observación, entrevistas y encuestas con el fin de analizar los resultados que esta arrojó para realizar la tabulación de la información obtenida y realizar el correspondiente análisis. Se tuvieron en cuenta investigaciones antes realizadas como referencia para la comparación y análisis del objeto de estudio.

¹⁹ MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3ª Ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 1995. p 137

²⁰ Ibid., p. 137

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Debido a las diversas características en el objeto social de las Cooperativas de Trabajo Asociado y previo concepto de los expertos consultados, se definió por consejo de los mismos una metodología cualitativa que daría una visión global de la población objetivo. Teniendo en cuenta que en Bogotá existen numerosas cooperativas se tomó como la población a estudiar, las Cooperativas de Trabajo Asociado con la limitación de aplicar la investigación a la ciudad de Bogotá (universo). Se realizaron 8 entrevistas como una muestra representativa en la ciudad.”

6. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA:

“Resulta útil y viable cuando se trata de conocer hechos o situaciones que de algún modo tienen un cierto carácter público, o que por lo menos no pertenece a las conductas estrictamente privadas”²¹.

En la práctica se acudió a diferentes cooperativas de trabajo asociado para conocer la calidad de la remuneración y las garantías laborales que estas ofrecen, colocándonos ante la situación de cada una de estas empresas para estudiarla y poder analizar los inconvenientes o beneficios que se presentan en la remuneración del trabajo asociado. Producto de la indagación entre directivos y asociados se pudo establecer que el gobierno como se expresa en el siguiente capítulo ha legislado al respecto para favorecer esta forma de empresas y para evitar que los oportunistas puedan evadir sus responsabilidades laborales y económicas.

6.2 LA ENCUESTA:

“La recolección de la información mediante la encuesta se realizó a través de formularios con aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por

²¹ Ibid., p.155

métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento”²².

6.3 LA ENTREVISTA:

Entrevistas a personas reconocidas en el campo cooperativo y asociados, sobre todo lo relacionado con cantidad, ventajas, o desventajas del trabajo en las CTA`s, entre otros aspectos que se destacan más adelante.

La metodología es cualitativa. Se acudió al apoyo en el punto de vista subjetivo de actores y miembros de cooperativas de trabajo o de expertos en el tema. Utilizando tres grandes estrategias de investigación: Recepción de folletos, documentos y decretos, conversación y análisis sobre las CTA`s, condiciones de éxito y/o fracaso en diversos contextos y diversos sectores.

En el siguiente acápite se presentará un análisis de los principales resultados de ésta investigación, comenzando por ubicar el problema en una perspectiva general para luego introducir algunos elementos del contexto vinculados con la legislación existente, el desconocimiento de la misma por parte de los empresarios y administradores de las CTA.

²² Ibid.

7. ANÁLISIS DE LA COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS LABORALES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ.

7.1 ASPECTOS GENERALES

Las CTA's como unidades productivas, empresariales, se reconocen y actúan como empresas, como unidades de producción, haciendo presencia en los mercados de bienes y servicios con un tipo de cooperación competitiva que sin duda afronta dificultades producto de la globalización, la apertura económica, la integración de los cambios tecnológicos y organizacionales que les ha obligado a asumir parte de la crisis y efectos económicos a nivel nacional e internacional. Cambios en todos los aspectos: económicos, políticos, sociales, tecnológicos, legales y en lo cultural.

Por esto, hoy se constituyen en instrumentos para la realización de programas infraestructurales, mantenimiento vial, servicio social y prestación de servicio a otras empresas derivando en generación autónoma de empleo e ingreso para suplir las necesidades básicas. En Colombia como en el ámbito internacional, las empresas formales están usando a las CTA's para sustituir los puestos de trabajo directo y desvirtuar las formas de trabajo formales de contratación frente a lo cual

se hace imprescindible la adopción de mecanismos de inspección, control, vigilancia y regulación que lo impidan.

El desarrollo del sector solidario debe convenir con las formas empresariales y modalidades de contratación establecidas por la ley Colombiana puesto que en realidad le da mayor prospección a las organizaciones cooperativas llamadas a fortalecerse como un gran sector de desarrollo socio-económico y la modernización de las actividades informales. Contribuyendo al crecimiento y nuevo tipo de empleo (autónomo) por lo cual es necesario valorarlo, medirlo, analizarlo, y realizarle un seguimiento adecuado. El tamaño del sector solidario es un punto de referencia para conocer el tamaño y ubicación del sector de las CTA.

Producto de las entrevistas e investigaciones ante empresas como Confecoop de obtuvieron datos de las siguientes Gestiones realizadas por Confecoop para la modificación del Decreto 4588 de 2006: El Decreto 4588 de ese año, reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Estableció en el artículo 26 y siguientes lo concerniente a la seguridad social de los trabajadores asociados, asimilándolos a los trabajadores independientes. Esta Confederación ha enviado comunicaciones y ha defendido la asimilación de los trabajadores asociados con los “dependientes”, fundamentando razones jurídicas y de conveniencia, que no han sido atendidas por el Ministerio argumentando que “...El trabajador asociado, por tratarse de

persona que es simultáneamente “trabajador” y “empleador”, respecto del Sistema de Seguridad Social Integral, es trabajador independiente...” como lo expresa en la Circular 0036 del 8 de junio de 2.007.

La Confederación no lo comparte, pues los trabajadores asociados tienen características particulares que lo hacen diferente, como lo reconoció la Corte Constitucional en la Sentencia C-211 de 2.000, en la que se precisó con toda claridad que existe una tercera forma de trabajo, además del dependiente y el independiente, que es el asociado. Sin embargo, creemos que por razones prácticas y para los fines de la seguridad social los trabajadores asociados deberían asimilarse a los trabajadores dependientes, frente a lo cual existen algunos antecedentes como el previsto en el artículo 21 de la Ley 633 de 2.000.

Pese a la posición defendida por el Ministerio, el congreso de la república decreta LEY 1151 DE 2007 la Ley 1151 de 2.007, mediante la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo de 2.006-2.010, el cual establece en su artículo sexto, capítulo segundo, subnumeral 3.3 lo siguiente: *“Como partes del sistema de seguridad social integral, las Cajas de Compensación Familiar podrán extender la totalidad de los beneficios, entre ellos, los de subsidios y programas sociales, a los asociados a las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado, para lo cual, deberá contemplar en sus estatutos la afiliación al Sistema de Previsión Social*

*incluido el de compensación y el pago de los aportes respectivos de acuerdo con lo dispuesto en la ley para el Sector dependiente*²³.

Por lo anterior, en adición a las gestiones adelantadas ante la Superintendencia del Subsidio Familiar y considerando que el Plan Nacional de Desarrollo se encuentra vigente por la Ley 1151 de 2007, remitieron al Ministerio de la Protección Social y a Dansocial, comunicaciones solicitando la modificación del Decreto 4588 de 2006, con el propósito de que éste se ajuste al nuevo marco legal.

En lo relacionado con el IVA para las cooperativas de trabajo asociado. Reciente reglamentación en materia tributaria. La Ley 1111 de 2.006 expedida por el Congreso, mantuvo el régimen especial en materia de impuesto de renta para las cooperativas y excluyó del 4 por mil (gravamen a movimientos financieros) para los retiros efectuados de las cuentas de ahorro que no excedan mensualmente de trescientas cincuenta UVT (\$7.000.000) y desembolsos de crédito mediante abono a la cuenta y traslados que se realicen entre cuentas abiertas en una cooperativa a nombre de un único titular.

Producto de las entrevistas a los gerentes de las cooperativas también se obtuvo informes relacionados con los servicios prestados por sus cooperativas de trabajo

²³ <http://legislacionyjurisprudencia.com/usuarios/normas/2007/L115107.pdf>. Pág. 15 de 128

asociado. Expresaron que la ley permite que se les aplique la tarifa de IVA del 1.6%, en cuanto a mano de obra se refiere, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en su artículo 32 y que luego de aprobada la ley, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 4650 del 27 de diciembre del mismo año, con el fin de reglamentar, entre otros temas, lo concerniente a los servicios gravados a la tarifa del 1.6%. Y estableció que la tarifa aplicará exclusivamente cuando se trate de servicios de aseo, de vigilancia, siempre que estén autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, y de empleo temporal prestados por empresas autorizadas por el Ministerio de la Protección Social. Cuando estos servicios sean contratados con cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y la mano de obra sea prestada por los propios asociados o cooperados, podrá aplicarse la misma tarifa del 1.6% siempre que las cooperativas estén vigiladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria y tengan registro por parte del Ministerio de la Protección Social, de los regímenes de cooperativas de trabajo asociado, compensaciones y seguridad social.

Para que la cooperativa pueda beneficiarse de esta tarifa de IVA, debe cumplir todas las obligaciones de compensaciones, los aportes por concepto de pensiones, salud y riesgos profesionales. Para CONFECOOP es claro que de los servicios mencionados en la norma los únicos que pueden ser contratados con cooperativas y precooperativas de trabajo asociado son los de aseo y vigilancia,

ya que el empleo temporal es actividad exclusiva de las empresas de servicio temporal –Artículos 71 y 72 de la Ley 50 de 1990.

Para la Confederación es jurídicamente viable concluir que sólo a los servicios de aseo y vigilancia prestados por las cooperativas de trabajo asociado se les aplicaría la tarifa del 1.6% y que los demás servicios deben liquidarse según la regla general. En cuanto a la base gravable, la Ley 1111 de 2.006, al modificar el artículo 468-3 del Estatuto Tributario, suprimió el AUI (administración, utilidad e imprevistos) que existía para los servicios prestados por las cooperativas.

En armonía con lo anterior, el decreto expresa que la tarifa del 1.6% se aplicará sobre la base que se determine según el artículo 447 y siguientes del Estatuto Tributario, que dispone que en la venta y prestación de servicios, la base gravable será el valor total de la operación, sea de contado o a crédito, incluyendo, gastos directos de financiación ordinaria, extraordinaria o moratoria, accesorios, acarreos, instalaciones, seguros, etc. Los responsables de los servicios tendrán derecho a solicitar los impuestos descontables de que trata el artículo 485, en lo previsto en el inciso 2° del artículo 498 del Estatuto Tributario.

La Confederación de CTA's estima, que los requisitos establecidos por la ley y su decreto reglamentario para aplicar la tarifa especial de IVA a las cooperativas de trabajo asociado, desestimularán la utilización indebida de este modelo por parte

de empresas que contrarían su esencia perjudicando los derechos de los trabajadores. Para obtener este beneficio las CTA's deben demostrar que la mano de obra utilizada en el servicio contratado es la de sus mismos asociados, preservando uno de los requisitos esenciales de este modelo de trabajo, consagrado en el Decreto 468 de 1990 y reiterado por el Decreto 4588 de 2006 que lo derogó.

Uniendo lo anterior a las exigencias de que la cooperativa o precooperativa se encuentre sometida a la vigilancia estatal y que el registro de sus regímenes de trabajo asociado, de compensaciones y de seguridad social haya sido autorizado por el Ministerio de la Protección Social, se tiene garantía que la tarifa especial del 1.6% de IVA, no beneficiará a las falsas cooperativas. Como mecanismo dinamizador de garantías, las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado deberán demostrar el cumplimiento de sus obligaciones de compensaciones, el pago de los aportes de pensiones, salud y riesgos profesionales.

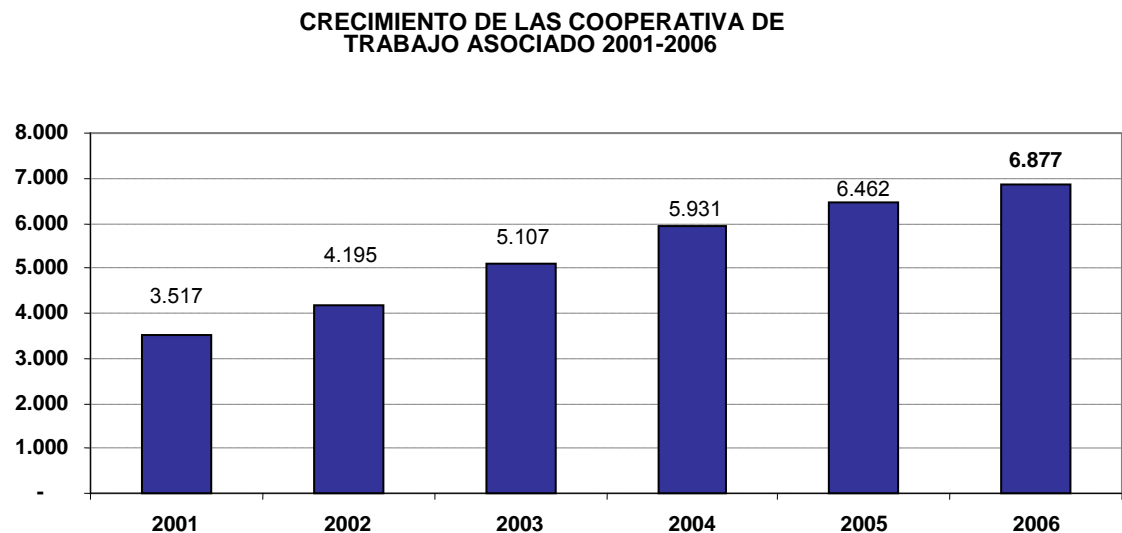
En conclusión, sólo las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado que cumplan la totalidad de los requisitos del Decreto 4650 de 2006, podrán beneficiarse de la tarifa especial del 1.6% de IVA por los servicios prestados y a las demás debe aplicárseles la tarifa prevista para este impuesto.

7.2 CUANTIFICACIÓN, CATEGORIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

La confederación nacional de las cooperativas al cierre del 2006 presentó el siguiente informe: 8.970 entidades del sector de la economía solidaria (6.877 cooperativas, 1.866 fondos de empleados, 227 asociaciones mutuales), el cooperativismo presenta el 81% de los activos del país, 79% de los pasivos y 84% del patrimonio, el 93% de los ingresos y el 95% de los excedentes. El sector de la economía solidaria genera 4.506.000 empleos directos, de ellos el 82% esta representado por el cooperativismo, el 15% los fondos de empleados y el 3% por las asociaciones mutuales. De estas cifras nacionales Bogotá por ser la capital, por su elevado número de población concentra aproximadamente el 30% de las cifras anteriores. En lo referente a la participación de los ingresos del sector sobre el PIB, el sector cooperativo representa el 5.36% de los cuales Bogotá, Valle, Antioquia y Santander concentran el 69.5%.

En el 2006 la Confederación de Cooperativas de Colombia presento las siguientes cifras 2451 entidades del sector de la economía solidaria en Bogotá; de los cuales 1.587 son cooperativas, 765 fondos de empleados y 99 asociaciones mutuales.

Ilustración 2 Crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado 2001-2006



Fuente: Confederación de Cooperativas de Colombia “Confecoop”

La gráfica anterior muestra el incremento del numero de CTA entre el 2005 y 2006 pasando de 6.462 a 6.877 de lo que se puede concluir que es evidente el auge de este modelo cooperativo promovido por los empresarios y entidades estatales con programas de reconversión y modernización institucionales para la vinculación de múltiples disciplinas que acuden a esta figura de empleo ante la falta de oferta laboral para procurarse sus ingresos. Sin embargo, hay que aclarar que es preocupante su proliferación pues algunas entidades acuden a esta figura para evadir sus obligaciones con los trabajadores y los impuestos, desvirtuado los principios cooperativos. Esto, pese a los esfuerzos y normatización por parte del

estado para frenar a los empresarios que utilizan esa forma como un medio de evasión de impuestos y demás prestaciones legales.

Según el informe²⁴: “Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en Colombia” del Observatorio de Mercado de Trabajo de la Universidad Externado de Colombia, afirma que su número ha aumentado tan rápidamente debido a cuatro principales motivos:

- El impulso que les dio el mismo gobierno, especialmente en el sector salud
- El diferencial de costos de la mano de obra a favor de las CTA que se origina en el carácter no laboral del trabajo asociado.
- Los menores impuestos que pagan las CTA
- Las ventajas que derivan del outsourcing. Por esta vía, las economías obtenibles de la tercerización de procesos, y los menores impuestos y costos laborales permiten a las CTA operar a menores costos y generar considerables ahorros a sus empresas-clientes, que pueden ser del sector público y privado.

También es posible concluir, en torno al crecimiento de estas cooperativas que es muy acelerado, si se analizan los datos expresados anteriormente sobre el número de cooperativas para los años 2003-2004 comparándolos con los obtenidos al término de la vigencia del año 2006 de acuerdo con los datos de CONFECOOP.

²⁴ Universidad Externado de Colombia. op.citp.

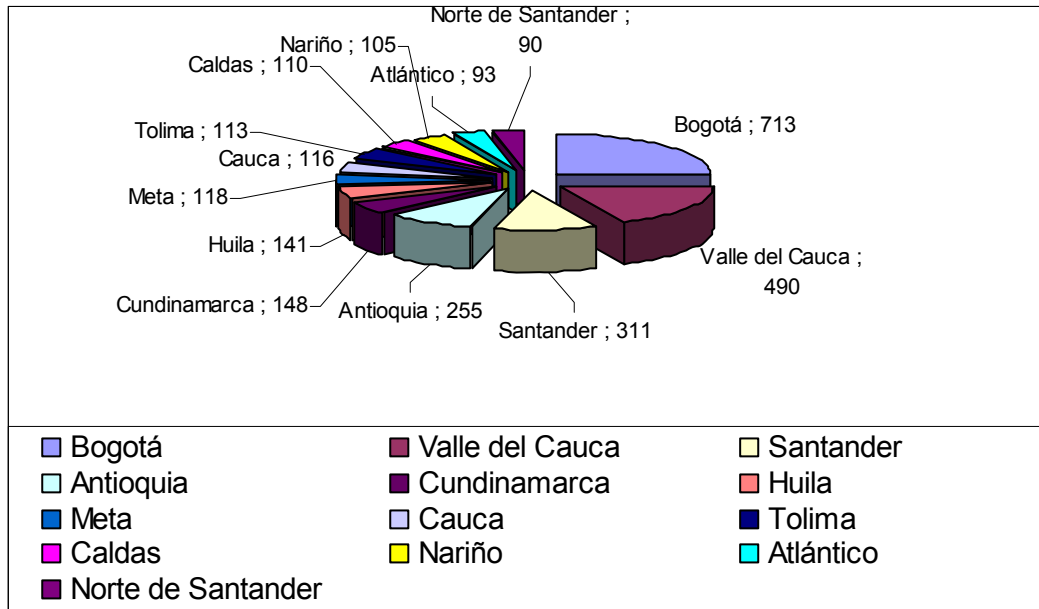
Territorialmente tienen presencia en 616 municipios en 31 departamentos, con una mayor concentración de empresas en Bogotá, Valle del Cauca, Santander y Antioquia. En Bogotá existe para el 2006 un total de 1587 Cooperativas de Trabajo Asociado de las cuales se presentaran más adelante una tabla relacionando sus nombres y siglas con algunas de ellas.

Tabla 1 Cuantificación de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Bogotá y ciudades principales

Región	Número de CTA's
Bogotá	713
Valle del Cauca	490
Santander	311
Antioquia	255
Cundinamarca	248
Huila	141
Meta	118
Cauca	116
Tolima	113
Caldas	110
Nariño	105
Atlántico	93
Norte de Santander	90
Risaralda	389
Otras	

Fuente: Confecoop: informe gestión año 2006.

Ilustración 3 Cuantificación de las CTA's en Bogotá y Ciudades Principales



Fuente: Tabla No 1. Cuantificación de las CTA's en Bogotá y Ciudades Principales

De acuerdo con la escala de factores el 78.19% de las cooperativas son microempresas (2.577) las cuales manejan el 10.99% de los activos del subsector de Trabajo asociado (\$133.000.000.000) y el 35% de los asociados (142.544 personas). Una consecuencia de esta inspección de datos es que existe gran concentración del ingreso en este subsector en favor del 22% de las cooperativas de trabajo asociado, las cuales capturan el 89% de los activos solidarios.

Este comportamiento lleva a tomar cuidado al adoptar un sistema de cargas fiscales, que gravarían con mayor proporción a ocho de cada diez cooperativas de trabajo asociado y estaría afectando el giro normal del objeto social y llevando a

niveles de precarización a estas particulares relaciones de trabajo. Sólo dos cooperativas de cada diez estarían en condiciones de resistir una nueva carga impositiva, a través de contribuciones parafiscales sin retorno directo. Concluyendo, se puede decir que el 97.6% de las CTA's están clasificadas en el rango de pequeñas y de microempresas, lo cual hace especialmente sensible la aplicación de esta medida.

Tabla 2 Cuantificación de las Cooperativas de Trabajo Asociado según su Tamaño

Tamaño de la CTA	Número de cooperativas	%de participación	Número de trabajadores asociados	%de participación
Grande	11	0.33	24.723	5
Mediana	68	2.06	92.887	21
Pequeña	640	19.42	191.715	42
Micro	2.577	78.19	142.544	32
Total nacional	3.296	100	451.869	100

Fuente: Confecoop

El impacto directo de las cargas parafiscales afecta la distribución de las compensaciones entre los 451.869 asociados con las desigualdades expuestas (en la tabla anterior), que afectan de manera directa los contratos de trabajo de los empleados de estas cooperativas los cuales suman 15.650 empleos directos²⁵ que reportan estas unidades empresariales.

²⁵ Ibíd.

De acuerdo con la información financiera, las principales estructuras del balance muestran que en términos reales los resultados de la actividad empresarial solidaria están por debajo del crecimiento de los demás actores económicos. El margen neto²⁶ del subsector cooperativo de trabajo asociado es el más bajo de todos los agentes, incluidos los del sector solidario: 0.53%, lo que significaría que si el gobierno, fomenta, promueve y les ofrece mayor apoyo económico y legislativo a este tipo de economía puede contribuir en gran parte a la generación de empleos disminuyendo en gran medida el desempleo en Colombia

Tabla 3 Participación de las Cooperativas de Trabajo Asociado según monto de activos y pasivos: Año 2006.

Activos	% de participación	Pasivos	% de participación	Patrimonio	% de participación
Disponible	14,17	Cuentas por pagar	38,82	Aportes sociales	69,89
Cuentas por cobrar	49,91	Créditos de bancos	17,12	Fondos patrimoniales	2,26
Cartera de créditos	5,54	Fondos sociales	4,82	Reservas	12,09
Inventarios	6,82	Estimados y provisiones	4,14	Resultados	6,93
Propiedades y equipo	16,68	Otros pasivos	32,17	Superávit	8,83
Otros activos	6,88	Otros pasivos	2,93	otros	0
Totales	100		100		100

Fuente: Confecoop

Por otro lado, la razón de apalancamiento financiero de las CTA's se ubica en 2.19, es decir: por cada peso del patrimonio dos pesos están comprometidos con terceros y dado que el 70% del valor del patrimonio corresponde a los aportes que

²⁶ Ibíd.

realizan los asociados, el riesgo recae directamente sobre la propiedad de los socios gestores, esto es, de los trabajadores asociados.

Si se analiza que por cada cien pesos que ingresan a la caja de las cooperativas de trabajo asociado solamente cinco centavos se convierten en excedente cooperativo, se evidencia que este subsector de la economía es extremadamente sensible a los riesgos externos generados por el impacto económico de las normas, en este caso las fiscales. En dinámica de contratos se está hablando de medio millón de contratos mercantiles o civiles por mes, que comparados con un escenario de una familia promedio con 2.5 miembros por hogar estaría impactando las condiciones de vida y el ingreso para el consumo de un millón doscientas cincuenta mil (1.250.000) personas, es decir quedan afectados por lo menos quinientos mil (500.000) hogares.

Dado que las cooperativas de trabajo asociado agrupan núcleos familiares mayores es probable que sean afectados dos millones quinientas mil (2.500.000) personas que dependen directamente de esa contratación de trabajo, siempre y cuando el contrato dure por lo menos un año en el tiempo. Además, si los contratos no son continuos sino estacionales, menores a un año (seis meses, cuatro meses...) los efectos adversos sobre los ingresos de las familias son aún mayores reforzando las condiciones de precarización de las relaciones de trabajo.

Por otro lado, desde la perspectiva del consumo de los hogares, las Cooperativas de Trabajo Asociado aportan dos punto cinco billones (\$2.5”) de pesos a la demanda de bienes y servicios de la canasta familiar básica, de modo que el ingreso para el consumo es muy sensible a las restricciones que causen las cargas parafiscales, casi en un diez por ciento, sin contar las cargas tributarias de renta y complementarios en cabeza de la cooperativa ni los impuestos territoriales de industria y comercio además de los correlativos al Impuesto al valor agregado IVA.

En este orden de principios rectores, de orientaciones internacionales y desempeños nacionales, y adecuados a las actuales expresiones de la creciente integración económica, resulta necesaria la aprobación de la presente iniciativa legislativa para ampliar los beneficios del subsidio familiar dispensado por las Cajas de Compensación Familiar, como lo dispone la Ley 1151 de 2007, y, además, para que el sector solidario de la economía pueda participar de la gestión social de los programas financiados con los aportes parafiscales (ver anexo B).

Por esto Confecoop propone un marco normativo que permita la adecuación de los objetos sociales de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado con los propósitos del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en cabeza del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y, también, una adecuada proyección de los intereses de las familias de los asociados con los programas del Instituto

Colombiano de Bienestar Familiar, para que accedan a los programas, proyectos y actividades dirigidos a la familia colombiana y profundizar por esta vía las garantías sociales y el bienestar general.

De igual manera, se mantiene la contribución creada por la Ley 863 de 2006, que consiste en la inversión de un veinte por ciento (20%) de los excedentes²⁷, tomados de los fondos de educación y de solidaridad, como una contribución que ha aportado a la educación formal en un monto cercano a los ciento ochenta mil millones (\$180.000.000.000) de pesos en lo que va de creada la ley. En la vigencia del 2006 ésta importante contribución sumó setenta y siete mil doscientos cincuenta y seis mil millones doscientos cincuenta y tres mil setecientos veintiuno (\$77.256.253.721) pesos, con una cobertura de proyectos educativos financiados en 350 municipios del país, según datos suministrados por el Ministerio de Educación.

Como antecedente jurídico se observa que desde noviembre de 2006 y con la declaratoria de nulidad por parte del Consejo de Estado (Sentencia 15214) de la obligación incluida en el artículo 1 del decreto 2996 de 2004, que obligaba a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado a efectuar aportes parafiscales, nuevamente los asociados cooperados cuentan con libertad para que determinar voluntariamente en sus Estatutos si aportan la contribución parafiscal a

²⁷ *Ibíd.*

las Cajas de Compensación Familiar, Sena y Bienestar Familiar. Es decir, si destinan el 9% del valor de sus ingresos ordinarios a esas entidades, contrario a como debe hacerse en todas las otras formas de contratación laboral en las cuales los aportes son obligatorios.

Es conveniente ampliar los servicios a las precooperativas y cooperativas como sujetos de contribuciones especiales con destino a las entidades que administran la parafiscalidad como Cajas de Compensación Familiar, el Sena y el ICBF, en los mismos términos y condiciones que cualquier generador de trabajo, con derecho a percibir los mismos servicios de los trabajadores dependientes.

En materia de Protección Social aún falta mucho por avanzar, los pobres hoy día constituyen el 51% de la población, 23.430.000 de colombianos y los indigentes 7.691.000. Esta realidad demanda que la rama ejecutiva y el poder legislativo colombiano conjuguen esfuerzos para generar recursos que permitan una nación viable y con oportunidades de bienestar para todos los ciudadanos. De igual manera con el presente proyecto de ley se da cumplimiento al requerimiento formulado por el señor Procurador General de la Nación al Ministerio de la Protección Social y a las Presidencias del Senado de la República y Cámara de Representantes, contenido en la Circular 0022 del 31 de mayo de 2005.

Claro, teniendo en cuenta que el proyecto normativo que se presenta a consideración del Congreso de la República desarrolla una temática de mucha actualidad y por supuesto muy sensible en diferentes sectores económicos y sociales del país, se considera importante que dentro del trámite legislativo se implementen espacios de análisis y discusión del articulado, en el que puedan participar los gremios económicos, productivos, empresariales, sindicales, lo mismo que las agremiaciones y representantes del sector solidario, para que dentro de un marco de concertación y pluralismo sea posible presentarle al país una nueva regulación en esta materia.

ASCOOP: es una asociación de las cooperativas, cuya Misión es representar y defender a las cooperativas, formar líderes y ejercer liderazgo, propiciar la creación de espacios para la integración y fortalecimiento empresariales, preservando la identidad cooperativa, generando desarrollo sostenible y mayor impacto social y cuya Visión al 2008 es ser reconocida como la asociación de mayor liderazgo e incidencia en el crecimiento y desarrollo del cooperativismo colombiano, y por su aporte a la participación exitosa de sus asociados en mercados globales.

En la siguiente tabla se relacionan las Principales Cooperativas de Trabajo Asociado en Bogotá:

Tabla 4 Listado de las Principales Cooperativas de Trabajo Asociado en Bogotá.

NOMBRE	SIGLA	MUNIC	NOMBRE CLASE O ACTIVIDAD
Cooperativa de Trabajo Asociado REACTIVAR	REACTIVAR CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado NACER	NACER CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado PROGRESAR	PROGRESAR P CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Vigilantes STARCOOP LTDA	STARCOOP CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
COOP. de Producción y trabajo Vencedor COOPVENCEDOR	COOPVENCEDOR	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo, Servicios de Seguridad Y Vigilancia - COOSEGURIDAD	COOSEGURIDAD	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado INTEGRA	INTEGRA CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa Nacional de Odontólogos	COODONTOLOGOS	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa Nacional de Anestesiólogos	ANESTESCOOP	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Sistemas Productivos. SIPRO	SIPRO	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado Apoyo Desarrollo Y Gestión Tecnológica	ADETEK CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado ASESICOOP	C.T.A ASESICOOP	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado ORIENTACION & SEGURIDAD	ORIENTACION & SEGURIDAD CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
COOPERATIVA O.P.C.	O.P.C CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado de Explotación, Producción y Transformación del Carbón y sus Derivados, de las Minas de Carbón de Coloma.	COOTRACARBON CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cuidados Profesionales CTA	CUIDADOS PROFESIONALES CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Soluciones y Alternativas Comerciales	EFFECTIVA CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Artes Graficas	GRAFICOOP	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa Idear Futuro	IDEAR FUTURO CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
HEALTH FOOD	HEALTH FOOD	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA

Cooperativa Piamonte. PIACOOB	PIACOOB	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado. Gestión Eficiente de Procesos	Pre Cooperativa de Trabajo Asociado Gestión Eficiente de Procesos	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado Para Servicios Educativos, COOPTASED	COOPTASED	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Señales Vivas Pre Cooperativa de Trabajo Asociado	SEÑALES VIVAS PCTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaria de Recaudo	SOLIDARIA DE RECAUDO CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Profesionales de la Salud - Salud solidaria	SALUD SOLIDARIA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado	SERVIATIVA CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado Unidad de Servicios Especiales-UNISERVICE	UNISERVICE CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado de Servicios Técnicos Colombianos – COOSERTECOL-	COOSERTECOL CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado ALIANZA SOLIDARIA	ALIANZA SOLIDARIA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado Construir Nuevo País-	CONSTRUIR NUEVO PAIS CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Precooperativa de Trabajo Asociado SERVICOOAVA	SERVICOOAVA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado DE PRODUCCION FARMACOOB	FARMACOOB	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Cooperativa de Trabajo Asociado TALENTUM	TALENTUM CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Generar Cooperativa de Trabajo Asociado- GENERAR CTA	GENERAR CTA	Bgtá. DC	Cooperativa de Trabajo Asociado. CTA
Fuente: ASOCOOB. http:// ascob/WEB/Nasociadas.htm			

Tabla 5 Listado de las Principales Precooperativas de Trabajo Asociado de Bogotá.

NOMBRE DE LA PRECOOPERATIVA	DIRECCIÓN TELÉF
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICIOS ESPECIALES DE ENFERMERÍA	Cra. 18 No. 32-11 2328596
SERVICIOS EL PROGRESO PTA PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	Avda caracas No. 15 - 42 T 3342428
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LAMUCOOP "LAMUCOOP PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO"	Calle 95 No. 13 -55 of.202 T 6212130
PRECOOPERATIVA INTEGRAL DE TRABAJO ASOCIADO A TRABAJAR	Cra. 7 No 17-01 Of. 739 t. 2838376
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICIOS AEREOS Y TECNICOS "SEAT"	Cra. 12 A No. 78-78 3133658
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SEERA LA SALUD DEL OCCIDENTE "OCCISALUD"	Calle 99 No. 11B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COLOMBIA "COOPCOLOMBIA"	Cra. 14 No 19 -42 of. 201 3422418
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DISEÑOS COLOMBIANOS DE CALZADO "COLDICAL"	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DE PRODUCTOS PLASTICOS "PREPLAST"	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TELARES Y TEXTILES "TELARTEX PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO"	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERA LA DE OFFISET "OFFISET PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO"	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SALUD EMPRESARIAL	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERA LA DE ARTESANOS DEL CALZADO "ARDECA"	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PREPOLIMEROS "PREPOLIMEROS PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO"	Calle 99 No. 11 B -17 4817733
PREIMPRES P.C.TA.	Calle 99 No. 11 B - 17 4817733
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CI AMAYCO IMPORT EXPORT	Transv.23 No. 93-70 Of. 106. Tel 6184723
PRECOOPERATIVA DE SERVICIOS AUXILIARES DEL TRANSPORTE Y ASEOS INDUSTRIALES LTDA	Calle 74 B No. 1-30 E Sur Tel. 4006059
CONDINAL P.C.TA. PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "CONDINAL P.CT.A"	Calle 98 No 10 -31 2565259
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MINKA ARTESANOS "PRECOOMINKA"	

PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INGENIO Y CAMBIO "INCAM"	Cra. 12 A No. 78-78
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTION DE PRODUCTOS "GEPROD"	Cra. 12 A No. 78-78 Tel 3133658
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO DIRECCION DE PROCESOS TECNICOS "DISPROTEC"	Cra. 12 A No. 78-78 Tel 3133658
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTION INTEGRAL DE PROCESAS "GEINPROC"	Cra. 12 A No. 78-78 Tel 3133658
AURIGA PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "AURIGA PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO"	Avda el Dorado No. 69 C-03-piso T. 43240660
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ASISTENCIA DE PROCESOS TERMINADOS	Cra. 12 A No. 78-78 Tel 3136858
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ETICA	Calle 24 No. 26-44 Tel 2086800
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TECNICOS Y SERVICIOS	Cra. 12 A No. 78-78 Tel 3133658
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SOLUCIONES ERGONOMICAS E INTEGRALES EN SALUD OCUPACIONAL "SEISO"	Avda Cra. 24B VIS No. 57 -34 Apto 202 T 2553006
EMPRENDE CASANANRE P.C.TA. "EMPRENDE CASANARE"	Calle 98 No. 10-31 TEL 2565259
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTION@ "GESTION@ P.TA."	Calle 136 C No. 105 C - 07 Tel 6932017
PRECOOPERATIVA DE SERVICIOS AUXILIARES DEL TRANSPORTE Y ASEOS INDUSTRIALES LTDA "COOSERATRANS"	Calle 74 B No. 1-30 E Sur 4006059
PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TECNICOS Y SERVICIOS	Cra. 12 A No. 78-78 3133658
BAEMCOOP PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "BAEMCOOP" (REFORMA)	Calle 17 Bis No. 28 A - 27 Tel 2778662

Fuente: ASOCOOP. <http://www.ascoop.coop/WEB/Nasociadas/Nasociadas.htm>

7.3 PERFIL DE EMPLEABILIDAD QUE MANEJAN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las CTA's están definidas por el legislador así: «Las cooperativas de trabajo asociado vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios» (L. 79/88, art. 70). Doctrinalmente señalan como finalidad de estas empresas reducir la explotación del hombre y la concentración del poder impuesto por la propiedad privada y el capital, dignificar el asociado trabajador con una retribución en función de la cantidad, calidad y rendimiento, denominada compensación y la apropiación social del mayor valor agregado en el proceso de producción, en distribución y participación a todos los asociados trabajadores que contribuyeron con él.

Desde mediados de los 80s, se ha observado la tendencia en el país a la ampliación de las fuentes de trabajo, con mecanismo dinamizador del derecho al trabajo, se han desarrollado estrategias como el impulso al sector solidario y el auge de las CTA's, 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 en forma autogestionaria. Las ventajas de orden fiscal otorgadas a las Cooperativas de Trabajo Asociado, han permitido que estas evolucionen de manera satisfactoria. Los trabajadores realizan sus actividades laborales bajo tres modalidades básicas:

1. De manera independiente
2. En forma dependiente asalariada
3. 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.

La Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, aprobada por la Asamblea General de CICOPA en Oslo en septiembre 6 de 2003 y aprobada por el Comité Ejecutivo de CICOPA en Febrero 17 de 2004, afirma que: Las cooperativas de trabajo asociado se rijan por la Declaración sobre Identidad Cooperativa ... Además, hace necesario definir a nivel mundial los caracteres básicos y reglas de funcionamiento interno exclusivos y propios de estas cooperativas, cuyos fines y propósitos son diferentes de las otras cooperativas.

Esta definición para coherencia e identidad universal del cooperativismo de trabajo asociado, estimulará su desarrollo y producirá un reconocimiento mundial de la función social y económica que realiza en la generación de trabajo digno y sustentable, evitando desviaciones o indebidas utilizaciones. Los siguientes son los CARACTERES BÁSICOS del trabajo de los asociados a las CTA's:

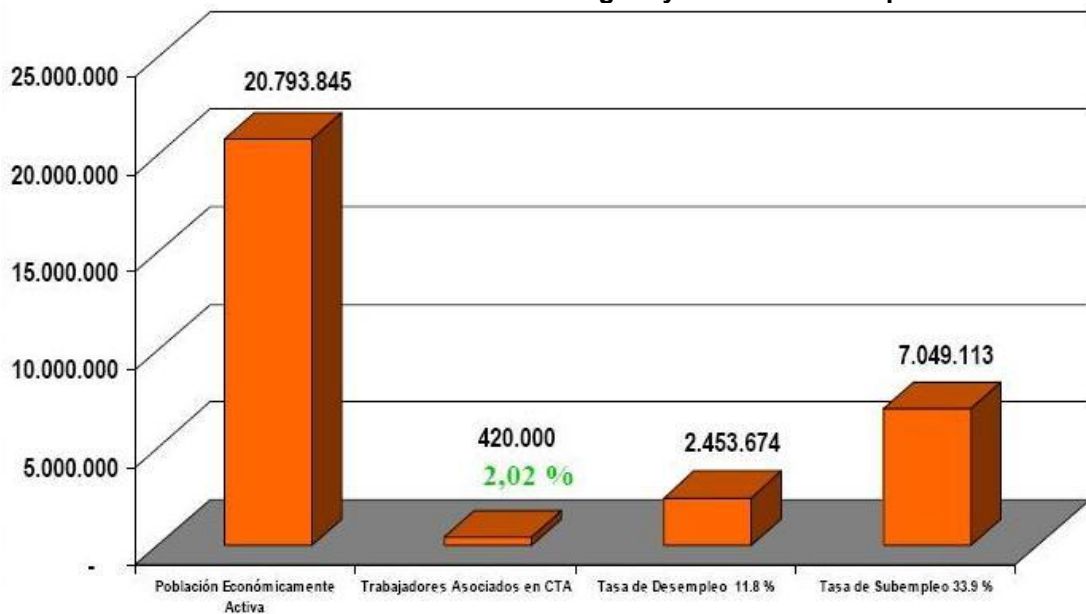
1. Objetivo: crear y mantener para sus asociados trabajadores puestos de trabajo sustentables, generando riqueza que mejore su calidad de vida, dignifique el trabajo humano, permita la autogestión democrática de los trabajadores y promueva el desarrollo comunitario y local.
2. Adhesión libre y voluntaria de sus socios para aportar su trabajo personal y recursos económicos, condicionada a la existencia de puestos de trabajo.
3. Por regla, el trabajo estará cargo de sus socios implicando que la mayoría de los trabajadores de una empresa CTA son socios trabajadores y viceversa.
4. La relación del socio trabajador-cooperativa se considera distinta a la del trabajo asalariado dependiente y la del trabajo individual autónomo.
5. Su regulación interna se concreta por regímenes concertados y aceptados por los socios trabajadores democráticamente.
6. Son autónomas e independientes, ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo, de gestión y la disposición y manejo de los medios de producción.

Dentro de los principios esenciales al Estado Social de Derecho se hallan la libertad económica limitada por la responsabilidad social en interés general, y el derecho de asociación, expresión eminente de la autonomía de la voluntad. Principios que estimulan el ejercicio del trabajo y lo promueven en condiciones de dignidad humana, relaciones decentes de trabajo y pactos sostenibles para el mejoramiento integral, la promoción justa y equitativa de interés del hombre.

En torno al perfil de empleabilidad de los asociados a las CTA, los gerentes de cooperativas entrevistados trabajan en pos del desarrollo de éste tipo de actividad. Algunos de los gerentes entrevistados expresan que como profesionales que son sus asociados son personas idóneas, profesionales capacitados para el desarrollo de las actividades laborales de cada uno de su ramo.

La siguiente gráfica destaca la participación de las cooperativas en el empleo nacional en Julio de 2005:

Ilustración 4 Cuantificación de las CTA's en Bogotá y Ciudades Principales



Fuente. Confederación de Cooperativas. DANE.

También expresaron que la mayoría de sus asociados ha llegado allí voluntariamente, por encontrarse en situación de desempleo, buscando con ello

tener nuevas oportunidades de entrar al mercado laboral y que en particular la economía social y solidaria es capaz de resolver los problemas de empleo, escasez de ingresos de los grupos socioeconómicos de Bogotá que alberga buena parte de la población del país en general.

Todos afirmaron también que la Economía Social y Solidaria tiene un papel importante en el incremento significativo del capital social de Bogotá y de la nación puesto que la cultura de la producción solidaria posibilita los procesos participativos de dialogo social, de concertación entre la sociedad y el Estado, la reconstrucción del tejido social, la formación de ciudadanos conscientes de su responsabilidad en la toma de decisiones de interés comunidad, en el mejoramiento de la ética económica y en la convivencia. Destacaron además, la rápida evolución del sector solidario en el período 2000.-2005, por lo cual el Estado se ha visto forzado a legislarlas.

Tabla 6 Evolución del Sector Cooperativo entre los años 2000-2005

Evolución del sector Cooperativo y de las CTA Durante el periodo 2000-2005 en Colombia						
	Sector Cooperativo			Cooperativas de Trabajo Asociado		
Años	No entidades Cooperativas	No asociados	No trabajadores	No entidades CTA	No asociados	No trabajadores
*2000	2.894	1.458.780	32.503	373	29.797	534
2001	3.361	1.919.816	52.115	502	45.496	6.579
2002	3.509	1.989.971	53.434	1.212	106.000	19.568
2003	3.943	2.249.665	72.011	1.717	186.310	33.707
2004	4.011	2568830	95172	1.939	243.656	55.306
*2005	5.288	3.171.000	94000	2428	353.265	ND

Fuente: SES, *CONFECOOP

Expresaron además, los gerentes entrevistados y algunos asociados que la estructura económica nacional cuenta con tres sectores: Privado, público y solidario y de éste último afirman que la CTA sí puede ser una oportunidad para el empleo, pero enfrentan problemas por la falta de recursos para la adquisición de maquinarias, de equipos que fortalecerían la CTA, debido a que ellos (los asociados) no están en capacidad de hacer grandes aportes de capital que le permitiría a la CTA generar mayores oportunidades a sus asociados el campo laboral. Explicaron que en las Cooperativas de Trabajo Asociado no cuentan con grandes inversionistas, personas jurídicas y que debido a que los asociados (con capitales) no pueden obtener excelente rentabilidad por su inversión como en otros sectores, no les es atractivo inyectarles capitales. Todo esto unida a la falta

de fuentes de financiación para la creación y financiamiento de estas formas cooperativas les limita su crecimiento.

Así mismo, expresaron que por eso es mayor la orientación de las cooperativas a la prestación de servicios que a la producción, pero que para el futuro se debe tender a la reorientación de las actividades hacia la producción de bienes por parte de las cooperativas. En la opción empresarial la persona tiene la oportunidad de ser trabajador y empresario en sustitución a la forma tradicional de educarse para buscar empleo. Pero también afirmaron los gerentes que por la cultura de sus propios actores, por el aprovechamiento de los empresarios tradicionales del país se está distorsionando y esta siendo utilizado de varias formas para sustituir las responsabilidades económicas y sociales de los empresarios. Por ello todos afirmaron que es necesaria una culturización hacia el modelo entre todos los actores de la economía para que se dé el reconocimiento de las posibilidades de crear y hacer empresa con ésta doble condición de trabajador empresario.

7.4 ANÁLISIS DEL TIPO DE GARANTÍAS LABORALES Y LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO REMUNERADO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

En torno a los derechos laborales, los principios de economía solidaria que rigen a las CTA crean en los socios la mentalidad de empresarios, dueños de su fuerza

laboral, y con propias fuentes de ingresos. Pero cuando esta figura de trabajo asociativo se distorsiona y la cooperativa pasa a hacer intermediación, los empleados no tienen ninguna garantía, puesto que las CTA funcionan con los principios y normas que unos pocos establecen y no bajo las leyes que rigen el Código Sustantivo de Trabajo, que sí deben cumplir las empresas que contratan directamente a sus empleados.

Los analistas del tema de cooperativismo coinciden en que el modelo solidario es la mejor dinámica que puede impulsar el desarrollo no solo de Bogotá sino de todo el país, ya que estimula la creación de empresas y la generación de trabajo, más no empleo, además que reduce el índice de trabajos informales. Sin embargo, es absolutamente necesario que se ejerza control para no llevar a engaños a los trabajadores que no se benefician de una cooperativa.

Para el abogado laboralista, Eduardo Pilonieta, la situación trasciende más allá del terreno de la legalidad o formalización del trabajo en el país, pues según él, Colombia todavía trabaja con contratos rígidos en un mercado flexible propiciando desde las leyes el crecimiento de trabajos informales. Afirma: *“Tenemos que definir si queremos que haya trabajo o buscamos que haya derechos al trabajo. Si queremos derechos, el 90% de las empresas en Colombia habrá que cerrarlas porque la gente no puede pagar la cantidad de requisitos que le ha impuesto la ley al nuevo modelo laboral y la gente no puede pensar que uno puede contratar a*

alguien por 700 mil pesos con todas las garantías, incluidos los impuestos al salario para poder generar empleo”, sostiene Pilonieta²⁸.

Del tema laboral surgen dos o más posiciones, se presentan las dos caras de la moneda frente al tema de las **Garantías Laborales y la Estabilidad del Trabajo Remunerado en las Cooperativas de Trabajo Asociado**, con el objetivo de que el lector de esta investigación tome su posición y saque sus propias conclusiones. Una de las posiciones (la del bando que lo rebate), afirma que “en el mundo ... hoy *“estamos próximos a la implantación de una justicia oral en materia laboral, que sin ser pesimista y teniendo como ejemplo la justicia oral penal, que significa la desaparición definitiva de los derechos laborales, bajo un sistema eficientista y poco garantista”*²⁹, sumado al galopante posicionamiento de las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado a través de las cuales las grandes empresas e incluso algunas entidades estatales incorporan personas a su planta de personal, sin que sean empleados, sino que por el contrario son verdaderos contratistas.

Los mismos gerentes y directivos entrevistados expresaron que los empleadores utilizan la figura asociativa para eludir el pago de cesantías, intereses de las mismas, vacaciones, primas, dotación, indemnización por despido sin causa justa,

²⁸ <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/nuevas-formas-de-contratacion-disminuyen-la-calidad-de-vida/donde-quedan-los-derechos-labo.html>

²⁹ Semanario Peripecias N° 68 el 3 de octubre de 2007. En: <http://www.peripecias.com/ciudadanía/379LuqueColombiaDerechosLaborales.html>. p79.

reintegro en casos de acoso laboral, etc., ya que quien trabaja bajo esta modalidad no es un trabajador, sino un dueño de su propia cooperativa, y lo que recibe no es salario, sino una compensación que puede incluso ser menor al salario mínimo, siendo únicamente obligatoria la afiliación a la Seguridad Social (Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales).

“Quienes laboran por intermedio de cooperativas no son trabajadores y no los rige la ley laboral, sino la ley civil, quedando así flexibilizadas las relaciones laborales, con miras a la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos, situación que permitirá competir en mano de obra barata y sin derechos”, se escuchó en una de las entrevistas realizadas durante la fase diagnóstica. También se escuchó de un entrevistado el ejemplo de los empacadores de grandes supermercados que casi piden de limosna (su salario) a quienes pasan las cajas registradoras de almacenes como el Olímpica, Carrefour, CAFAM y otros, sin que el Ministerio de Protección Social, se manifieste sobre esta forma de explotación de la juventud trabajadora.

En la opinión de los defensores esta corriente: La flexibilización laboral es un ataque directo a los derechos fundamentales de asociación y de negociación colectiva, ya que sin que existan relaciones laborales (contratos de trabajo a término indefinido) que impliquen estabilidad los sindicatos desaparecerán y con ellos la negociación colectiva. Ante esto es la sociedad colombiana quien tiene la

palabra, o defiende el trabajo en condiciones dignas y justas o se ve abocada a una nueva forma de esclavitud. Concluyendo, César A. Luque afirma que en “El mundo de las CTA, los derechos laborales tienden a desaparecer en Colombia”³⁰.

La otra corriente, tendencia o análisis sobre las **Garantías Laborales y la Estabilidad del Trabajo Remunerado en las Cooperativas de Trabajo Asociado**, se refiere a las cooperativas bien establecidas. Refiriéndose a las CTA's de los profesionales en Bogotá y el resto del país (no de las cooperativas oscuras que el gobierno trata de combatir), y haciendo referencia a las cooperativas bien establecidas (en diversos campos de profesión u oficio) (ver tablas 5 y 6) para la cual el gobierno ha legislado se tiene que: La CTA tiene como objetivos generales los siguientes:

1. Vincular voluntariamente el esfuerzo personal y los aportes económicos de sus asociados, para la ejecución de labores materiales o intelectuales organizadas por la Cooperativa, de conformidad con las características del trabajo asociado, que proporcione al asociado el servicio de trabajo asignándole de acuerdo a sus aptitudes, capacidades y requerimientos del cargo, una ocupación laboral dentro de la Cooperativa.

³⁰ Ibíd.

2. Procurar la satisfacción de necesidades personales y familiares del asociado, mediante la prestación de servicios de bienestar social, solidaridad y ayuda mutua, complementarios del trabajo asociado.
3. Contribuir a la generación de empleo, a dignificar y valorizar el trabajo humano, a la producción de riqueza social, a una equitativa distribución del ingreso y al desarrollo empresarial autogestionario en beneficio de la comunidad en general y en especial de los sectores populares. Para cumplir con su objetivo social y sin perjuicio de desarrollar los servicios que le autorice la ley, la Cooperativa podrá adelantar las siguientes actividades y prestar los siguientes servicios:
 - **Proporcionar servicios profesionales en diferentes ocupaciones u oficios** técnicos, ingeniería, labores administrativas de oficina ejecutiva; Mano de obra en oficios varios empresariales, transporte y demás ocupaciones empresariales, recurriendo al trabajo de los asociados, que serán ***remunerados bajo el sistema de compensaciones, que reglamentará el Consejo de Administración, con exclusión del trabajo asalariado; salvo las excepciones legales.***
 - Ejecutar el mercadeo en diversa formas y presentaciones de bienes producidos por la Cooperativa o adquiridos por ella pudiendo organizar establecimientos especializados en la elaboración y venta de alimentos preparados.

- Organizar servicios complementarios del trabajo asociado de consumo, crédito, previsión, asistencia social, recreación y demás de bienestar social y solidaridad que beneficien a los asociados y sus familias.
- Ejecutar actividades de educación y capacitación informal para asociados y futuros asociados.
- Coordinar la generación del desarrollo comunitario con entidades Municipales, Gubernamentales y Nacionales; en actividades análogas o complementarias en asesoría a las empresas y comunidades que lo requieran, al Turismo, Ecología o preservación ambiental, seguridad social y todo lo relacionado con su participación consciente a la Cooperativa, a la comunidad y al país.
- Convenios para prestación de servicios. Cuando no sea posible o conveniente prestar directamente los servicios complementarios del trabajo asociado, la Cooperativa podrá atenderlos por medio de otras entidades, especialmente del sector solidario, celebrando los convenios necesarios.
- **Actos cooperativos y sujeción a los principios.** Las actividades previstas en el artículo anterior que la Cooperativa realice con sus asociados u otras Cooperativas en desarrollo de sus objetivos sociales, constituyen actos cooperativos y en sujeción se dará aplicación a los principios básicos del Cooperativismo, a sus métodos y procedimientos universalmente aceptados. La Cooperativa, por medio de sus órganos competentes, podrá organizar los

establecimientos y dependencias administrativas necesarias de conformidad con las normas legales vigentes y realizar toda clase de actos, contratos, operaciones y negocios jurídicos lícitos que se realicen directamente con el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus objetivos.

- **Reglamentación de los servicios.** Para el establecimiento de las secciones y los servicios de la Cooperativa, por regla general, el servicio de trabajo asociado y complementario de éste, sólo se prestarán a sus asociados, salvo casos excepcionales, justificados que permitan la vinculación de trabajadores no asociados y dentro de los marcos legales. El consejo de administración, dictará las reglamentaciones particulares donde se consagren los objetivos específicos de los mismos, recursos económicos de operación, la estructura administrativa requerida, las disposiciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objetivo.

7.4.1 Autonomía Administrativa y Responsabilidad en la realización de las Labores.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado deben organizar las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumir los riesgos en su realización. Características que prevalecen cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial en favor de otras cooperativas o de terceros.

El Decreto 4588³¹ reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de T. A. les prohíbe remitir a sus asociados como trabajadores en misión, para que atiendan labores o trabajos propios de un usuario o de un tercer beneficiario del servicio. *Las cooperativas y precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni podrán disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o terceros beneficiarios.* Tampoco pueden permitir que de sus asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

El Decreto precisa que ellas son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que son gestoras, contribuyen económicamente y son aportantes directos de su capacidad de trabajo. También señala que el régimen de trabajo y compensaciones de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado debe ser revisado y autorizado por el Ministerio de la Protección Social. Este régimen debe hacer parte de los estatutos de este tipo de organizaciones, correspondiendo a la Asamblea General, hacerle aprobaciones y reformas. El Ministerio de la Protección Social, a través de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del trabajo, es el encargado de dar las autorizaciones en estos aspectos, y de indicar los documentos que deben aportar y el procedimiento para hacerlo.

³¹ Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006.

El régimen de trabajo asociado debe contener las condiciones y requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con su objeto social, los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, y los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado. De igual manera, el Decreto regula los aspectos de la seguridad social a la cual deben estar afiliados todos los asociados, de acuerdo con las normas que regulan la materia.

7.4.2 Responsabilidad del Trabajo

El trabajo en las Cooperativas de Trabajo Asociado estará a cargo de los asociados y sólo en forma excepcional, por razones justificadas, podrá realizarse por trabajadores no asociados; y en tal caso, las relaciones con ellos se rigen por las normas vigentes del Código Sustantivo de Trabajo, sin perjuicio que las partes convengan otras modalidades de contratación.

Entre las causas excepcionales y justificadas que les permite Vincular Trabajadores no Asociados según el decreto 4588/06 en su artículo 15 están:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.
2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al régimen de trabajo asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la Cooperativa.

3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.

7.4.3 Regulación de las Relaciones de Trabajo Asociado

Las cooperativas de trabajo asociado, de conformidad con la ley, regularán sus relaciones de trabajo con sus asociados mediante los regímenes de:

- Trabajo Asociado
- Compensaciones
- Previsión y Seguridad social.

Los cuales son consagrados en los estatutos y los reglamentos adoptados conforme se establezca y registrados en el Ministerio de la Protección Social, luego de su inscripción en la Cámara de Comercio y después a la Superintendencia de la Economía Solidaria; para su control de legalidad. En caso del ejercicio de una actividad económica que tenga un control especial del Estado, como vigilancia o salud también debe registrarse en la superintendencia.

7.4.4 El Régimen de Trabajo Asociado de cada Cooperativa.

Debe contener las condiciones o requisitos particulares para la vinculación al trabajo asociado.; las jornadas de trabajo, horarios, turnos y demás modalidades como se desarrollará el trabajo asociado; días de descanso, convenidos, y los que correspondan al trabajador asociado por haber laborado durante un período determinado, los permisos y ausencias temporales al trabajo autorizadas, el trámite para solicitarlas o justificarlas; los derechos y deberes particulares relacionados al desempeño del trabajo, las causales y sanciones por actos de indisciplina, relacionadas con el trabajo, el procedimiento para su imposición y los órganos de administración y los funcionarios facultados para sancionar. Las causales de exclusión como asociados, relacionadas con las actividades de trabajo, respetando el procedimiento previsto en el estatuto para la adopción de estas determinaciones y todas aquellas otras estipulaciones que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado de la cooperativa.

7.4.5 Régimen de Compensaciones

Se destacan las siguientes características de las compensaciones y criterios para su fijación: Por la labor desempeñada, los trabajadores asociados recibirán una compensación presupuestada en forma adecuada, técnica y justificada, buscando retribuir, de la mejor manera el aporte de trabajo, con base en los resultados del mismo. Estas compensaciones no constituyen salario. De acuerdo con el artículo

59 de la Ley 79 de 1988 y el artículo 25 del decreto 4588 de 2006, las compensaciones se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado. El régimen de compensaciones por el trabajo aportado. Establecerá las modalidades, montos y periodicidad para entregar la compensación y reconocimientos económicos convenidos, descansos de trabajo, o cualquier otra causa relacionada con la vinculación al trabajo, o los que pueden consagrarse por razón de retiro del mismo. Es decir, que en todo caso habrá compensaciones ordinarias y compensaciones extraordinarias.

En lo relacionado con el reintegro de compensaciones pagadas, es necesario tener en cuenta que si antes del cierre del ejercicio económico, se aprecia que no se cumplirán los presupuestos y habrá pérdida, ésta se podrá evitar reintegrando a todos los trabajadores asociados parte de sus compensaciones para cubrir el déficit que se presenta, y en proporción al monto de las que cada uno haya recibido durante el ejercicio económico respectivo. Los estatutos establecerán el órgano competente facultado para decidir sobre tal procedimiento. El reintegro de parte de las compensaciones se causa a cargo del asociado y se cancelará con las compensaciones a recibir en el ejercicio económico siguiente, sin perjuicio de poder establecer la cooperativa una provisión o reserva técnica, destinada a cubrir los eventuales resultados deficitarios.

Si se produce el déficit como consecuencia de hechos de fuerza mayor, fortuitos, o ajenos a la voluntad y autogestión de los trabajadores, se causará la pérdida y de acuerdo con la ley se afectará la reserva de protección de aportes sociales o éstos.

El Retorno de excedentes de un ejercicio económico como complemento de la compensación, en las Cooperativas de Trabajo Asociado (cuando se produzca), se destinará conforme lo establece y faculta la ley 79³² y si la asamblea determina aplicar parte del mismo como retorno a los asociados, en relación con la participación en el trabajo, se efectuará como un complemento de las compensaciones otorgadas y con los criterios adoptados por la ley para fijación de las mismas.

7.4.6. El régimen de previsión y seguridad social.

El régimen de previsión y seguridad social deberá contener los servicios de protección de la cooperativa, directa o a través de las otras entidades de previsión o seguridad social, y prestará a sus asociados, de acuerdo con las normas establecidas en el Sistema de Seguridad Social Integral garantizando el cubrimiento de los riesgos que puedan presentarse o las necesidades de bienestar social que tengan los asociados.

³² Ley 79 de 1988

Este régimen consagra las contribuciones económicas que para tales amparos y servicios pueda exigírseles a los trabajadores asociados, su pago y la constitución de fondos especiales, cuando los servicios se presten por la cooperativa, caso en el cual y tratándose de protecciones futuras inciertas deberán efectuarse los estudios técnicos que garanticen el cumplimiento de dichos amparos.

Obligaciones por cubrir: tienen la obligación del Sistema de Seguridad Social Integral, de afiliar los trabajadores asociados y debe estar contemplado en el régimen de previsión y seguridad social. Esta obligada a contribuir de esta manera a afiliar a sus asociados mientras dure el contrato de asociación.

De acuerdo con el artículo 27 del decreto 4588/06 las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, para efectos de su afiliación a salud, pensiones y riesgos profesionales se tendrá en cuenta como base para liquidar los aportes, todos los ingresos que perciba la sociedad de conformidad con lo señalado en el párrafo 1 del artículo 3 de la ley 797 de 2003 y normas que lo reglamenten.

El ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, excepto cuando existan novedades de ingreso y retiro.

En torno al: **Presupuesto de recursos para previsión, seguridad social, solidaridad y educación.** Las Cooperativas de Trabajo Asociado deben prever en sus presupuestos, los costos y gastos para el desarrollo de sus actividades y lo

relativo a las contribuciones para atender los servicios de previsión y seguridad social. Igualmente, podrán preverse en los presupuestos y registrarse en la contabilidad, incrementos progresivos de los fondos de educación y solidaridad, que garanticen el cumplimiento de los programas a realizarse y la existencia de los recursos necesarios para atender esta actividad.

Las Formas de Adopción de los regímenes, deberán ser publicados, estar visibles y disponibles a los trabajadores asociados, con las constancias de haber sido registrados en el Ministerio de la Protección Social. Este ejercerá función de vigilancia y control; del registro, previo estudio de los documentos (y puede abstenerse de registrarlos hasta que efectúen las correcciones o adiciones que se formulen si no se cumplen, o si son contrarios a las disposiciones generales como protección del trabajo del menor, maternidad o salud ocupacional). Para la inspección y vigilancia, las Cooperativas de Trabajo Asociado deben enviar a la Superintendencia de la Economía Solidaria, copia de los reglamentos que contengan los citados regímenes, dentro de diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que fueron registrados por el Ministerio de la Protección Social.

7.5. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO ALTERNATIVA VIABLE PARA LA GENERACIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO.

7.5.1. Análisis de resultados de la aplicación de instrumentos

Se acudió al apoyo en el punto de vista subjetivo de actores y miembros de cooperativas de trabajo o de expertos en el tema. Utilizando tres grandes estrategias de investigación:

- Recepción de documentos, decretos (ver anexos) según tres temas distintos: las dimensiones históricas del contexto de las CTA particularmente en Bogotá.
- El análisis de las condiciones actuales de las CTA`s. Para lo cual se analizaron algunas visitas a cooperativas de trabajo, orientados a definir las condiciones, desarrollo y, eventualmente las causas del fracaso de cooperativas de trabajo presentes en diversos contextos locales y en diversos sectores económicos.
- Entrevistas a personas reconocidas (directivos) por sus prácticas o su experticia en el campo de la cooperación del trabajo y varios asociados, para que aportaran luces sobre la historia de la cooperación de trabajo en Bogotá y su punto de vista personal sobre las condiciones favorables o desfavorables a las emergencias y desarrollo de las cooperativas de trabajo en Bogotá.

En la entrevista a Asociados y/o Directivos de las CTA's (se efectuaron las siguientes preguntas):

1. ¿Dentro de los estatutos de la Cooperativa tienen establecido el régimen de compensaciones?
2. ¿Considera que todos los asociados de la cooperativa cuentan con la afiliación de Salud, pensión y riesgos profesionales? ¿Cuáles Si y cuáles No?
3. ¿Qué tipo de perfil de empleabilidad maneja la CTA que usted dirige o a la cual está asociado?
4. ¿Describa las garantías y la estabilidad del trabajo remunerado en la cooperativa que usted dirige o a la que se encuentra asociado.

Durante la fase diagnóstica por medio de las encuestas y entrevistas se conocieron algunas opiniones de directivos y asociados, entre los cuales se destaca la realizada en CONFECOOP a su director JORGE LEAL y su secretaria: Diana Ortiz, quienes a más de confirmar lo dicho anteriormente, que se repite más adelante en muchas ocasiones, describieron las características de Las CTA's y la funciones de CONFECOOP, que las asocia. También expresaron que es una cooperativa que distribuye el programa contable que deben emplear todas las cooperativas que agrupan, para llevar todas las cuentas y movimientos de las cooperativas y precooperativas integralmente.

Los informes obtenidos en las encuestas y entrevistas, ayudaron a evidenciar la situación real en remuneración en las CTA's, las garantías laborales para los profesionales en el momento de ser empleado de la cooperativa a la cual se encuentra asociado, permitieron comprobar que algunas empresas hacen uso de la contratación de personal de las CTA's para evadir sus responsabilidades económicas y laborales de los empleados. Sin embargo, el gobierno ha legislado al respecto con el fin de prevenir este tipo de explotación (ver anexo C).

Tal como lo muestra el citado anexo, producto de la indagación e la fase diagnóstica se encontró que en algunas de las empresas (datos de los asociados), no se le reconocen sus derechos como trabajadores pues están vinculados por prestación de servicios producto de la contratación de terceros a la Cooperativa de Trabajo Asociado. Por ejemplo, en el sector de la Salud, particularmente entre los médicos, odontólogos y otros profesionales del mismo ramo prolifera este tipo de contratación. Al igual que otros asociados son contratados por prestación de servicio para evadir responsabilidades. Sin embargo, como ya se ha dicho anteriormente y como se sustentará en el siguiente capítulo la legislación nacional e internacional ha reglamentado al respecto para evitar este tipo de explotación.

Con la aplicación de los instrumentos fue posible comprobar varios casos exitosos de CTA, entre los cuales se destaca una CTA en la ciudad de Bogotá: la de los empaques del Éxito que reunidos en un Fondo Cooperativo de Trabajo

Asociado han demostrado una vez más que cuando el trabajo solidario es bien organizado produce muchísimos beneficios para los asociados (ver anexo D). Como Fondo de Trabajo Asociado, permite mostrar múltiples beneficios a los jóvenes asociados (antes desempleados) de:

SOLIDARIDAD: pues les proporciona cubrimiento a todo el grupo familiar básico del asociado, brindando protección a más de 70.000 personas con el servicio exequial y posibilidad de proteger a otras personas en forma voluntaria. Apoyo económico para las familias en caso de fallecimiento del asociado.

SEGUROS: Protección para los asociados, su grupo familiar y sus bienes en diferentes eventualidades a través de las pólizas voluntarias de vida, vehículo e integral del hogar.

MEDICINA PREPAGADA: Amplio cubrimiento con planes complementarios de salud: planes complementarios de las cajas de compensación familiar, medicina prepagada y pólizas en salud.

FONDO EDUCATIVO: Becas semestrales para pregrado, postgrado y validación del Bachillerato. Escuela de Formación Solidaria y talleres juveniles. En la actualidad TODOS los empleados de la organización (18.500), se encuentran

afiliados al Fondo de Empleados, beneficiando a un total de 70.000 personas en 31 ciudades del país (ver anexo D).

También se obtuvo por entrevistas a directivos y asociados datos de éste tipo de cooperativas que hoy día son empresas prósperas que como Indupalma, Destapa futuro (de Bavaria), generan empleo de gran número de mano de obra a través de cooperativas de trabajo asociado; temas que se detallan más adelante.

De la entrevista con gerentes y asociados se supo de su gran preocupación por el no apoyo gubernamental y a la vez esperanzas por este tipo de empresas de economía solidaria. Expresaron que el martes 7 y 8 de noviembre de 2007 se realizaría un Encuentro Nacional de Cooperativa de Trabajo Asociado de Colombia en Bogotá, Colombia con miras a analizar los problemas que enfrentan y buscar soluciones al respecto.



También expresaron varios gerentes (3) que el presente año (2007) ha representado para el Cooperativismo de Trabajo Asociado un año de especial dinámica empresarial. La defensa de la identidad cooperativa, la modernización normativa introducida por el Decreto 4588 de 2006 y la realidad del entorno socioeconómico del país, mueven a reflexionar sobre los desafíos impuestos a este modelo de creación de trabajo decente y sostenible.

Se tuvieron datos sobre el deseo y las acciones que ejecutarán y solicitudes al gobierno colombiano de legislación efectiva con miras a que se pueda avanzar en la construcción de un cooperativismo de trabajo asociado auténtico, apegado al marco doctrinal y jurídico, enmarcado dentro de parámetros reconocidos universalmente por la Alianza Cooperativa Internacional en su Declaración Mundial sobre el tema, son tarea obligada si se quiere validar este modelo empresarial autogestionario.

CONFECOOP y la Asociación Colombiana de Cooperativas (ASCOOP), con el apoyo de la ACI-Américas y del Comité Nacional de Trabajo Asociado, convocaron al XV Encuentro Nacional de Cooperativas de Trabajo Asociado, para generar un escenario de conocimiento y análisis del entorno en el que se desenvuelve este subsector y llamar la atención del Gobierno y la sociedad sobre la urgencia de reconocer su vigencia y legitimidad como instrumento de inclusión socioeconómica.

Uno de los entrevistados para confirmar que sí son una solución de generación de empleo además de otros aspectos positivos de las CTA's citó el caso de FEDESOFTEC (empresa nacional que regula actividades relacionadas con la producción, comercialización y reglamentación del software) en Colombia, lo que las condujo a investigar sobre dicha empresa y cuyos datos se relacionan más adelante.

7. 5.2. Análisis

Al analizar los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos de recolección de la información: encuestas y entrevistas (anexo A) la observación directa) y noticias recientes que las CTA's son una alternativa viable para la generación del trabajo remunerado si cumplen con todos los requerimientos legales para este tipo de empresas (como los parafiscales por ejemplo). Para sustentar tales afirmaciones se presentan, a más de los datos expuestos en el acápite anterior, algunas noticias de la presidencia de la republica que: Proponen proyectos para que cooperativas de trabajo asociado cumplan con parafiscales³³.

La iniciativa busca controlar la evasión del pago de parafiscales y de la afiliación a la seguridad social, señaló el Presidente Álvaro Uribe Vélez. Bogotá, 21 agosto de 2007 (SNE). El ministro de la Protección Social, Diego Palacio, convocará en las próximas dos semanas la Comisión de Concertación Laboral, para presentar a su consideración el anteproyecto de ley que propone obligar a las cooperativas de trabajo asociado a pagar las contribuciones parafiscales, a cumplir con la afiliación a la seguridad social.

Así lo reveló el Presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, durante el acto de entrega de los premios a los 12 proyectos ganadores del concurso 'Destapa

³³ SP NOTICIAS. Secretaria de Prensa de la Presidencia de la República. Agosto 27/2007. En: <http://web.presidencia.gov.co/sp/2007/agosto/21/16212007.html>

Futuro', de la compañía Bavaria – SABMiller. Explicó que una cosa es el contrato de servicios con las cooperativas, ya que es un contrato que lo necesitan todas las empresas, pero que es muy diferente utilizar ese contrato *“para la mera intermediación laboral y para la evasión del pago de parafiscales y de la afiliación a la seguridad social. Espero que el proyecto, de manera clara, contundente, deje definida esa diferencia”*. Expuso las razones que tiene su Gobierno para que la propuesta prospere ante el Legislativo. Señaló que no se puede admitir que en Colombia se siga con las mismas prácticas (contratar mano de obra con las CTA para evadir los parafiscales), cuando se ha hecho el esfuerzo de adelantar dos reformas laborales, la retroactividad de las cesantías (que era un obstáculo a la contratación a término indefinido).

Analizando los hechos recientes y los datos de excelentes proyectos como 'Destapa Futuro' se puede comprobar que el trabajo social es benéfico para la generación de empleo. Destapa futuro (de Bavaria) es un programa de responsabilidad social y generación de empleo. Los premios fueron entregados a 12 empresarios que demostraron un desarrollo ejemplar de sus negocios durante los primeros meses del año, por su aporte a la generación de empleo especialmente a población vulnerable, como víctimas del conflicto, desplazados y reinsertados, entre otros como Indupalma.

Observando las acciones desarrolladas por CTA como INDUPALMA se tiene un ejemplo de experiencias de desarrollo. Esta experiencia permite verificar que las cooperativas de trabajo asociado trascienden como generadoras de empleo. Hacer empresa y construir una nueva forma de vida sustentada en los principios cooperativos fue la propuesta lanzada por esa organización Industrial Agraria (Indupalma) en 1995 a la comunidad de San Alberto, Departamento del Cesar, Colombia.

Con el anterior ejemplo, este proyecto confirma que las Cooperativas de Trabajo Asociado que generen empleo a través de la prestación de servicios conducen a un mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores asociados. Las cooperativas de trabajo asociado de los profesionales de Bogotá pueden no solo trascender el nivel de instrumento generador de fuentes de trabajo sino convertirse en un modelo de crecimiento económico y desarrollo social en la capital si son bien administradas como lo hizo INDUPALMA (hoy principal fuente de empleo del Cesar). Para lograr sus objetivos y metas, la Gerencia General se apoyó en su departamento de Planeamiento y Control para el desarrollo del programa de cooperativas, asumiendo su desarrollo como un proceso que involucra las siguientes fases:

- **Primera fase:** El perfeccionamiento conceptual bajo el marco legal y normativo existente en Colombia. Asumir la Cooperativa de Trabajo Asociado, como la forma empresarial prioritaria para la contratación.
- **Segunda fase:** La organización interna de la empresa, implica un proceso de adecuación que le permite asumir la incorporación de las Cooperativas de Trabajo Asociado para lograr su perfecta armonización.
- **Tercera Fase:** Se desarrollaron etapas de promoción, constitución, fortalecimiento y consolidación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, coordinadas por la Oficina de Cooperativas que contó con un equipo de dos asistentes técnicos cooperativos, un auxiliar y dos asesores externos.
- **Cuarta fase:** se consolidaron las Cooperativas como alternativa real de desarrollo económico y social para la región. También se formularon proyectos de inversión tendiente a diversificar las fuentes de ingresos de las Cooperativas de Trabajo Asociado y a consolidar su desarrollo empresarial mediante el acceso a fuentes alternativas de financiación.

Para complementar un poco más este acápite se exponen: **Elementos del contexto general actual favorables a la cooperación del trabajo crisis económica y crisis del empleo.**

Considerado que el contexto socioeconómico de conjunto es favorable al desarrollo de la cooperación del trabajo, la CTA es una herramienta que puede servir teniendo en cuenta dos tipos de estrategias distintas dentro del contexto: **una estrategia ofensiva o una estrategia defensiva**, ambas parecen posibles actualmente. Estas estrategias son influenciadas por las transformaciones en curso en el papel del Estado y en los modelos emergentes de desarrollo económico y de gestión de lo social.

Estrategia ofensiva: Portada por jóvenes intelectuales en un contexto de crisis de los valores, la ola de creación de las CTA que emergen durante los años 1970 – los «colectivos voluntarios» según Laville (1994b) – corresponde a una voluntad de democratización del trabajo.

En sus inicios en el siglo XIX, el trabajo asociado se presenta como una alternativa al trabajo asalariado. Hoy, las nuevas generaciones de cooperativas de trabajo que emergen en el medio urbano podrían corresponder a una búsqueda de alternativas a la precarización del empleo. Pensamos aquí en la asociación de trabajadores y trabajadoras autónomos de los sectores de servicios y de las nuevas tecnologías. La CTA puede constituir una respuesta a las nuevas exigencias del mercado del trabajo, un compromiso aceptable entre las exigencias de flexibilidad en la organización del trabajo y la necesidad de protección colectiva de los trabajadores (Demoustier, 1997).

Estrategia defensiva: por lo general se observa que las cooperativas de trabajo asociado surgen con períodos de crisis económica. La CTA es utilizada entonces como instrumento de lucha contra el desempleo en una perspectiva de creación o mantenimiento del empleo – los «colectivos obligados» según Laville (1994b). El desarrollo de las Cooperativas de Trabajo Asociado de los años 1980-90 se hizo sobre todo mediante la recuperación de empresas capitalistas, este modo de creación de cooperativas siendo asociado a un contexto de crisis económica (Estrin, 1988; Laville, 1994b).

Hoy cuando el empleo disminuye en las grandes empresas públicas y privadas, las políticas sociales favorecen las medidas activas de inserción por la economía y el empresariado individual y colectivo para crear su propio empleo. En razón de su dimensión colectiva, la CTA ofrece cierto potencial como herramienta de inserción social y económica de personas excluidas del mercado regular del empleo.

En torno a la necesidad de las Transformaciones del Estado y nuevo modelo de desarrollo: En una perspectiva de construcción de una economía solidaria, las cooperativas, y organismos comunitarios de servicios, constituyen a la vez una posibilidad de inserción social y una alternativa a la privatización de los servicios públicos (Laville, 1994a; CIRIEC, 1998; Levi, 1997). De manera particular la cooperativa que se crea en el sector de los servicios sociales parece ser una

fórmula que se considera cada vez más, como lo ilustran los casos de Francia e Italia.

Hasta ahora, los modelos dominantes valoran el éxito individual, lo que se traduce en el predominio del empresariado individual capitalista. Sin embargo, las crisis económicas de los años 1980-1990 han revelado los límites de este modelo de desarrollo. Las referencias tienden a cambiar para dar un lugar cada vez más visible a los modelos de éxito colectivo. El auge que conocen las prácticas de gestión participativa y de participación de los asalariados en el capital accionario de las empresas capitalistas desde inicios de los años 1980.

Estos últimos años, se observa un nuevo interés por la fórmula CTA entre los actores promotores tales como el movimiento sindical, en su búsqueda de un nuevo tipo de empresariado y de un nuevo modelo de desarrollo. Al mismo tiempo, hay cierta mutación de la fórmula, con la popularidad de la cooperativa de trabajadores accionistas (CTA). Como lo señalamos antes, el auge de la fórmula CTA se explica por la progresión rápida de la participación de los asalariados en el capital accionario durante los años 1980-1990, particularmente a través de la fórmula ESOP (Employee Stock Ownership Plans. Planes a través de los cuales los empleados acceden a la propiedad de acciones de la compañía). Algunos autores han asociado éste fenómeno al establecimiento de nuevos compromisos en las relaciones de trabajo (Laville, 1993; Bélanger, Lévesque y Boucher, 1994;

Lévesque, 1994). El desarrollo de formas híbridas de cooperativas provoca cuestionamientos sobre la identidad cooperativa.

Justifican una vez más las CTA's, de los profesionales como alternativa de trabajo remunerado (en Bogotá), los estudios realizados la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Cooperativa de Colombia – Popayán, durante los años 2002 y 2003. A finales del año 2002, la idea había evolucionado a crear una empresa con 13 socios. Pero, ¿que tipo de empresa debería formarse? Aquí la filosofía institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia influyo mucho³⁴. La empresa naciente con una buena idea, podía ser absorbida en poco tiempo por otras empresas capitalistas dedicadas al desarrollo de software que ya tenían una trayectoria reconocida en el mercado. Aún más, 13 socios que no disponían de un gran capital individual, ¿como podrían crear una empresa? ¿A quien se le ocurriría semejante sueño?

La Universidad Cooperativa de Colombia creyó en ese sueño y dispuso un asesor conocedor del sector de la Economía Solidaria para que aportara sus conocimientos a este grupo de investigación. El espíritu de cooperación, la amistad, los valores y principalmente la identificación de cada miembro con esta filosofía de vida dan origen a la Cooperativa de Trabajo Asociado: Ikernell, Aplicaciones Software. Hacía el año 2003, con un capital de cien mil pesos por

³⁴ http://www.dansocial.gov.co/admin/files/Ane-Noticia_14122004184058.pdf

cada asociado fundador y la formulación de los estatutos de la cooperativa y todos los aspectos legales necesarios comienza un largo y complicado camino hacia la consolidación de esta empresa en Popayán, y luego en muchas partes del país. No era claro como se debía crear una cooperativa enfocada al desarrollo de las tecnologías de la información donde su mayor capital era el capital intelectual de sus miembros, donde no existía ningún activo físico, solo ganas de trabajar con el conocimiento. Camino de obstáculos, difícil, pero que al salir de cada uno era un aprendizaje más y al mismo tiempo un motor para impulsar la idea empresarial.

¿Como se incorporó a la corporación incubadora de empresas de Popayán, Parque de Software de Popayán? Para la incorporación de la CTA IKERNELL al Parque de Software de Popayán, era necesario revisar su propuesta como empresa innovadora en el campo de la tecnología. Se debe entonces explorar este concepto de innovación tecnológica. Para mejor comprensión de la innovación tecnológica como fenómeno socioeconómico y técnico al interior de una empresa, es recomendable estudiar sus interrelaciones sistémicas representadas en un modelo que conecte entre sí de forma coherente los diferentes elementos. Rothwell (1994) propone el modelo paralelo de los procesos interactivos.

Investigación de mercados para una CTA que quería incursionar en el desarrollo de software, que toma forma y se soporta a partir de la información que comienza

a difundir FEDESOFTE (empresa nacional que regula actividades relacionadas con la producción, comercialización y reglamentación del software) en Colombia. Se citan algunos apartes de las publicaciones de Fedesoft que dieron pie a creer más en la propuesta de Ikernell: “Las compañías de software del país hoy con un mecanismo de comercialización internacional”. “Con la puesta en marcha del proyecto Comercializador, en su fase 1, que consiste en reunir las soluciones de software que deseen formar parte del portafolio nacional de productos; Fedesoft ha iniciado su labor de articulador en el campo de las exportaciones. El comité de recepción de proyectos ya ha hecho su recorrido por las ciudades de Bucaramanga, Medellín y Barranquilla; y continuará su misión los próximos 10 y 12 de diciembre en las ciudades de Bogotá y Cali respectivamente.

En enero de 2004 se inició a la segunda fase del proyecto que consiste en convocar a las comercializadoras de software, que seleccionaron del portafolio de productos de software y soluciones informáticas de Colombia, los que se acogieron a los requerimientos de los mercados a los cuales tengan acceso. Las empresas colombianas de software tienen un nuevo gran socio: el gobierno nacional. Con la mentalidad que el negocio del software debe ser un gran negocio para todos, para el gobierno, el sector del software, los sectores económicos, la academia y la comunidad, el gobierno viene apoyando el sector productor y comercializador del software. Las empresas de software son unipersonales, familiares, micros, pequeñas y medianas empresas.

El Gobierno consciente de que la carga impositiva que tenía el sector era minúscula y si afectaba su desarrollo y crecimiento, está dando un desahogo al sector del software que tiene en su proyección aportar a la economía nacional más de lo que en su mejor momento generó el café y todos los sectores económicos juntos, con el fin de que ellas aumenten su tamaño desarrollándose dentro del mercado nacional y en el de exportación, la estrategia que ha venido desarrollando Fedesoft, la Federación Colombiana de la Industria del Software y tecnología Informáticas Relacionadas.

Es así que diez años a partir del primero de enero del 2003, todo el software producido en Colombia está exento de renta en toda su cadena, decreto reglamentario elaborado entre Colciencias y Fedesoft, promulgado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en su decreto número 2755 del 30 de Septiembre de 2003, en los artículos 15 a 19. Estos artículos publicados en FEDESOFTE dieron gran confianza a quienes creían que era posible crear una cooperativa que pudiera crear y llevar soluciones de alta tecnología al sector agroindustrial, idea original que venía trabajando desde el grupo de investigación.

Demostrada la viabilidad para crear la empresa y tener el inmueble para alojarla era necesario mostrar que los socios de la CTA Ikernell, eran capaces de crear soluciones de calidad. Para esto se soportaron en la siguiente cita: “El proceso de

preparación de ofertas es uno de los aspectos más críticos para que un desarrollador o proveedor de Software pueda tener éxito”³⁵.

El proceso de realizar las propuestas implica cumplir los requerimientos planteados en una solicitud, mediante una metodología de trabajo que explica cómo el proveedor va a lograr que el producto sea propio para el negocio, cómo se da la administración y control del proyecto, control de estándares y aseguramiento de calidad, plan de capacitación, garantía y asistencia técnica. Así mismo, la propuesta presenta los criterios económicos (Costo total, formas de pago) que incluye la solución planteada. Este punto fue aceptado y asumido como un compromiso y responsabilidad de Ikernell. Esto permitió su integración al Parque de Software de Popayán.

¿Qué es la red de Parques de Software del Sur Occidente colombiano y qué es el Parque de Software de Popayán? La Red de Parques Tecnológicos de Software del Sur Occidente Colombiano es una iniciativa liderada por Orlando Rincón para crear un espacio para jóvenes emprendedores de la industria de software nacional, empresa líder y una de las más grandes de la industria de software colombiana, que durante los últimos años ha acumulado experiencias y conocimiento acerca de cómo consolidar una empresa de software.

³⁵ Querubín96: http://www.dansocial.gov.co/admin/files/Ane-Noticia_14122004184058.pdf

En una visita a la India, Orlando Rincón observó que era viable construir, con poca inversión un Parque Tecnológico de Software y que podría ser una excelente oportunidad para crear un sector importante para la ciudad de Cali. En diciembre de 1999 se creó una fundación sin ánimo de lucro la “Fundación Parque Tecnológico de Software de Cali” fundada por Orlando Rincón, Apedi, VIANet e Innova Systems, con el objetivo de facilitar la creación de empresas de software a emprendedores jóvenes. Se creó la fundación con el apoyo logístico de Jhon Restrepo, funcionario de la secretaria de Fomento Económico del Municipio de Cali. Hoy ha superado sus necesidades económicas y funciona eficientemente en un modelo autosostenible financiado por contribuciones que efectúan los emprendedores residenciados en éste.

Entre los objetivos del Parque de Software está el apoyar sin ánimo de lucro, la energía de jóvenes emprendedores que quieren construir empresas de software, facilitándoles infraestructura; espacio para localizar sus proyectos de empresa, muebles, equipos, protección eléctrica, salas de reuniones y de negocios, comunicaciones, conexión Internet, un ambiente sano con sentido de desarrollo de negocios y acompañamiento en asesoría técnica, gerencial, de mercadeo y de negocios de otros emprendedores que hoy ya tienen empresas de software consolidadas. Otro objetivo importante que se alinee a los formulados para Ikernell es la generación de empleos directos en tecnología en el área de influencia de

ParqueSoft. Esta es una excelente alternativa para ocupar nuevos espacios de economía y aliviar el desempleo profesional.

Así como se presenta la posibilidad de pertenecer a una corporación que nace con los principios de cooperación y solidaridad entre las empresas de desarrollo de software, Ikernell abre sus puertas para que otros asociados puedan pertenecer a ella con sus ideas productivas que la fortalezcan gradualmente. El modelo de desarrollo de ParqueSoft, está concebido en unos puntos básicos, que cumplió Ikernell:

Las personas que ingresan a ParqueSoft, deben traer una idea, un proyecto para realizar, y exponerlo verbalmente ante el comité de emprendimiento, encargado de estudiar la viabilidad, proyección y competencia de ésta solución en el mercado. Una vez aprobada la idea, el emprendedor comienza a obtener los beneficios que Parquesoft ofrece; principalmente el acompañamiento y la asesoría para que desde un comienzo su empresa tenga buenas bases. Posteriormente recibe inducción, en donde aprenderá la historia, filosofía y el funcionamiento de todo emprendimiento dentro del Parque.

Las soluciones desarrolladas dentro de Parquesoft, deben tener una proyección global desde sus inicios. Y está conformada por 12 incubadoras en crecimiento a nivel nacional, Ikernell se encuentra ubicada en la sede de Popayán donde tiene

su radio de acción a nivel regional y hoy se puede mencionar en una penetración del mercado nacional en el sector agroindustrial. ParqueSoft aporta a Ikernell:

1. Modelo de Emprendimiento
2. Modelo de Desarrollo Tecnológico y Empresarial
3. Recursos para la Red de Parques
4. Acompañamiento
5. Transferencia de Know How
6. Estrategias y programas Sinérgicos
7. El acompañamiento requerido para iniciar y desarrollar la incubadora.
8. Los otros miembros fundadores deben aportar:
9. Aval Institucional
10. Capital Semilla para garantizar los 3 primeros años de operación
11. Acompañamiento Institucional
12. Infraestructura
13. Espacio para pilotos de proyectos
14. El Gobierno de estas iniciativas seguirá el Modelo ParqueSoft:
15. Junta Directiva de once miembros.
16. Inicialmente Actores Fundadores y ParqueSoft Cali.
17. Para el 2º año se vinculan dos Emprendedores, reemplazando Actores.
Fundadores.

18. Para 3º año se vinculan dos Emprendedores adicionales, reemplazando Actores Fundadores.

19. Para el 4º año se vinculan dos Emprendedores adicionales, reemplazando Actores Fundadores.

Respondiendo a la confianza suministrada por el Parque de Software de Popayán, Ikernell entró a hacer parte importante como una empresa de proyección respondiendo a la filosofía que exige ParqueSoft y se resume en tres aspectos: ParqueSoft es una concentración de varias centenas de personas de la Industria de Software, sobre la cual se ha construido un modelo de convivencia, colaboración y cooperación basados en principios de sentido común, pensamiento abierto y democrático, una fuerte interiorización del modelo de valores y un alto sentido de pertenencia. Éste valor competitivo facilita el crecimiento controlado de las empresas y sus mercados, y aumenta significativamente la productividad ya que evita redundancia de esfuerzos y adicionalmente permite un benchmarking permanente.

Hoy, Ikernell ha desarrollado nueve aplicaciones software que ya comercializa. Cuenta con 16 asociados fundadores y 3 incorporados posteriormente. Tiene expectativa de crecimiento alta, con la voluntad de otros profesionales de la Universidad Cooperativa de Colombia y estudiantes que quieren pertenecer a esta CTA. Están desarrollando proyectos de impacto en las comunidades,

especialmente en las comunidades afrocaucanas³⁶. Desarrolla proyectos agroindustriales para el fortalecimiento de mini cadenas productivas, como la Cooperativa de Freseros de Sotara (Cauca), FRESOTA. Crea sistemas de apoyo y fortalecimiento de la pequeña industria, Creación del Vivero Empresarial para los artesanos y microempresarios de la Escuela Taller de Popayán.

En esta línea, la CTA Ikernell planea seguir trabajando y creyendo que en la Economía Solidaria existe una opción de vida para sus socios y asociados, aún más para sus mismos clientes³⁷.

³⁶ <http://www.afronetcolombia.org>

³⁷ <http://www.ikernell.com>. JOSÉ WILDEMAN ORDÓÑEZ. Mag. En Administración de Empresas. Docente Investigador. email:jwordonez@hotmail.com. Facultad de Ing. de Sistemas—Universidad Cooperativa de Colombia. Popayán (Cauca). Teléfono: 2 8244501 Fax: 2 8244500.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

Durante los últimos años se ha incrementado el número de cooperativas de trabajo asociado no solo en la ciudad de Bogotá D.C., sino en todo el territorio nacional. Algunas de ellas se prestan para hacer intermediación laboral y vulneran los derechos de los trabajadores, los dueños de las empresas se quitan de encima la protección social del trabajador con las Cooperativas de Trabajo Asociado. Sin embargo, en la búsqueda de soluciones a estos impases el Gobierno Nacional ha reglamentado al respecto para impedirlo.

Sin embargo, muy a pesar de las acciones ejecutadas por el gobierno nacional y de la reglamentación y legislación, algunos empresarios aún continúan explotando al trabajador por desconocimiento del área de Economía Solidaria; los trabajadores deberán tener mayor capacitación en el manejo de los estatutos ya que la gran mayoría de los que ocupan cargos administrativos desconocen sus derechos, sus deberes y sus funciones.

Hay que creer firmemente en nuestra capacidad como profesionales para proponer proyectos de fundación de empresas con este tipo de economías ya que en Colombia hay muchas por hacer y este medio es lo que hacia falta, para

ingresar en la propuesta de crear empresa que genere mayor trabajo a los colombianos. Claro está que es necesario que se ejecuten grandes acciones y en particular mayor capacitación de los nuevos campos de acción, no solo a nivel cooperativo sino a nivel de las Cajas de Compensación para que no se explote a los asociados de este tipo de empresas.

Con una adecuada aplicación de los principios constitucionales se llega a excelentes resultados en este tipo de economía que contribuyen a la generación de empleo. En lo que respecta a la tendencia existente del sector público y privado de acudir a estos instrumentos para evadir las obligaciones laborales, la justicia laboral y el órgano del Estado contencioso administrativo tienen un gran reto que incluye las sanciones, multas por la moratoria tal como se aprecia en la sentencia analizada en uno de los acápites anteriores. De los jueces en Colombia se espera también que obren de conformidad con la legislación nacional e internacional.

Estudiando las acciones desarrolladas por CTA INDUPALMA organización Industrial Agraria se obtuvo un ejemplo de una experiencia de desarrollo que permitió verificar que las CTA`s trascienden como empresas generadoras de empleo, que pueden construir una nueva forma de vida que se sustente en los principios cooperativos en Colombia.

Además, debido a que el empleo disminuye en las grandes empresas públicas y privadas, las políticas sociales favorecen las medidas activas de inserción por la economía y el empresariado individual y colectivo para crear su empleo propio. En su dimensión colectiva, la CTA es un potencial, una herramienta de inserción social y económica de personas excluidas del mercado regular del empleo.

En cuanto a la necesidad de Transformaciones del Estado y nuevo modelo de desarrollo: En una perspectiva de construcción de una economía solidaria, las cooperativas, constituyen una posibilidad de inserción social y una alternativa a la privatización de los servicios públicos, puesto que la cooperativa que se crea en el sector de los servicios sociales parece ser una fórmula que se considera cada vez más, como lo ilustran los casos de Francia e Italia.

En torno a la aplicación de instrumentos de encuestas, entrevistas y observación directa.

Se obtuvieron informes que permiten dar cumplimiento al Objetivo General, los Objetivos Específicos y respuesta a las Hipótesis que dicen:

HIPOTESIS DE PRIMER GRADO:

- ***Las cooperativas son asociaciones de personas que trabajan en forma colectiva.*** (F). (Ver Anexo C). "Artículo 1o. Definición y Características. De

conformidad con la Ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado son **empresas asociativas sin ánimo de lucro**, 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 en forma autogestionaria.

- Las cooperativas son empresas sin ánimo de lucro. (V). (ver anexo B. Artículo1).
- Los salarios de las cooperativas son muy bajos. (V). La remuneración de la gran mayoría de las cooperativas es muy bajas, salvo algunas pocas excepciones. Razón por la cual el gobierno nacional ha reglamentado, pero deberá ejercer controles que regulen los salarios.
- Las cooperativas de trabajo asociado no garantizan una estabilidad laboral (F): Si son bien administradas, son concedoras y aplican la legislación procuran estabilidad laboral y la ley las ampara. El gobierno nacional ha legislado últimamente al respecto par aprevenir estas falencias.

HIPOTESIS DE SEGUNDO GRADO

- Debido al desempleo que se ha presentado en el país, se ha incrementado la creación de cooperativas de trabajo asociado como una opción de empleo. (V)
- El trabajador cooperado no conoce los estatutos de las CTA's a las que se asocian, lo que ocasiona la violación de las garantías laborales. (V), Por ello se ha establecido la necesidad de socializar sus derechos con reeducación de los mismos:

- Las cooperativas creadas con fines distintos a los del modelo cooperativas se desarrollan como empresas de servicios temporales, como una forma de evasión de pago de impuestos. (V)

HIPOTESIS DE TERCER GRADO

- Las cooperativas de trabajo asociado: pueden ser una opción muy buena de empleo, pero también pueden ser una forma de violación de los derechos que por la Constitución tenemos todos los colombianos. (V). Por ello la legislación nacional las reglamenta para evitar la subcontratación de empleo.
- Las cooperativas de trabajo asociado pueden ayudar al desarrollo económico del sector solidario. (V). Siempre que estén bien establecidas y que se rijan por las normas legales

Otros aspectos positivos son:

- Ideal la conformación de la alianza empresa privada – comunidad para la construcción de un modelo de desarrollo, que conduzca a la consecución de la paz en la región.
- Las CTA's producen generación de empleo y bienestar a través de nuevas empresas que posibilitan que habitantes de la región logren la atención de sus necesidades de empleo, salud, educación, vivienda, organización y desarrollo

personal, dando paso del paternalismo a la autoayuda y paso del rol de empleado desempleado al de empresario.

La recuperación de empresas como el caso de INDUPALMA pueden desde sus inicios con las Cooperativas de Trabajo Asociado impulsar el mejoramiento en los rendimientos y un cambio en la cultura con:

- a) El surgimiento de líderes cooperativistas,
- b) La integración y participación de la mujer en la vida laboral y,
- c) La reactivación de la economía de la región

Problemas que se pueden enfrentar:

- El cambio de una cultura trabajador – patronal profundamente marcada por el paternalismo a una cultura empresarial – asociativa, fundamentada en la autogestión. Para lograrlo se ha definido la educación como factor clave del éxito.
- Hacer empresa en un medio donde predominan los intereses de actores armados al margen de la ley.
- La incredulidad por parte de los posibles grupos asociativos y por los empleados al inicio del proceso cooperativo.

Además, con el trabajo realizado se pudieron obtener las siguientes lecciones que aprender:

- La educación al alcance de todos hace posible la construcción de un nuevo país.
- El trabajar en forma conjunta e integrada por un objetivo común es el motor del desarrollo de una región.
- La práctica de la ayuda mutua (valor principal del cooperativismo) lleva a la superación y al desarrollo de la alianza como la de INDUPALMA – Cooperativas. Proceso que ha sido posible a partir de la autogestión.
- La ratificación que las Cooperativas como empresas sociales que puedan llegar a ser sostenibles, rentables y con capacidad para generar excedentes y contribuir con la disminución del desempleo en Bogotá y el resto del país.

8.2. RECOMENDACIONES

Mucho es lo que se puede agregar en torno a los beneficios de adoptar un modelo solidario como una política del Estado o particular favorable al desarrollo de las economías emergentes como las de Bogotá y en general de la nación entera, pero la práctica es condición ineludible para que esta política se arraigue. Sin embargo a los lectores del presente trabajo se les presentan algunas de las muchas recomendaciones que puede expresarse.

Si se desea crear una CTA, lo primordial es la investigación previa sobre el tema. Esta permite indagar, conocer y aprender múltiples experiencias de su creación no solo en Bogotá, Colombia sino en el resto del mundo donde también se está promoviendo este tipo de empresas de economía solidaria.

Investigar permite a los gestores de las CTA, de trabajo asociado conocer la reglamentación y legislación que hoy día protege a los asociados del abuso de los empresarios al tratar de eludir sus responsabilidades económicas para con los trabajadores.

Si van a constituir una cooperativa de trabajo asociado recuerden que debe contar con un mínimo de 10 asociados y las precooperativas al menos cinco asociados fundadores. Además, Deben ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción, como por ejemplo las instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás elementos de trabajo (que podrán adquirir con el aporte o capital social y algunos otros recursos adicionales como en el ejemplo de la Universidad del Cauca).

Cuando se inicie la investigación previa a la creación de una CTA y la formulación de sus estatutos es necesario el conocimiento pleno de las Leyes y Decretos con respecto a la contratación con terceros, la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, los cuales son posibles siempre que respondan

a la ejecución de un proceso total a favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico.

Recuerden que se le asigna al Ministerio de la Protección Social la responsabilidad de crear y poner en funcionamiento un sistema de información sobre esta clase de organizaciones.

Los directivos de las CTA's deben tener presente que se ha legislado la norma y el Decreto que establece multas diarias hasta de 100 salarios mínimos mensuales a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado que actúen como intermediarios o empresas de servicios temporales (evasoras de sus responsabilidades económico-laborales para con los empleados).

9. BIBLIOGRAFÍA

- Afronet Colombia. P. 102
- BARONA, Ricardo. Vinculación a las nuevas plantas de personal: contratación por medio de CTA. EN: www.medicolegal.com.co. pp. 3 de 6 (06/03/06: 9025 a.m.).
- BERENSO, Mark L y otros, Estadística para administración. 2ª ed. SL.: Prentice may, 2001. 734 p
- CHAVEZ TOVAR, Wilmer. Cooperativas de trabajo asociado: ¿qué son y para qué sirven? EN: www.redcoo.coomeva.com.co. pp. 17 de 84 (14/03/06: 12.39 p.m.).
- CICOPA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE COOPERATIVAS DE PRODUCCION INDUSTRIAL, ARTESANAL Y DE SERVICIOS, DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE COOPERATIVISMO DE TRABAJO ASOCIADO Aprobada en principio por la Asamblea General de CICOPA celebrada en Oslo el 6 de septiembre de 2003, Redacción final aprobada por el Comité Ejecutivo de CICOPA el 17 de Febrero de 2004.
- CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa.1998
- CAYAPA. Revista Venezolana de Economía Social, Año 3, N° 5, primer semestre 2003.
- CONFECOOP, Sector cooperativo colombiano 2006, resultados de un compromiso con la comunidad, Bogotá, 2007.

- Demoustier. 1971. p. 101. Smd.
- Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006.
- FREUND, John T. Estadística para administración: Con enfoque moderno. 5ª ED. S L.: Prentice Hall, 1990. 742p.
- GALINDO G. Jesús. Creación de Cooperativas de trabajo asociado. Instituto María Cano-Ismac. 1ª Ed. Bogotá. Colombia. 2001.
- GOMEZ PALACIO, Marjorie. ¿Son las cooperativas de trabajo asociado una alternativa laboral? EN: www.anec.org.co. pp. 3 de 3 (16/03/06: 9:20 a.m.)
- HERNÁNDEZ, Hugo. Cooperativas de trabajo asociado. EN: www.portalcooperativo.com. pp. 15 de 30 (16/03/06: 4.29 p.m.)
- JARAMILLO VILLARREAL, Carlos Augusto. Cooperativas de trabajo asociado. EN: www.ens.org.co. pp.3 de 3 (14/03/06: 12:46 p.m.)
- LA CTA IKERNELL. Aplicaciones Software una realidad de la Economía Solidaria en el campo de Tecnologías de la información y las comunicaciones en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia – Popayán. Facultad de ingeniería de sistemas. <http://www.dansocial.gov.co/admin/files/Ane-Noticia14122004184058>.
- La Economía solidaria en Colombia. EN: www.sena.edu.co. pp. 1 de 1 (05/03/06:9:53 a.m.)
- Los derechos de asociación y estabilidad laboral en la floricultura de la sabana de Bogotá. EN www.cactus.org.co. pp. 5 de 17 (14/03/06:11:35 a.m.)

- MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3ª ED. Bogotá: Mc Graw Hill, 1995. 246p
- MUÑOZ CARRASCO, Luís. Las cooperativas de trabajo asociado: opción para generar empleo. EN: revista estrategias. (Bogotá, núm. 4 (2004), Pág. 29
- Normas Icontec, Documentación. Presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación. Quinta actualización. Bogotá: Icontec, 120p.
- MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3ª ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 1995. p 137
- MOJICA, Francisco José. Modelo prospectivo estratégico y taller de apropiación. Bogotá. D.C. 2002.
- MOJICA, Francisco. Prospectiva técnica para visualizar el futuro. Bogotá. Legis. 2002.
- MUÑOZ CARRASCO, Luís. Las cooperativas de trabajo asociado: opción para generar empleo. EN: revista estrategias. (Bogotá), núm. 4 (2004), Pág. 29.
- Rothwell 1994. p. 104.
- Secretaría de Prensa de la Presidencia (p.96).
- SENADO DE LA REPUBLICA. Secretaría General (artículos 139 y ss. Ley 5ª de 1992). 12 de diciembre de 2006. P. 79
- Semanario Peripecias N° 68. 3 de octubre de 2007. En: <http://www.peripecias.com/ciudadanía/379LuqueColombiaDerechosLaborales.html>. p 79.

- Seminario Taller de Fortalecimiento de las cooperativas de trabajo asociado y las empresas asociativas de trabajo: instrumento para la generación de empleo positivo. Santa Fe de Bogotá Diciembre de 1999.
- SP NOTICIAS. Secretaria de Prensa de la Presidencia de la República. Agosto 27/2007. En: <http://web.presidencia.gov.co/sp/2007/agosto/21/16212007.html>.
- <http://www.supersociedades.gov.co/ss/drvisapi.dll?Mlval=sec&dir=98&id=18093&m=td&a=td&d=depend>
- U. Externado. "Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en Colombia". 13 noviembre 2007. En: http://www.universia.net.co/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=11467.
- Valores y Principios Cooperativos. En www.portalcooperativo.com. pp. 2 de 2 (15/03/06: 10:56 a.m.).

BIBLIOGRAFIA ELECTRÓNICA

- <http://www.afronetcolombia.org>
- <http://www.legislacionyjurisprudencia.com/usuarios/normas/2007/L115107.pdf>
- <http://www.portalcooperativo.coop/flash/641/cartaminproteccion.doc>
- <http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=16433&IDCompany=3>

- <http://www.supersociedades.gov.co/ss/drvisapi.dll?Mlval=sec&dir=98&id=18093&m=td&a=td&d=depend>
- *www.supersolidaria.gov.co. pp. 2 de 2 (16/03/06: 12:30 p.m.)*
- www.ikernell.com. JOSÉ WILDEMAN ORDÓÑEZ. Magíster. En Administración de Empresas. Docente Investigador. email:jwordonez@hotmail.com
- (Estrin, 1988; Lavi, 1994b). <http://www.weizmann.ac.il/Biology/open-day/images/lavi.pdf>. Facultad de Ing. de Sistemas. Popayán.
- http://www.latinpymes.com/asp_noticia.asp?ite_id=15668&pla_id=1&cat_id=2553&cat_nom=Seguridad%20Social
- <http://www.ascoop.coop/WEB/Nasociadas/Nasociadas.htm>
- <http://www.dansocial.gov.co/admin/files/Ane-Noticia14122004184058>.
- Querubín96:http://www.dansocial.gov.co/admin/files/Ane-Noticia_14122004184058.pdf

10. ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA PARA DETERMINAR EL TIPO DE COMPENSACION Y GARANTIAS LABORALES QUE OFRECEN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE BOGOTÁ

1. ¿Cuál es la profesión que usted desempeña en esta Cooperativa?
2. ¿Qué beneficios laborales en cuanto a compensación y garantías recibe usted de la Cooperativa?
3. ¿Cree usted que son suficientes o no?
4. Considera que los beneficios que ofrecen las cooperativas de trabajo asociado a los profesionales asociados, son:

Buenos	Regulares	Malos
--------	-----------	-------
5. ¿Le Ofrece a usted esta cooperativa una estabilidad laboral?

Si	No	Regular
----	----	---------
6. Considera que la compensación recibida por de parte de la Cooperativa es:

Justa _____	Buena _____	la necesaria _____
-------------	-------------	--------------------
7. Se siente satisfecho(a) con la compensación que ofrece la Cooperativa de Trabajo Asociado en relación a la ofrecida en el mercado laboral no asociado?

Si _____	No _____
----------	----------
8. Explique el por qué de la pregunta 5

ANEXO B: SENTENCIA DE SEPTIEMBRE 26 DE 2007 SOBRE LA IMPOSICIÓN DE APORTES DE PARAFISCALES A LAS CTA's

CCC.P.07.240. Bogotá D.C., septiembre 26 de 2007

Doctor
DIEGO PALACIO BETANCOURT
Ministro de la Protección Social
Ciudad

Apreciado Señor Ministro:

Esta Confederación conoció el día de hoy la noticia sobre la radicación del Proyecto de Ley 144/07 C, presentado por ese Ministerio ante el Congreso de la República, orientado a imponer a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado la obligación de hacer aportes parafiscales.

Al respecto, queremos manifestar la extrañeza que nos causa el hecho de que el Gobierno Nacional no haya invitado al gremio cooperativo a presentar sus comentarios frente a un proyecto que por afectarlo directamente lo convierte en el primer legitimado para manifestarse, en tanto que si fueron escuchados otros gremios y organizaciones de tipo social que, por no pertenecer al sector, pueden tener puntos de vista distorsionados o alejados de la realidad.

Sin perjuicio de lo anterior, me permito manifestarle que el sector cooperativo no comparte la imposición de estos aportes, debido a que los mismos desdibujan la naturaleza de dichas cooperativas como quiera que desconozcan las características esenciales del modelo de trabajo asociado cooperativo, por las razones que se exponen a continuación:

1º Naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

El artículo 70 de la Ley 79 de 1988, define a las cooperativas de trabajo asociado como aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, definición de la que se desprende que el aporte principal de los asociados es su trabajo, sin perjuicio de los aportes con que deben contribuir para el sostenimiento de la cooperativa.

El Decreto 4588 de 2006, confirmó en su artículo 3 la especial naturaleza de las cooperativas de trabajo asociado, así:

“NATURALEZA DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. *Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras,*

contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”.

Así mismo, estableció en el artículo 13 que *“Las relaciones entre la Cooperativa y PreCooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones”.*

Resulta claro que de acuerdo con la normatividad vigente, estas cooperativas asocian a personas naturales que simultáneamente son gestoras de la empresa, contribuyen económicamente a ella y aportan directamente su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

El objeto social de estas cooperativas es generar y mantener trabajo para los asociados en forma autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, circunstancia que excluye la posibilidad de que se configuren relaciones laborales con el tercero contratante, quien debe contratar directamente con la cooperativa y es ésta la que se encarga de definir los trabajadores con los que realizará la labor encomendada, el valor de los servicios, el horario y, sobre todo, sus propios medios de producción o de labor, por ser propietaria, poseedora o tenedora de los mismos de acuerdo con la ley.

Entendemos y compartimos la apremiante necesidad de frenar el abuso que ha tenido el trabajo asociado en los últimos años y de desestimular su indebida utilización; sin embargo, no puede olvidarse que entre las innumerables entidades organizadas bajo esta figura, hay una gran cantidad que se han constituido y que desarrollan su objeto social con estricta sujeción a las disposiciones legales y a la filosofía y principios de este modelo, las cuales, por esta vía, resultarían afectadas con una carga económica adicional que por lo demás no se compadece con su naturaleza jurídica y sus características esenciales.

Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado.

La Organización Internacional de Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios –CICOPA, adoptó la Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado, como un soporte ideológico fundamental para este modelo asociativo, la cual fue aprobada en el Congreso mundial de la Alianza Cooperativa Internacional –ACI, realizado en septiembre de 2005 en Cartagena.

En dicha Declaración se expresa que las cooperativas de trabajo asociado a nivel mundial, deben acoger los siguientes caracteres básicos:

1. Su objetivo es crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores,
2. La adhesión es libre y voluntaria, para aportar el trabajo personal y recursos económicos de los asociados.
3. El trabajo estará cargo de sus socios.
4. 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.
5. Su regulación interna se concreta formalmente por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los socios trabajadores.
6. 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 producción.

Como puede apreciarse, el modelo cooperativo de trabajo asociado es una figura de reconocimiento mundial, sustentada en los principios, valores y métodos de operación que tienen las cooperativas a nivel universal, consagrados en la Declaración de Identidad Cooperativa (ACI, Manchester, 1995) e incluidos en la Recomendación 193/2002 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y es esencialmente diferente al trabajo asalariado o dependiente.

Sentencia C-211 de 2000 de la Corte Constitucional.

La Corte Constitucional, al confirmar la constitucionalidad del artículo 59 de la Ley 79 de 1988, analizó a profundidad los rasgos esenciales del modelo de trabajo asociado cooperativo y ratificó sus diferencias con otras formas de trabajo. Al respecto, expresó:

“El demandante sólo concibe una forma de trabajo: la dependiente, olvidando otras, como el independiente y el asociado, siendo este último el que se regula en las normas demandadas. El trabajo asociado se ha venido abriendo espacio en la mayoría de países de Europa y América, puesto que constituye un medio eficaz para el fortalecimiento de los trabajadores, que siempre habían sido considerados la parte débil de las relaciones de trabajo.

(...). “Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es, el que se presta bajo la continuada dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador

recibe una retribución que se denomina salario. En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes...”

2º Improcedencia del pago de contribuciones parafiscales.

La Ley 79 de 1988 dispone en su artículo 59 que “En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes...”

Esta consagración legal sustenta por sí misma la improcedencia de que las cooperativas de trabajo asociado deban cumplir con la obligación de efectuar contribuciones parafiscales, las cuales están concebidas y dirigidas a la relación de trabajo regulada por la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.

Sentencia 00187-01 del Consejo de Estado.

La improcedencia del pago de aportes parafiscales, por parte de las cooperativas de trabajo asociado, fue recientemente confirmada por el Honorable Consejo de Estado en sentencia del 12 de octubre de 2006, en los siguientes términos:

“Teniendo en cuenta que, tal como quedó expuesto, por la naturaleza misma de las Cooperativas de trabajo asociado, los asociados no tienen el carácter de trabajadores asalariados, ni la cooperativa actúa como patrón o empleador de los mismos, y que la retribución que reciben los asociados por su trabajo no es salario sino una compensación, que se fija teniendo en cuenta la función que cumple el asociado, su especialidad, rendimiento, cantidad y calidad del trabajo aportado, está claro que no se cumplen los presupuestos previstos en la ley, para que surja la obligación...” referida al pago de aportes parafiscales.

También manifestó el Consejo que los sujetos pasivos de las contribuciones parafiscales están señalados taxativamente en la ley, y *“...entre ellos no se encuentran las precooperativas o cooperativas de trabajo asociado, que por su naturaleza especial no están sometidas al imperio de la legislación laboral, dado que en los asociados concurren las dos calidades, es decir, son a la vez aportantes del capital y de la mano de obra (art. 59 de la Ley 79 de 1988); razón por la cual no se pueden calificar como empleadores...”*

Adicionalmente, en la ley se establece como base de liquidación de los mencionados aportes, por parte de los empleadores, el valor de la respectiva nómina mensual de salarios, concepto éste que no tiene aplicación en la relación de trabajo asociado cooperativa, donde los trabajadores asociados perciben compensaciones por su aporte de trabajo, las cuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 4588 de 2006, no constituyen salario.

En conclusión, si la cooperativa no es de trabajo asociado, así sus trabajadores sean asociados, por ser la legislación aplicable para dicha relación la laboral ordinaria (artículo 59 Ley 79/88 parte final), no cabe duda que están obligadas a efectuar todos los aportes aquí referidos. Igual obligación existe para la Cooperativa de Trabajo Asociado que vincule trabajadores no asociados, respecto de éstos, puesto que en este caso por disposición de la ley actúa como empleador.

El Proyecto de Ley radicado en el Congreso, crea una carga adicional que castiga a las auténticas cooperativas de trabajo asociado, la cual, por virtud de la naturaleza jurídica de tales entidades, del vínculo asociativo y de sus características, reconocidas por la jurisprudencia nacional, no es aplicable a este modelo.

En los anteriores términos dejamos planteada la posición del cooperativismo colombiano en relación con el pago de aportes parafiscales.

CLEMENCIA DUPONT CRUZ

Presidenta Ejecutiva

c.c: Dr. Álvaro Uribe Vélez
Presidente de la República

Dr. Andrés Palacio Chaverra
Viceministro de Relaciones Laborales

Dr. Rosemberg Pabón Pabón
Director de Dansocial

Dr. Enrique Valderrama Jaramillo
Superintendente de la Economía Solidaria

ANEXO C: EVIDENCIAS DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y OTRAS COMO ACREEDORES DE EMPRESAS EN REESTRUCTURACIÓN.

Entrevistas a (8) personas reconocidas (directivos) por sus prácticas o su experiencia en el campo de la cooperación del trabajo y varios asociados, para que aportaran luces sobre la historia de la cooperación de trabajo en Bogotá y su punto de vista personal sobre las condiciones favorables o desfavorables a las emergencias y desarrollo de las cooperativas de trabajo en Bogotá.

REGISTRO Y RESUMEN DE ENTREVISTAS REALIZADAS EN CONFECOOP

AL DR. JORGE LEAL Y A SU SECRETARIA DIANA ORTIZ

CONFECOOP director: Dr. JORGE LEAL.
Secretaria General: Diana Ortiz.

Fue de nuestro interés una vez confirmamos en la entrevista las características generales, la misión, visión y actividades económicas de esta cooperativa conocer sobre el aspecto económico de la cooperativa.

Una vez

De ellos recibimos informes que esta entidad (CONFECOOP) es una cooperativa que distribuye el programa contable que deben usar las cooperativas, entre las cuales se encuentran las Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para que todas las cooperativas, precooperativas y en particular las CTA`s, el trabajo relacionado con el aspecto económico, registros y demás datos se está aplicando ese programa de modo que ellas lleven las cuentas de manera integral y todas trabajen con el mismo lenguaje.

Nos remitieron a la siguiente fuente cuya dirección anexamos inmediatamente y en la cual obtuvimos datos que se relacionan más adelante:

Fuente: <http://www.supersociedades.gov.co/ss/drvisapi.dll?Mlval=sec&dir=98&id=18093&m=td&a=td&d=depend>

Me permito presentar respuesta a su comunicación radicada en este Despacho con el No. 2004-01-117623 de 17 de agosto de 2.004, mediante la cual formula una consulta en los siguientes términos:

"La sociedad C.I. GRUPO CALIDAD LTDA. Fue aceptada por la Cámara de Comercio de Ibagué, para iniciar la promoción de un acuerdo de reestructuración, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 550/99. Para ello fui designado como su promotor. "Dicha empresa, cuenta con una planta de personal de 15 personas y de tiempo atrás ha venido utilizando los servicios de una Cooperativa de Trabajo Asociado, que desarrolla toda la actividad del área de producción de la empresa y utiliza cerca de 400 personas. Esta Cooperativa es uno de los acreedores de la sociedad.

"En alguna de las reuniones adelantadas con el grupo directivo de la empresa, se me informó que dicha acreencia podría ser calificada como laboral, teniendo en cuenta que al parecer, existía un concepto jurídico al respecto.

"En mi opinión, la acreencia no puede considerarse como laboral, en razón a que no concurren las tres causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para que se formalice una vinculación laboral. Sin embargo, quisiera conocer a través de esa Superintendencia, si efectivamente existe alguna disposición o reglamentación en particular para las Cooperativas de Trabajo Asociado, que consideren la acreencia como laboral".

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

1. Las cooperativas de trabajo asociado están reguladas por la Ley 79 de 1.988 y el Decreto 468 de 1.990. Así, el artículo 70 de la Ley 79 de 1.988 dispone:

"Artículo 70. **Las cooperativas de trabajo asociado** (CTA`s), son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios".

Por su parte, el Decreto 468 de 1.990 dispone:

"Artículo 1o. DEFINICION Y CARACTERISTICAS. De conformidad con la Ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado son **empresas asociativas sin ánimo de lucro**, 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 en forma autogestionaria.

"Parágrafo. Las labores extractivas, como la pesquera, minera y demás actividades de explotación de recursos naturales que realicen las cooperativas de trabajo asociado, serán consideradas como de producción de bienes para los efectos del presente artículo.

"(...) Artículo 3o. CARACTERISTICAS DEL ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO. Las cooperativas de trabajo asociado en desarrollo del acuerdo cooperativo, integrarán voluntariamente a sus asociados para la ejecución de labores materiales o intelectuales, organizadas por la cooperativa para trabajar en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de ésta y **sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.**

"(...) Artículo 7o. TRABAJO A CARGO DE LOS ASOCIADOS. El trabajo en las cooperativas de trabajo asociado estará a cargo de los asociados y **sólo en forma excepcional, por razones debidamente justificadas, podrá realizarse por trabajadores no asociados, y en tales casos, las relaciones con ellos se regirán por las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de que las partes convengan otras modalidades de contratación.**

"(...) Artículo 9o REGULACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ASOCIADO. Las cooperativas de trabajo asociado, de conformidad con la ley, regularán sus actos de trabajo con sus asociados, mediante un **régimen de trabajo, de previsión y seguridad social y de compensaciones, el cual deberá ser consagrado en los estatutos o por medio de los reglamentos adoptados conforme se establezca.**

"(...) Artículo 11. CARACTERISTICAS DE LAS COMPENSACIONES Y CRITERIOS PARA SU FIJACION. **Por la labor desempeñada, los trabajadores asociados percibirán compensaciones** que serán presupuestadas en forma adecuada, técnica y justificada que buscarán retribuir, de la mejor manera posible, el aporte de trabajo con base en los resultados del mismo y **las cuales no constituyen salario.**

"De conformidad con el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, las compensaciones se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.

"(...) Artículo 16. OBLIGACIONES DEL ISS Y LAS CAJAS DE COMPENSACION DE AFILIAR TRABAJADORES ASOCIADOS. El Instituto de Seguros Sociales y las cajas de compensación familiar, a solicitud de la Cooperativa de Trabajo Asociado, que así lo acuerde en su respectivo régimen de previsión y seguridad social, deberán afiliar a los trabajadores asociados para prestarles todos los servicios establecidos para los trabajadores dependientes.

"Los trabajadores asociados de dichas cooperativas tendrán derecho a percibir el subsidio en dinero si cumplen con los requisitos establecidos por el artículo 18 de la Ley 21 de 1982.

"La Cooperativa de Trabajo Asociado tendrá ante el Instituto de Seguros Sociales y la caja de compensación familiar respectiva, las obligaciones y derechos que las disposiciones legales le asignan a los patronos o empleadores". (Negrillas fuera de texto).

2. Como puede observarse, las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas, que utilizan el trabajo de sus asociados como mecanismo para la producción de bienes y servicios.

El artículo 3º del Decreto 468 de 1.990 es claro en que la relación entre los asociados y la cooperativa no se rige por la legislación laboral ordinaria y que la compensación recibida por los asociados no constituye salario. El único evento en que existe sujeción al régimen laboral es aquel en que la cooperativa contrate a personas distintas a sus asociados para desarrollar ciertas labores, aunque las partes, es decir, la cooperativa y la persona contratada, pueden convenir otras modalidades de contratación.

3. Sobre la relación entre las cooperativas de trabajo asociado y el tercero que contrate sus servicios, la Ley 79 de 1.988 y el Decreto 468 de 1.990 no disponen nada en particular. Sin embargo, para este Despacho es claro que en ningún momento puede hablarse de una relación laboral entre el tercero y los asociados de la cooperativa, por cuanto el tercero en ningún momento contrató directamente a los asociados, sino que hizo la operación a través de la cooperativa.
4. De otro lado, para determinar qué tipo de relación existe entre el tercero y la cooperativa, debe atenderse a los criterios generales de la legislación laboral, contenidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con los cuales sólo existe contrato de trabajo si logran demostrarse los siguientes elementos:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o

convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

Tales elementos deberían ser probados en la relación entre C.I. GRUPO CALIDAD LTDA. EN REESTRUCTURACIÓN y la Cooperativa de Trabajo Asociado en cuestión, para que se configurara un contrato de trabajo. No obstante, hay que tener en cuenta que el Código Sustantivo del Trabajo otorga la posibilidad de celebrar contratos de trabajo sólo a las personas naturales. Es decir, así logran probarse los tres elementos que configuran el contrato de trabajo, expuestos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, no es posible que entre C.I. GRUPO CALIDAD LTDA. EN REESTRUCTURACIÓN y la Cooperativa de Trabajo Asociado en cuestión exista un contrato de trabajo, por cuanto el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo claramente dispone:

"ARTICULO 22. DEFINICION.

"1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

"2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario". (Negrillas fuera de texto).

5. Con base en lo anterior, este Despacho estima que la acreencia a cargo de C.I. GRUPO CALIDAD LTDA EN REESTRUCTURACIÓN y a favor de una Cooperativa de Trabajo Asociado, no debe considerarse como una acreencia laboral, sino que la misma debe clasificarse en la categoría de "demás acreedores externos" a que hace referencia el literal e) del artículo 29 de la Ley 550 de 1.999.

Esperando haberle colaborado. La presente consulta se responde con los efectos previstos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, y no constituye pre-juzgamiento, en el evento de una posible demanda de objeciones a la determinación de derechos de voto y acreencias, en los términos del artículo 26 de la Ley 550 de 1.999.

ANEXO D: CTA. AMPLÍA OPORTUNIDAD DE NEGOCIO

Empresas Cooperativas de Empacadores:

Estudio de un Caso Exitoso

Almacenes EXITO S.A.

Globalización: Una nueva concepción del trabajador

- En una economía cerrada, la relación patrono – trabajador era paternalista: La empresa resolvía problemas como el de la vivienda, el ahorro, el bienestar de la familia y su plan de retiro.
- Con el proceso de apertura y de inserción en el contexto internacional, se modernizan las normas que regulan las relaciones empresa-trabajador: Régimen laboral y seguridad social.
- Los trabajadores adquieren un nuevo rol que los compromete mucho más con la construcción de su presente y su futuro.

Almacenes EXITO S.A.

Globalización: Una nueva concepción del trabajador

- Las cooperativas de trabajadores y los fondos de empleados amplían sus oportunidades de negocio, con posibilidades de alianzas con el sector privado para aportar en el desarrollo integral de los trabajadores.
- En este nuevo escenario Almacenes EXITO S.A. fortalece el Fondo de Empleados como expresión del Sector Solidario.

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados



Un Ejemplo a Seguir

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Características

- Entidad de carácter solidario que nació hace 40 años.
- Almacenes EXITO S.A. ha entendido que el Fondo de Empleados es una de las mejores formas para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias; por ésto, la compañía contribuye con recursos económicos, administrativos y logísticos que facilitan su funcionamiento en forma eficiente.
- La alianza entre estas dos instituciones se da a partir de una RELACIÓN GANA-GANA que se manifiesta en los siguientes aspectos:

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Ventajas

- Para los empleados:
 - ✓ A través de aportes pequeños en forma solidaria, se multiplica el alcance de dichos recursos para destinarlos a la satisfacción de sus necesidades básicas (Ahorro, crédito, previsión social, recreación y descanso).
- Para la empresa:
 - ✓ Mayor cobertura en la satisfacción de las necesidades de sus empleados.
 - ✓ Mejora el clima organizacional.
 - ✓ Optimización de los recursos y los esfuerzos aportados.

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Servicios

- **AHORRO:**
7 líneas para diferentes propósitos y con variadas cuotas. Excelente rentabilidad y seguridad del dinero. Tasas de interés entre el 10% y el 20% nominal anual.
- **CRÉDITO:**
4 líneas de crédito que permiten satisfacer necesidades básicas. Tasas de interés bajas: Del 12% al 18% nominal anual. Seguro de vida gratuito durante la vigencia del crédito.

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Servicios

- **CENTROS VACACIONALES:**
Seis hermosos y agradables centros turísticos ubicados en Coveñas, Santa Fe de Antioquia, Cerrito Valle, el Rodadero Santa Marta, Cartagena y Melgar. Posibilidad de financiación del alojamiento, gastos de transporte y alimentación.
- **RECREACIÓN Y CULTURA:**
Ofrecimiento de boletería para espectáculos artísticos y culturales con descuentos especiales y posibilidades de financiación.

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Servicios

- **MEDICINA PREPAGADA:**
Amplio cubrimiento con planes complementarios de salud: planes complementarios de las cajas de compensación familiar, medicina prepagada y pólizas en salud.
- **FONDO EDUCATIVO:**
Becas semestrales para pregrado, posgrado y validación del Bachillerato. Escuela de Formación Solidaria y talleres juveniles

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Servicios

- **SOLIDARIDAD:**
Cubrimiento de todo el grupo familiar básico del asociado, brindando protección a más de 70.000 personas con el servicio exequial y posibilidad de proteger a otras personas en forma voluntaria. Apoyo económico para las familias en caso de fallecimiento del asociado.
- **SEGUROS:**
Protección para los asociados, su grupo familiar y sus bienes en diferentes eventualidades a través de las pólizas voluntarias de vida, vehículo e integral del hogar.

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Indicadores a junio de 2002

Activos	\$42,000 millones
Pasivos	\$31,000 millones
Patrimonio	\$11,000 millones
Excedentes	\$700 millones
Saldo de ahorros	\$20,000 millones

En la actualidad **TODOS** los empleados de la organización (18.500), se encuentran afiliados al Fondo de Empleados, beneficiando a un total de 70.000 personas en 31 ciudades del país

Almacenes EXITO S.A.

Fondo de Empleados: Indicadores a junio de 2002

Total de créditos otorgados	\$38,000 millones
Créditos de vivienda	\$19,700 millones (52%)
Personas que visitan los centros vacacionales al año	7.996
Personas atendidas con convenios en salud al año	7.769
Seguros de vida, vehículo y hogar que amparan a	21.240 personas
Auxilios por solidaridad	\$324 millones
Servicios exequiales atendidos	221

Almacenes EXITO S.A.

ANEXO E: DECRETO 4650 DE 2006. (Diciembre 27)

Reglamenta parcialmente la Ley [1111](#) de 2006 y se dictan otras disposiciones.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las consagradas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en los artículos [32](#) y [56](#) de la Ley 1111 de 2006,

DECRETA:

Artículo 1°. *Servicios gravados a la tarifa del 1.6%.* Para efectos de lo dispuesto en el artículo 462-1 del Estatuto Tributario tal como fue adicionado por el artículo 32 de la Ley 1111 de 2006, la tarifa del 1.6% aplicará exclusivamente cuando se trate de servicios de aseo, de vigilancia autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada y de empleo temporal prestados por empresas autorizadas por el Ministerio de la Protección Social.

Cuando estos servicios sean contratados con cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, en los cuales la mano de obra sea prestada por los propios asociados o cooperados, y siempre que se encuentren vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria o quien haga sus veces, a las cuales se les haya expedido resolución de registro por parte del Ministerio de la Protección Social, de los regímenes de trabajo asociado, compensaciones y seguridad social, la tarifa será del 1.6%.

Para la aplicación de esta tarifa, el responsable deberá cumplir con todas las obligaciones laborales, o de compensaciones si se trata de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, así como con los aportes a la seguridad social por concepto de pensiones, salud y riesgos profesionales.

Del texto subrayado se declaró la Suspensión Provisional mediante Providencia de [abril 12 de 2007](#) del Consejo de Estado (Exp. 110010327000200700003 00)

Parágrafo. Los responsables de los servicios a que se refiere este artículo aplicarán la tarifa señalada sobre la base gravable determinada en los artículos 447 y siguientes del Estatuto Tributario y tendrán derecho a solicitar los impuestos descontables de que trata el artículo 485, limitados a la tarifa del correspondiente servicio de conformidad con lo previsto en el inciso 2° del artículo 498 ibídem; el exceso se llevará como un mayor valor del costo o del gasto respectivo.

Artículo 2°. *Bienes importados que se encuentran exentos del impuesto sobre las ventas.* Para efectos de lo previsto en el inciso cuarto del artículo 477 del Estatuto Tributario, tal como fue adicionado por el artículo 56 de la Ley 1111 de 2006, los países colindantes con los departamentos de La Guajira, Vichada, Guainía, Amazonas y Vaupés, son Venezuela, Brasil y Perú.

Para que los alimentos de consumo humano y animal introducidos a los departamentos indicados gocen de la exención del impuesto sobre las ventas, deberán destinarse únicamente al consumo dentro del territorio de dichos departamentos.

Artículo 3°. *Normas de control sobre bienes importados que se encuentran exentos del impuesto sobre las ventas.* El Gobierno Nacional, con base en la información que le suministre el DANE u otras entidades de carácter público o privado, relativa al número de habitantes y promedio de consumo por habitante en cada departamento, así como la población animal y su promedio individual de consumo, establecerá el cupo máximo de importación de los bienes objeto del beneficio en los departamentos establecidos en el inciso cuarto del artículo 477 del Estatuto Tributario, tal como fue adicionado por el artículo 56 de la Ley 1111 de 2006.

Los alimentos de consumo humano y animal importados con el beneficio de exención del impuesto sobre las ventas no podrán ser introducidos al resto del territorio nacional, de lo contrario se aplicará lo dispuesto en los artículos 502 y siguientes del Decreto 2685 de 1999 según el caso, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

Artículo 4°. *Requisitos para la importación de bienes que se encuentran exentos del impuesto sobre las ventas.* Para efectos de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 477 del Estatuto Tributario, tal como fue adicionado por el artículo 56 de la Ley 1111 de 2006, será necesario que el importador cumpla con los siguientes requisitos:

1. Inscribirse como importador de alimentos de consumo humano y animal en el Registro Unico Tributario, RUT, de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
2. Informar en la declaración de importación, que el producto se destinará exclusivamente para consumo doméstico en el departamento objeto del beneficio.

Artículo 5°. *Impuesto sobre las ventas en la venta, importación y comercialización de cigarrillos y tabaco elaborado nacional y extranjero.* Cuando se trate de la

venta, importación, distribución y comercialización de cigarrillos y tabaco elaborado nacional y extranjero, están gravadas a la tarifa general, las operaciones que realice tanto el productor como el importador, distribuidor o comercializador de dichos productos.

La base gravable sobre la cual se aplica la tarifa del impuesto sobre las ventas será el precio total de venta, de conformidad con lo previsto en el artículo 447 y siguientes del Estatuto Tributario, excluyendo en todas las etapas el impuesto al consumo y el destinado al deporte que se encuentra incorporado en el mismo.

Contra el impuesto sobre las ventas generadas podrán acreditarse los impuestos descontables originados en las adquisiciones de bienes corporales muebles y servicios, o por las importaciones, de acuerdo con lo señalado en los artículos 485 y siguientes del Estatuto Tributario.

Parágrafo. El impuesto al consumo y al deporte que se disminuye de la base gravable, es el pagado por el productor, el importador o el distribuidor cuando sea del caso.

Artículo 6°. *Vigencia y derogatorias.* El presente decreto rige a partir del 1° de enero de 2007, previa su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el artículo [19](#) del Decreto 406 de 2001.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 27 de diciembre de 2006.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Alberto Carrasquilla Barrera.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial 46494 de diciembre 27 de 2006.

ANEXO F: PRESUPUESTO

EGRESOS	TOTALES
COSTOS POR SERVICIOS PERSONALES	
Encuestador	\$100.000
Tabulador	\$ 50.000
COSTOS GENERALES	
<u>Transporte</u>	\$160.000
<u>Papelería :</u>	\$262.500
▪ Impresión	\$ 80.000
▪ Resma de papel	\$ 18.000
▪ Carpetas	\$ 20.000
▪ Fotocopias	\$ 45.000
▪ Internet	\$ 30.000
<u>Alimentación</u>	\$130.000
	\$895.500

ANEXO G: HOJA DE VIDA DE LAS INVESTIGADORAS:

SANDY MILENA CABAS VASQUEZ
RESIDENCIA: CRA 32B # 5-68
TELEFONO: 3707742, CELULAR: 3138519887
E-mail: sanca83@gmail.com
BOGOTÁ D.C, COLOMBIA

PERFIL PROFESIONAL

Manejo de grupos de trabajo, considerable nivel de análisis y facilidad para el desarrollo de trabajos de campo en el área investigativa.

EXPERIENCIA Y LOGROS

FEDIA LTDA CONSULTORES DE SEGUROS E INVERSIONES
AUXILIAR ADMINISTRATIVA-COORDINADORA DE CALIDAD.
Septiembre 2006- Actualmente

Completo manejo de la parte administrativa, labores correspondientes al área de recurso humano y Gestión de la calidad, organización y control del área contable.

FORMACIÓN PROFESIONAL

X SEMESTRE DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Universidad de La Salle
Bogotá D.C., actualmente

IDIOMAS

Ingles, un manejo oral y escrito del 35%
Koe corporations
Bogotá D.C., Octubre 2002

SEMINARIOS

AUDITOR INTERNO DE CALIDAD
Fundes Colombia
Bogotá, Octubre 2007

AUXILIAR DE SISTEMAS
Instituto de enseñanza y capacitación de la costa
Ciénaga de Oro, Córdoba, Diciembre 2000

TANIA CASTRO CAMESELLE
RESIDENCIA: Calle 12 Sur #24C – 30 Apto 623
TELEFONO: 2 397261 TELEFONO OFICINA: 2 787371
E-mail: comeselle27@ gmail.com
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

PERFIL PROFESIONAL

Experiencia en el Área Comercial, manejo en asesorías y una adecuada atención en servicio al cliente.

EXPERIENCIA Y LOGROS

BANCO COLPATRIA
ASESORA COMERCIAL
Noviembre 2004 – Actualmente

Encargada de la atención y el servicio a los clientes de la oficina, vincular nuevos clientes con la ayuda de nuestro portafolio y mantener los clientes existentes haciéndolos cada día más potenciales.

FORMACION PROFESIONAL

X SEMESTRE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Universidad de la Salle
Bogotá D.C., actualmente

IDIOMAS

Ingles, un manejo oral y escrito del 50%

SEMINARIOS

AUXILIAR DE SISTEMAS
Centro panamericano de capacitación
Bogotá D.C., Octubre 2001

ANEXO H: RÉGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

"CONCALIDAD-CTA"

La Asamblea General Extraordinaria de Asociados y el Consejo de Administración de **CONCALIDAD-CTA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y en cumplimiento del Decreto Ley No. 4588 del 27 de Diciembre de 2006, con sus actualizaciones y modificaciones

C O N S I D E R A N D O

- a) Que el objeto social de "**CONCALIDAD-CTA**", es propender constantemente por el desarrollo integral del talento humano de sus asociados como inversión estratégica y una mayor calidad de vida para sus miembros en un ambiente democrático y autosostenible, sin mas limitaciones que las establecidas en la Ley, los Estatutos y los principios de Autonomía, Ética, Moralidad y Compromiso Social Universalmente reconocidos.
- b) Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las actividades de **CONCALIDAD-CTA**,
- c) Que es necesario precisar el régimen de dicho tipo de trabajo en cuanto a condiciones, requisitos y procedimientos particulares para la vinculación del asociado a dicha actividad así como jornadas, turnos, horarios para hacerlo y demás formas para ejecutarlo, los días de descanso que correspondan a cada trabajador por haber aportado su mano de obra no calificada, técnica o profesional según el caso, dentro de un período determinado, las formas de ausencia temporal autorizadas, los derechos y deberes relacionados con el desempeño de labores, las causales y clases de sanciones por actos de indisciplina relacionadas con éstos,
- d) Así como el procedimiento para imponer dichas sanciones y las personas facultadas para sancionar, las causales de exclusión como asociado y las demás estipulaciones convenientes y/o necesarias para regular la actividad laboral asociada.

RESUELVE

CAPITULO I ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 1o. Una vez se forma parte de **CONCALIDAD-CTA**, se requiere que el asociado aporte además del capital establecido en los Estatutos, la capacidad física, profesional, técnica e intelectual como parte del Acto Cooperativo, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria. Existe compromiso contractual Asociativo desde el momento de su aceptación y al acogerse a los Estatutos y Reglamentos aprobados por la Asamblea General, o el Consejo de Administración.

ARTICULO 2o. El trabajo en **CONCALIDAD-CTA**, estará a cargo de los Asociados, quienes desarrollarán las actividades previstas en el Estatuto y el Presente Reglamento en forma solidaria y autogestionaria.

ARTICULO 3o. **CONCALIDAD-CTA**, será propietaria, poseedora o tenedora de los medios materiales, técnicos o científicos de labor o de aquellos que proporcionen las fuentes de trabajo; independientemente de cuando se requieran equipos de oficina, herramientas y demás medios necesarios para su labor, los cuales podrán obtenerse por compra o en arriendo.

ARTICULO 4o. **CONCALIDAD-CTA**, organizará directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumirá los riesgos en su realización, inclusive cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial en favor de otras empresas o terceros en general.

ARTICULO 5o. **CONCALIDAD-CTA**, contratará a trabajadores no asociados, solamente en aquellos casos debidamente justificados contemplados en el artículo 8o. del Decreto 468/90, el cual se regirá por las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 6o. Cada trabajador asociado tendrá un puesto de trabajo claramente definido en la planta de personal y sus funciones serán fijadas en los respectivos manuales de funciones y procedimientos objeto de evaluación por escrito, al momento de ingresar a **CONCALIDAD-CTA**, o al desempeñar un nuevo cargo. Además de realizar la labor corriente asignada al trabajador Asociado, éste debe desempeñar el cargo para el cual fue elegido democráticamente como miembro del órgano directivo para integrar Consejos especiales o comisiones transitorias por designación del Consejo de Administración, siempre que estas funciones no afecten la responsabilidad laboral corriente.

CAPITULO II

CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN

ARTICULO 7o. El ingreso de un Trabajador Asociado a **CONCALIDAD-CTA**, está condicionado a la existencia de un puesto de trabajo vacante o por crearse, de tal manera que desarrolle el trabajo personalmente de acuerdo con sus aptitudes, capacidades, disponibilidad o especialidad del aspirante y que éstas coincidan con los requerimientos del cargo.

ARTICULO 8o. Quien aspire a ser trabajador asociado de **CONCALIDAD-CTA**, , deberá además de cumplir con los requisitos estatutarios, los siguientes:

1. Presentar la solicitud en el formato establecido por **CONCALIDAD-CTA**, .
2. Fotocopia Ampliada de la Cédula de ciudadanía o su equivalente.
3. Registro Civil de Nacimiento
4. Certificado Judicial con vigencia no superior a treinta (30) días.
5. Referencias personales y laborales por escrito, susceptibles de verificación o comprobación
6. Exámenes de Aptitud, Conocimiento, Habilidad o Destreza
7. Exámenes médicos y de Laboratorio.
8. Titulos Profesionales o de Especialización debidamente autenticados, cuando la situación o el perfil del cargo, así lo requiera.
9. Acreditar veinte (20) horas como mínimo de instrucción solidaria con énfasis en trabajo asociado o comprometerse a recibirla dentro de los tres (3) meses siguientes a su aceptación. El incumplimiento de este requisito es causal de suspensión o exclusión de la Cooperativa.
10. Suscribir previamente al ejercicio de su cargo o función asignada los términos del Acuerdo Cooperativo mediante contrato o Convenio de Trabajo Asociado

ARTICULO 9o. **CONCALIDAD-CTA**, podrá practicar al aspirante según el cargo a desempeñar, exámenes, entrevistas y demás pruebas que le permitan identificar sus conocimientos, cualidades y aptitudes.

CAPITULO III

DEBERES Y DERECHOS ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 10o. Además de los deberes consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones de trabajo con **CONCALIDAD-CTA**, , está obligado a:

- a) Identificarse con la naturaleza del trabajo asociado.

- b) Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones de su superior inmediato y las autoridades de **CONCALIDAD-CTA**, según el orden jerárquico establecido.
- c) Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado y cumplir con el horario establecido.
- d) Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo, suspensión de labores injustificadas, intempestivas o impedir el buen desarrollo de las labores de los demás compañeros.
- e) Presentarse al trabajo en óptimas condiciones para laborar, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.
- f) Mantener relaciones respetuosas y morales con sus superiores, subalternos y demás compañeros, favoreciendo un clima cordial y culto, evitando insultos, malos tratos y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad y la moral de los miembros de **CONCALIDAD-CTA**, que afecten su vida privada;
- g) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de **CONCALIDAD-CTA**, ;
- h) Abstenerse de utilizar los elementos de labor suministrados por **CONCALIDAD-CTA**, para fines distintos del trabajo asociado;
- i) Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de **CONCALIDAD-CTA**, que estén bajo su manejo y responsabilidad;
- j) Ayudar al cuidado y ejecución de las labores en el trabajo, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberán acatar las normas de higiene y seguridad industrial que se encuentren establecidas;
- k) Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, máquinas y demás bienes de **CONCALIDAD-CTA**, .
- l) Prestar la colaboración y solidaridad en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten al personal de **CONCALIDAD-CTA**, .
- m) Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a **CONCALIDAD-CTA**, , compañeros de labor y denunciar oportunamente cualquier irregularidad;
- n) Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de **CONCALIDAD-CTA**, .
- o) Permanecer en el sitio de trabajo para el cual fue asignado;
- p) Asistir a los eventos educativos programados por el Consejo de educación de **CONCALIDAD-CTA**, u órgano de administración encargada para tal fin.

ARTICULO 11o. Además de los derechos consagrados en los estatutos, el trabajador asociado en sus relaciones con **CONCALIDAD-CTA**, , en su trabajo tendrá los siguientes:

- a) Mantener dentro de **CONCALIDAD-CTA**, una ocupación laboral que sólo perderá por las causas previstas en la Ley, los estatutos y el presente reglamento;
- b) Recibir de **CONCALIDAD-CTA**, la dotación respectiva de acuerdo con los requerimientos del cargo;
- c) Contar con la protección necesaria contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual debe estar asegurado.
- d) Contar con los descansos los días festivos según lo acordado;
- e) Obtener los permisos y licencias establecidos en el reglamento.
- f) Tener acceso a los servicios de **CONCALIDAD-CTA**, establecidos por la asamblea general;
- g) Ser informado sobre los avances, retrocesos y perspectivas de **CONCALIDAD-CTA**, .
- h) Expresar ante las instancias superiores y demás compañeros sus apreciaciones de las actuaciones dentro de **CONCALIDAD-CTA**, .
- i) Presentar por el conducto regular, ante el órgano competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crea convenientes;
- j) Exigir un trato cordial, digno, respetuoso y culto ante los compañeros.
- k) Tener acceso a la formación, capacitación y asistencia técnica para el mejor desempeño de sus funciones.

ARTICULO 12.- PROHIBICIONES: Entre otras las siguientes son prohibiciones que tendrá el trabajador asociado en su relación de trabajo asociado:

1. Faltar al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito o sin permiso de autoridad superior.
2. Abandonar su sitio de labor durante el horario de trabajo sin autorización de autoridad competente.
3. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o suspender actividades en forma injustificada e intempestiva.
4. Obstaculizar el buen desarrollo de las actividades de trabajo de los demás compañeros o incitar con declaraciones a que las mismas se suspendan.
5. Sustraer de las instalaciones o sitios de trabajo, dinero, documentos, útiles, dotación, productos y demás bienes de la cooperativa o que estén bajo el cuidado o responsabilidad de ésta.
6. Utilizar los elementos suministrados por la cooperativa o que estén a cargo de ella, para fines distintos al trabajo asociado.
7. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o perjudique la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo y de terceros, o que cause perjuicio a los bienes de la cooperativa o con los que opera ésta, o los coloque en riesgo de pérdida o deterioro.
8. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o de reunión con sus compañeros, con excepción de las que con autorización legal puedan portar los celadores.

9. Realizar colectas, rifas, ventas o suscripciones en los lugares de trabajo, ni permitir que otras personas lo hagan, salvo autorización expresa del superior competente.
10. Comunicar a sus compañeros de trabajo o terceros, las informaciones que tenga sobre su trabajo, el de los demás compañeros y la situación general y particular de la cooperativa, que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la entidad.
11. Manejar en forma tendenciosa o malintencionada información que perjudique a la cooperativa o a sus compañeros de trabajo.
12. Suministrar los informes y documentos que la cooperativa les solicite e informar de los cambios de domicilio.
13. Cumplir puntualmente las demás obligaciones económicas que adquiera con la cooperativa.
14. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la cooperativa.
15. Acatar y cumplir los estatutos, reglamentos y demás obligaciones consagradas en la ley, así como las decisiones emanadas de la Asamblea General, Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y demás organismos de la cooperativa.
16. Cumplir los reglamentos de salud ocupacional, higiene y seguridad.
17. Observar adecuado comportamiento en las empresas donde dicha cooperativa presta sus servicios, procurando armonía laboral, eficiencia en los mismos y respeto por los bienes de aquella.
18. Cancelar y cumplir las multas y sanciones que sean impuestas por el Consejo de Administración, producto del incumplimiento de normas o violaciones de las leyes, reglamentos y/o estatutos de la cooperativa.

CAPITULO IV

JORNADAS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TIEMPO PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO ASOCIADO.

ARTICULO 13o. El Consejo de Administración o el Comité de Trabajo elegido para tal efecto, establecerá las jornadas diarias de trabajo, igual que los descansos para las diferentes actividades, áreas y oficios según el caso, a partir de las siguientes parámetros:

- a. **Jornada Máxima laboral** de Doce (12) Horas, de Domingo a Domingo, para servicios integrales, asistenciales o médicos especializados, en horario Diurno o Nocturno
- b. **Jornada Laboral Ordinaria** de Ocho (8) Horas Diarias Diurnas de Lunes a Sábado para actividades de apoyo logístico, labores no especializadas o que están exentas de responsabilidad civil, penal o contractual.

- c. **Turnos rotativos para actividades continuas y consecuentes** en virtud de la profesión u oficio asignado de Cuatro (4), Seis (6) o hasta Diez (10) horas de labor, en jornada diurna o nocturna según sea el caso.

PARÁGRAFO: La cooperativa hará públicos los horarios para sus asociados y público en general a partir de los cronogramas de las labores a realizar disponiendo así mismo, de los medios necesarios para llevar su registro y control

ARTICULO 14o. El asociado que trabajare más de Doce (12) horas diarias y supere las 90 horas semanales, se le considerará ese tiempo como extra. Se exceptúan los tiempos dedicados a la capacitación o graves emergencias, los cuales no serán objeto de compensación.

El tiempo extra será retribuido en dinero, tiempo o especie conforme lo determine el régimen de compensaciones.

ARTICULO 15o. Los trabajadores asociados que desempeñen cargos de responsabilidad científica, médica, asistencia hospitalaria o mantenimiento de equipos, manejo de máquinas, etc., no quedan cobijados por las disposiciones de las jornadas máximas de trabajo diario o semanal y en consecuencia no tendrán derecho a reconocimiento por concepto de tiempo supletorio cuando laboren fuera de sus horarios normales de trabajo.

ARTICULO 16o. Para el registro y control de horarios y jornadas de trabajo, el órgano de administración establecerá los procedimientos más adecuados.

ARTICULO 17o. El Consejo de Administración reglamentará el tiempo para la realización de las asambleas u otros eventos de carácter social o cultural de tal manera que no perjudique económicamente a los trabajadores en particular y a **CONCALIDAD-CTA**, en general.

CAPITULO V. DE LOS DESCANSOS ANUALES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 18o. Los trabajadores asociados que hubieren laborado durante un año sin interrupción, en jornadas de 48 o 60 horas semanales, tendrán derecho a 10 días hábiles de descanso compensados a juicio del Consejo de Administración siendo informados con treinta (30) días de anticipación a la fecha que determina el descanso y dependiendo de las capacidades económicas del fondo establecido para tal fin.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador asociado no haya prestado sus servicios a **CONCALIDAD-CTA**, conforme a lo establecido en el presente artículo, el órgano competente establecerá los descansos teniendo en cuenta que sean

proporcionales al trabajo durante el año y preferiblemente se disfrutara de ellos en Domingos o Festivos legalmente reconocidos en el País.

ARTICULO 19o. El descanso anual podrá ser interrumpido por las directivas de **CONCALIDAD-CTA**, solo en casos especiales y debidamente justificados, pudiendo ser compensados, en tiempo o en dinero.

PARÁGRAFO: El descanso anual podrá ser colectivo o por turnos dependiendo de la actividad laboral que realice **CONCALIDAD-CTA**, a juicio del Consejo de Administración o quien haga sus veces, el cual lo comunicará a los asociados por escrito.

ARTICULO 20o. Serán permisos forzosos cuando el asociado debe ejercer el derecho de sufragio, asistir a un evento en representación de **CONCALIDAD-CTA**, para atender emergencias por calamidad doméstica debidamente comprobadas, para concurrir al servicio médico, para lactar durante los 3 primeros meses.

ARTICULO 21o. Todo permiso debe solicitarse con cinco (5) días hábiles de anticipación en forma escrita y ante el órgano competente con el fin de poder prever su reemplazo. Se exceptúan aquellas ausencias temporales o absolutas derivadas de caso fortuito o fuerza mayor comprobada,

ARTICULO 22o. **CONCALIDAD-CTA**, concederá permisos especiales al trabajador asociado sin que afecte su compensación ordinaria, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento de los padres, cónyuge, compañera o compañero permanente, hijos y hermanos, hasta por 3 días hábiles;
- b) Por fallecimiento de sus abuelos, nietos y suegros hasta por 1 días hábiles;
- c) Para contraer matrimonio hasta por 3 días hábiles;
- d) Por nacimiento de un hijo hasta por 1 día hábil;
- e) Por eventos de graduación con reconocimiento académico hasta por 1 día hábil

ARTICULO 23o. El Consejo de Administración podrá otorgar permisos compensados o no a los trabajadores asociados hasta por 1 día hábil por razones personales o familiares dependiendo del estado económico en que se encuentre **CONCALIDAD-CTA**, .

ARTICULO 24o. El Consejo de Administración previa solicitud escrita y sustentada, otorgará licencias no compensadas hasta por UN (1) mes al trabajador asociado por razones personales justificadas.

ARTICULO 25o. Las trabajadoras asociadas en estado de embarazo tienen derecho a una licencia compensada hasta por 12 semanas.

ARTICULO 26o. El retardo hasta 10 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente a juicio de la instancia competente se sancionará así:

- a) Por primera vez, Multa de la décima parte de la compensación Mensual Ordinaria.
- b) Por segunda vez, Multa de la quinta parte de la Compensación equivalente a un día
- c) Por tercera vez, Suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde
- d) Por cuarta vez, Suspensión en el trabajo por tres días.
- e) La falta de trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- f) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- g) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

ARTICULO 27o. Las amonestaciones las hará el superior inmediato y las suspensiones que excedan de ocho (8) días calendario, deberá hacerlas el Consejo de Administración así como la exclusión.

ARTICULO 28o. Cuando el trabajador asociado falte un día al trabajo, sin causa debidamente justificada, se le descontará el valor de la compensación; si dicha falta ocasiona grave perjuicio en las labores normales de **CONCALIDAD-CTA**, el Consejo establecerá las siguientes sanciones:

- a) Juicio de Responsabilidad Civil o Penal por los daños provenientes de la omisión.
- b) A pagar en dinero o tiempo, las indemnizaciones a que haya lugar
- c) Resarcir el daño ocasionado.

CAPITULO VI

TERMINACIÓN DEL VINCULO DE TRABAJADOR ASOCIADO

ARTICULO 29o. La relación de trabajo asociado terminará con la cooperativa por las siguientes causas:

- a) Por retiro voluntario;
- b) Por retiro forzoso o proveniente de razones ajenas a su voluntad;
- c) Por exclusión;
- d) Por muerte.

ARTICULO 30o. El retiro voluntario de **CONCALIDAD-CTA**, implica la terminación de la relación de trabajador asociado; dicha solicitud y retiro debe presentarse por lo menos con Treinta (30) días calendario de anticipación a la dejación del cargo con el fin de que haya tiempo de suplir la vacante.

ARTICULO 31o. Si el trabajador asociado hace dejación del cargo antes de los días previstos, **CONCALIDAD-CTA**, le descontará como indemnización el valor de los días restantes a favor del fondo de solidaridad; la entrega de los aportes y demás derechos adquiridos se hará conforme a lo contemplado en los estatutos.

ARTICULO 32o. El retiro forzoso o por razones ajenas a la voluntad del asociado, se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto de trabajo por;

- a) Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga el carácter de enfermedad profesional o laboral así como cualquier otra enfermedad que lo incapacite para continuar en el trabajo cuya curación no sea posible dentro de 90 días;
- b) Incapacidad física o mental por edad avanzada que implique reconocimiento de la pensión ó invalidez, conforme al régimen de previsión y seguridad social;
- c) Detención por autoridad competente por más de tres (3) días hábiles;
- d) Necesidad de **CONCALIDAD-CTA**, de cancelar el puesto de labor que ocupa el asociado ante la imposibilidad económica para sostenerlo;
- e) Por faltas disciplinarias contempladas en los estatutos y el presente reglamento;
- f) Por negarse a hacer la evaluación del Desempeño o cuando la cualificación de la actividad encomendada, sea deficiente.

PARÁGRAFO: El Consejo de Administración reglamentará la exclusión de que trata el presente artículo para la trabajadora asociada en estado de embarazo.

ARTICULO 33o. La exclusión del trabajador asociado se regirá por los procedimientos previstos en los estatutos vigentes y la exclusión simplificada o abreviada, por las faltas contempladas en el presente reglamento que den lugar a ello, algunas son:

- a) Por reincidencia en los retardos al trabajo.

- b) Por repetidas sanciones
- c) Por incumplimiento a las obligaciones estatutarias y reglamentarias
- d) Por deficiente rendimiento
- e) Por impedir el normal desarrollo laboral de los compañeros.
- f) Por aprovecharse de la empresa para su lucro personal.

Lo anterior se hará agotando los procedimientos e instancias establecidas en los estatutos y en el presente reglamento.

ARTICULO 34o. Terminada la relación laboral del asociado trabajador, **CONCALIDAD-CTA**, dispondrá de treinta (30) días para pagar las compensaciones que correspondan al trabajador asociado retirado.

ARTICULO 35o. Una vez retirado el trabajador asociado, tendrá un plazo de un (1) mes, para solicitar por escrito ante el Consejo de Administración o quien haga sus veces, el reconocimiento de las compensaciones a que tiene derecho.

Vencido ese término, sin que se presente ningún reclamo, cesará para la Cooperativa toda responsabilidad, sin perjuicio de que el ex asociado trabajador o persona autorizada pueda retirar la suma a su favor.

ARTICULO 36o. Si el ex asociado trabajador, apoderado, familiar alguno, no reclamare las compensaciones que le corresponden una vez transcurrido un año, dicha suma pasará al fondo de solidaridad de **CONCALIDAD-CTA**, .

CAPITULO VIII

SALUD OCUPACIONAL Y PREVISION EN RELACION CON EL TRABAJO ASOCIADO

ARTICULO 37°. La Cooperativa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de sus asociados de conformidad con la legislación vigente, y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 38°:La cooperativa con el animo de promover y garantizar el cumplimiento de las normas sobre salud ocupacional y riesgos profesionales elegirá un Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido por decreto 614 de 1984, resolución 1016 de 1989 y el derecho 1295 de 1994, conformado por cinco (5) miembros principales y tres (3) suplentes numéricos, elegidos por

el Consejo de Administración para un periodo de dos (2) años, sin perjuicio de ser removidos o reelegidos libremente, a juicio de la Asamblea Gral de Asociados o del Consejo de Administración.

ARTICULO 39°: La cooperativa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de Salud Ocupacional, en cumplimiento de las disposiciones pertinentes el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

A. Subprograma de medicina Preventiva y del Trabajo Asociado, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los asociados trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con las aptitudes fisiológicas y psicosociales.

B. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se origine en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedades, disconfort o accidente.

ARTÍCULO 40: Los riesgos existentes en la cooperativa están constituidos principalmente por:

- FISICOS
- ERGONOMICOS
- DE INSEGURIDAD
- BIOLÓGICOS

PARÁGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente ARTÍCULO, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cooperativa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de Salud Ocupacional, el cual se da a conocer a todos los asociados trabajadores a el servicio de ella.

ARTÍCULO 41: la Cooperativa y sus trabadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que

se adopten para lograr la implantación de las actividades de Medicina Preventiva, Seguridad Industrial e Higiene Industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el programa de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 42: La Cooperativa ha implantado un proceso de inducción en Economía Solidaria del asociado trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo adicionalmente respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar. Este reglamento permanecerá exhibido en, por dos lugares visibles de los lugares de trabajo, junto con la resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 43. CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES: los Asociados trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador en el sistema general de Riesgos Profesionales.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Participar en la prevención de Riesgos Profesionales a través de los Comités paritarios de salud ocupacional o como Vigías Ocupacionales según corresponda.
- Informar a sus jefes oportunamente sobre las situaciones de riesgo observadas o los accidentes ocurridos.
- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, las herramientas y los equipos.
- Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgo y los elementos de protección personal.

- Los pensionados por invalidez por riesgo profesional, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento. Además deberán informar a la ARP el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorga la pensión.

ARTICULO 44o. El presente régimen de trabajo, fue aprobado en Asamblea General Extraordinaria de Asociados realizada en Bogotá, D.C. el día Veinte (20) de Mayo de Dos Mil Siete (2.007).

PRESIDENTE

SECRETARIO

ANEXO I: COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO FOWLER-SALUD CTA RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

La Asamblea General de Asociados y el Consejo de Administración de **FOWLER-SALUD CTA** en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en particular en cumplimiento del Decreto 4588 de Diciembre 27 de 2006.

CONSIDERANDO:

1. Que es deber del Consejo de Administración reglamentar todas las secciones y actividades de **FOWLER-SALUD CTA**.
2. Que el Decreto 4588 del 27 de Diciembre de 2006 sobre Trabajo Asociado, exige precisar el régimen de compensaciones.
3. Que de conformidad con el artículo 59 de la Ley 079 del 23 de Diciembre de 1988, "Artículo 59. En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberá tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho. Las compensaciones por el trabajo aportado y el retorno de los excedentes previstos en el artículo 54 numeral 3o. de la presente Ley, se hará teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.
4. Que Sólo en forma excepcional y debidamente justificada, las cooperativas de trabajo no asociado podrán vincular trabajadores ocasionales o permanentes no asociados; en tales casos, estas relaciones, se rigen por las normas de la legislación laboral vigente...."

RESUELVE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1o. Es compensación toda retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo en **FOWLER-SALUD CTA** y con base en los resultados del mismo. Por su naturaleza, características y de conformidad con la Ley la compensación por el trabajo, no constituye salario.

ARTICULO 2o. De conformidad con la Ley, las compensaciones a los trabajadores asociados de **FOWLER-SALUD CTA** se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo aportado.

Para el efecto el Consejo de administración teniendo en cuenta los criterios antes señalados establecerá así:

- a. **Compensación Ordinaria:** Es el valor mensual a que tiene derecho el asociado trabajador por un monto de Cuatro (4) S.M.M.L.V.
- b. **Compensación Extraordinaria:** Esta determinada por el Numero de Ocupaciones Hospitalarias y/o Consultas Externas o especializadas realizadas mensualmente.

CAPITULO II

DE LAS CLASES DE COMPENSACIONES

ARTICULO 3o. **FOWLER-SALUD CTA** por el aporte de trabajo de sus asociados, reconocerá las siguientes clases de compensaciones:

1. Compensación ordinaria
2. Compensación semestral
3. Compensación anual
4. Compensación extraordinaria

ARTICULO 4o. Compensación ordinaria es la que recibe el trabajador asociado en forma periódica y permanente, para atender en forma corriente sus necesidades personales y familiares, la cual se establece teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo anterior.

ARTICULO 5o. La compensación ordinaria puede ser fija y/o variable. La fija es la retribución al trabajo, cuyo monto periódico se mantiene en forma mensual o quincenal. La variable es cuando su monto se establece de acuerdo con el resultado de la actividad realizada por el trabajador asociado, bien sea por tarea, por unidad de obra, o por metas cumplidas, sin perjuicio de poderse establecer un mínimo fijo de esta compensación.

PARÁGRAFO: Al momento de la vinculación del trabajador asociado, o cuando sea promovida a otro cargo, **FOWLER-SALUD CTA** por intermedio del órgano competente señalará por escrito el monto de la compensación ordinaria asignada si es fija y los parámetros de liquidación si es variable.

ARTICULO 6o. El trabajador asociado que labore los días de descanso, a excepción del personal médico á especializado, o relacionado según lo acordado en el régimen de trabajo asociado, recibirá en proporción al tiempo laborado dos (2) veces de lo que le correspondería como compensación diaria ordinaria: cuando el trabajador asociado labore el día domingo ocasionalmente, podrá descansar igual tiempo en día laborable a criterio de las partes.

ARTICULO 7o. Cuando el trabajo se ejecute por turnos, no se aplicará lo estipulado en el presente régimen, sino que se compensará conforme a lo pactado por escrito con el trabajador asociado.

ARTICULO 8o. **FOWLER-SALUD CTA** cancelará al trabajador asociado su compensación ordinaria en dinero moneda legal colombiana por períodos mensuales o quincenales vencidos. Los incrementos a la compensación ordinaria por trabajo extra en días festivos, se cancelarán al final del mes o de la quincena según el criterio del Consejo de Administración.

ARTICULO 9o. **FOWLER-SALUD CTA** podrá pagar al trabajador asociado la compensación en especie cuando así lo acuerden las partes siempre y cuando se deje constancia escrita y no represente más del 50% del total de la compensación ordinaria.

ARTICULO 10o. Es compensación semestral el porcentaje devengado durante los seis (6) meses previos a su causación y se entregará al trabajador asociado así: la primera en la última quincena del mes de junio y la segunda en la primera quincena del mes de diciembre.

ARTICULO 11o. La liquidación de la compensación semestral se hará con base en el promedio mensual de las compensaciones ordinarias recibidas por el trabajador asociado en el semestre objeto de la liquidación, correspondiendo en ella la suma de los promedios de la compensación fija o variable, más los incrementos por trabajo en horarios durante los días festivos o de descanso.

ARTICULO 12o. El caso del trabajador asociado que sea excluido de **FOWLER-SALUD CTA** por alguna de las causales previstas en los estatutos y los reglamentos de trabajo, se reconocerá y liquidará la compensación semestral con base en el tiempo de servicio.

CAPITULO III COMPENSACIONES POR DESCANSO ANUAL

ARTICULO 13o. Todo trabajador asociado que cumpla un año de labores en **MEDIFOLER CTA**, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso anual remunerado de diez (10) días calendario durante el cual recibirá proporcionalmente la compensación ordinaria que esté devengando el día en que empiece a disfrutar de éste si la compensación es fija.

ARTICULO 14°. Cuando el trabajador asociado reciba una compensación ordinaria variable, los días de descanso anual se liquidarán promediando lo devengado en los últimos doce (12) meses.

ARTICULO 15o. Para el evento del reconocimiento en dinero del descanso anual compensado al trabajador asociado que así lo convenga con **FOWLER-SALUD CTA** o se desvincule de ésta sin haber disfrutado de dicho descanso en los términos previstos en el régimen de trabajo asociado, la base para la liquidación será la de un año de labores o fracción superior a 180 días.

ARTICULO 16°. La aplicación de los artículos 11,12, 13, 14, 15 y 16 del presente reglamento, se podrá efectuar siempre y cuando el fondo establecido para este fin disponga de los recursos suficientes y **FOWLER-SALUD CTA** no registre pérdidas en ese momento.

ARTICULO 17o. **FOWLER-SALUD CTA** reconocerá a favor de los trabajadores asociados, una compensación extraordinaria que será entregada en el evento de su desvinculación mediante reglamentación del Consejo de Administración, equivalente a una compensación mensual ordinaria por un año completo de servicio o proporcional por la fracción del año trabajado. Dicho reconocimiento se liquidará anualmente el 31 de diciembre y se llevará a una cuenta individual del asociado trabajador.

ARTICULO 18o. Para dar cumplimiento a las compensaciones aquí enunciadas se creará un fondo para compensaciones que será alimentado en la siguiente forma:

- a) Una parte de los excedentes asignados por la asamblea general;
- b) Los excedentes producidos en inversiones del fondo de compensaciones;
- c) Las partidas aprobadas por la asamblea general;
- d) El monto descuento que se haga al trabajador asociado en el momento de la entrega de las compensaciones respectivas.

ARTICULO 19o. FOWLER-SALUD CTA podrá hacer entregas parciales anticipadas del monto acumulado de las compensaciones anuales diferidas, cuando el trabajador asociado lo solicite especialmente para la compra de vivienda cuando no la tenga o para construirla en el terreno de su propiedad, del cónyuge, compañero o compañera permanente, para mejora de vivienda propia, liberación de gravámenes hipotecarios. pagos de impuestos que afecten el inmueble de su propiedad o para educación del trabajador asociado, cónyuge o sus hijos.

ARTICULO 20o. El trabajador asociado que desee solicitar la entrega anticipada del acumulado de la compensación anual, deberá solicitarlo por escrito ante el órgano competente y sustentar con documentos la necesidad de la inversión.

ARTICULO 21o. Conforme al régimen de trabajo asociado, el trabajador asociado que se desvincule de **FOWLER-SALUD CTA** por exclusión, que tenga como causal la ejecución de acto delictuoso contra sus compañeros de trabajo o de los bienes de **FOWLER-SALUD CTA** o por daño material grave causado intencionalmente, pierde el derecho a recibir el saldo que tuviere a su favor por compensación anual. El valor retenido al trabajador asociado, excluido por esta causa, irá primero a cubrir los daños ocasionados o en su defecto a incrementar el fondo de solidaridad.

ARTICULO 22o. En la medida que las circunstancias económicas de **FOWLER-SALUD CTA** lo permitan y en cumplimiento de los objetivos de la misma, de remunerar equitativamente el aporte de trabajo de los asociados y de mantener los puestos de trabajo, ésta podrá acordar compensaciones extraordinarias a favor del trabajador asociado, las cuales no se promediarán con las compensaciones ordinarias, ni tendrán los efectos de éstas para la liquidación de las otras compensaciones y demás derechos económicos establecidos a favor del trabajador asociado. Estas compensaciones podrán llevarse total o parcialmente para incrementar la cuenta individual de aportes sociales, según lo convengan las partes.

ARTICULO 23o. En el evento que se produzcan excedentes al cierre del ejercicio económico, **FOWLER-SALUD CTA** conforme a la ley, podrá aplicar parte del mismo como retorno a los asociados en relación con la participación en el trabajo y éste se aplicará como una compensación complementaria y no se promediará para los efectos señalados en el artículo anterior.

CAPITULO IV

PAGOS, BENEFICIOS Y USOS QUE NO CONSTITUYEN COMPENSACIÓN

ARTICULO 24o. FOWLER-SALUD CTA podrá reconocer a los trabajadores asociados, auxilios transitorios o permanentes como un aporte especial mensual para compensar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación o a título de estímulo laboral, capacitación o gastos de representación. Estos auxilios estarán previamente reglamentados al tenor de la legislación vigente y para ningún efecto constituirán compensación por el trabajo y en consecuencia no se tendrá en cuenta para ninguna de las liquidaciones previstas en el presente régimen.

ARTICULO 25o. FOWLER-SALUD CTA Podrá proveer a sus trabajadores asociados de los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones. Igualmente dotará de los elementos requeridos para el buen desarrollo de las actividades así:

- a. Dotación de Ley (Uniformes).
- b. Equipos de Seguridad industrial
- c. Equipos de Computo
- d. Equipos de Comunicación

CAPITULO IV

ENTREGA, DEDUCCIÓN Y RETENCIÓN DE COMPENSACIONES

ARTICULO 26o. Por regla general las compensaciones y los derechos económicos reconocidos en el presente régimen, le serán entregados directamente al trabajador asociado en el lugar que el órgano competente de la administración lo determine con un comprobante de pago donde conste el monto y concepto del mismo.

Cuando por alguna circunstancia al trabajador asociado se le dificulte recibir personalmente su compensación y demás derechos económicos, podrá autorizar por escrito consignaciones nacionales o transacciones en línea a una Cuenta Bancaria o a un tercero con el reconocimiento de la firma ante un Notario Público si fuere necesario a juicio de **MEDIFOLER CTA**

En caso de que su aporte resulte superior a la compensación recibida, el asociado deberá asumir la diferencia, de igual manera se procederá en caso de que no se reciba compensación durante ese periodo.

Ante un eventual fallecimiento del trabajador asociado, la entrega de las compensaciones se hará conforme al procedimiento establecido en el régimen de trabajo asociado y el estatuto vigente.

ARTICULO 27o. FOWLER-SALUD CTA podrá efectuar deducciones de las compensaciones ordinarias o extraordinarias del trabajador asociado, sin su previa autorización en los siguientes casos:

1. Para el pago de aportes sociales individuales que en virtud del acuerdo cooperativo, está obligado a cancelar el trabajador asociado y éste no se encuentre al día;
2. Para cubrir la parte que le correspondiere por seguridad social, riesgos y pensiones.
3. Para amortizar los préstamos efectuados por **FOWLER-SALUD CTA** al asociado conforme a los plazos establecidos en el respectivo documento de la obligación;
4. Por multas disciplinarias impuestas conforme al estatuto y al régimen de trabajo asociado, si el trabajador asociado no las hubiere cancelado;
5. Para responder por las pérdidas de dinero y demás bienes de **FOWLER-SALUD CTA** que estén a su cargo siempre y cuando se haya comprobado su responsabilidad.
6. Por orden de autoridad judicial.

ARTICULO 28o. Las deducciones que se efectúen a las compensaciones ordinarias del trabajador asociado, no podrán ser superiores al 50% de las compensaciones ordinarias de un mes. Las efectuadas sobre las compensaciones semestrales o del monto de la cuenta individual de compensaciones diferidas anuales para desvinculación, no tendrán límite.

ARTICULO 29o. Si antes del cierre del ejercicio económico se aprecia que habrá pérdida y no se puede cubrir de otra forma, **FOWLER-SALUD CTA** podrá acordar que todos los trabajadores asociados reintegren parte de sus compensaciones en proporción al monto que cada uno haya recibido durante el ejercicio respectivo. Este reintegro se podrá causar como obligación a cargo del trabajador asociado para ser cubierta con las compensaciones ordinarias.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 30o. El Consejo de Administración mediante acta o acuerdo podrá reglamentar y desarrollar en detalle las normas contenidas en el presente reglamento y dictar las disposiciones necesarias para garantizar su completa ejecución.

ARTICULO 31o. El presente régimen rige a partir de la fecha en que sea aprobado por la asamblea general y registrada ante el Ministerio de la Protección Social, enviado a la supersolidaria o al organismo competente y publicado en lugar visible para los trabajadores asociados.

ARTICULO 32o. A partir de la vigencia del presente régimen, cesan las obligaciones económicas de **FOWLER-SALUD CTA** con el trabajador asociado enmarcadas en el Código Sustantivo de Trabajo para **FOWLER-SALUD CTA** con el Trabajador Asociado.

El presente régimen de compensación fue aprobado en Asamblea General Extraordinaria, celebrada el día Veinte (20) de Mayo de Dos Mil Siete (2007), en Bogota, D.C.

En constancia firma el presidente y el secretario de la Asamblea.

PRESIDENTE

SECRETARIO

ANEXO J COMPARATIVO SALARIO Vs COMPENSACION

SALARIO	COMPENSACIÓN	OBSERVACIONES
Sueldo + Auxilio de Transporte+ Prestaciones sociales	Compensación ordinaria/Extraordinaria, ayuda para transporte	Voluntario
Genera aportes sociales obligatorios <ul style="list-style-type: none"> - Salud (EPS) - Pensión - ARP - Parafiscales (9%) 	solo se hace afiliación a: <ul style="list-style-type: none"> - Salud (EPS) - Pensión - ARP - Parafiscales (9%) no obliga 	Aporte a Parafiscales no son obligatorios son Voluntarios
Genera prestaciones sociales <ul style="list-style-type: none"> - Prima de servicios - Cesantías - Intereses a las Cesantías 	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación semestral - Compensación anual diferida - Intereses a CAD 	En la CTA NO genera prestaciones porque se asemeja a un pago integral Voluntaria
Según el Código Sustantivo de Trabajo el empleado tiene derecho al pago de Horas extras, ya sean diurnas nocturnas o festivas	No hay hora extra,	La establece cada cooperativa dentro de su régimen de compensación
El tiempo de vacaciones y su retribución esta contemplado por la ley (CST)	El tiempo de vacaciones y su retribución lo establece cada cooperativa por el régimen de compensaciones	En la CTA se llama descuento anual compensado.
Existen deducciones como Retención en la fuente y fondo de solidaridad	No deducen retención en la fuente ni es obligatorio aportar al fondo de solidaridad.	
Remuneración de los servicios prestados por el trabajador en una relación de trabajo dependiente, como contraprestación directa sea cual sea la forma o denominación que adopte, es el pago que obtiene el obrero por vender su fuerza de trabajo al capitalista. No es equitativo, es impositivo	Distribución equitativa de conformidad al número de horas laboradas, habilidades, capacidades y competencias requeridas para la prestación del servicio, proveniente de los pagos procedentes de un contrato que obtiene la cooperativa de trabajo asociado con una empresa capitalista	
Esta sujeto a las reglas del mercado laboral que se encuentra intervenido por el gobierno quien	Esta sujeto al régimen de compensaciones establecido por la Asamblea de cada cooperativa, siendo	

SALARIO	COMPENSACIÓN	OBSERVACIONES
determina el valor mínimo, por lo tanto no es flexible Implica una relación patrón – obrero	un acuerdo de voluntades, es flexible No se da relación patrón – obrero porque los trabajadores son los dueños y gestores.	