



VICERRECTORIA ACADÉMICA
División de Bibliotecas
Área de Servicios al Público
Servicios Especiales

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE
OBRAS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE
ACUERDO A LA POLÍTICA DE PROPIEDAD
INTELLECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

PARTE 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Actuando en nombre propio los AUTORES o TITULARES del derecho de autor confieren a la UNIVERSIDAD DEL VALLE una Licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integra en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha en que se incluye en el Repositorio, por un plazo de cinco (5) años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del AUTOR o AUTORES. El AUTOR o AUTORES podrán dar por terminada la licencia solicitando por escrito a la UNIVERSIDAD DEL VALLE con una antelación de dos (2) meses antes de la correspondiente prórroga.

b) El AUTOR o AUTORES autorizan a la UNIVERSIDAD DEL VALLE para que en los términos establecidos en el Acuerdo 023 de 2003 emanado del Consejo Superior de la Universidad del Valle, la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993 y demás normas generales sobre la materia, publique la obra en el formato que el Repositorio lo requiera (impreso, digital, electrónico, óptico, usos en red o cualquier otro conocido o por conocer) y conocen que dado que se publica en Internet por este hecho circula con un alcance mundial.

c) El AUTOR o AUTORES aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto renuncian a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente Licencia y de la **Licencia Creative Commons** con que se publica.

d) El AUTOR o AUTORES manifiestan que se trata de una obra original y la realizó o realizaron sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, obra sobre la que tiene (n) los derechos que autoriza (n) y que es él o ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante la UNIVERSIDAD DEL VALLE y ante terceros. En todo caso la UNIVERSIDAD DEL VALLE se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del AUTOR o AUTORES y la fecha de publicación. Para todos los efectos la UNIVERSIDAD DEL VALLE actúa como un tercero de buena fé.

e) El AUTOR o AUTORES autorizan a la UNIVERSIDAD DEL VALLE para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión. El AUTOR o AUTORES aceptan que la UNIVERSIDAD DEL VALLE pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE,

[Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdfcreator" o "Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo]



VICERRECTORIA ACADÉMICA
División de Bibliotecas
Área de Servicios al Público
Servicios Especiales

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE
OBRAS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE
ACUERDO A LA POLÍTICA DE PROPIEDAD
INTELLECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

**LOS AUTORES GARANTIZAN QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS
DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO
CONTRATO O ACUERDO.**

**PARTE 2. Autorización para publicar y permitir la consulta y uso de obras
en el Repositorio Institucional.**

Con base en este documento, Usted autoriza la publicación electrónica,
consulta y uso de su obra por la UNIVERSIDAD DEL VALLE y sus usuarios de
la siguiente manera;

a. Usted otorga una (1) **licencia especial para publicación de obras en el
repositorio institucional de la UNIVERSIDAD DEL VALLE** (Parte 1) que
forma parte integral del presente documento y de la que ha recibido una (1)
copia.

Si autorizo ☒ No autorizo ☐

b. Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público en los
términos autorizados por Usted en los literales a), y b), con la **Licencia
Creative Commons Reconocimiento - No comercial - Sin obras derivadas
2.5 Colombia** cuyo texto completo se puede consultar en
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/> y que admite conocer.

Si autorizo ☒ No autorizo ☐

Si Usted no autoriza para que la obra sea licenciada en los términos del literal
b) y opta por una opción legal diferente descríbalala¹:

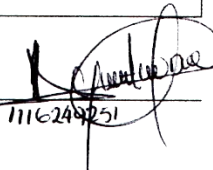
ANÁLISIS DE LAS IMPLICACIONES FINANCIERAS PARA LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PANEADERO DEL CENTRO DEL VALLE DEL CAUCA DERIVADAS DEL
MODELO DE CONTRATACIÓN LABORAL MEDIANTE COOPERATIVAS DE TRABAJO
ACORDADO EN EL PERIODO 2004-2012

En constancia de lo anterior,

Título de la obra:

Autores:

Nombre: **CRISTIAN DAVID VALDEERRAMA B**

Firma: 
C.C. **1116248251**

Nombre:

Firma: _____
C.C. _____

Fecha: _____

¹ Los detalles serán expuestos de ser necesario en documento adjunto

(Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdfcreator" o
"Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo)

ANÁLISIS DE LAS IMPLICACIONES FINANCIERAS PARA LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PANELERO DEL CENTRO DEL VALLE DEL CAUCA DERIVADAS DEL
MODELO DE CONTRATACIÓN LABORAL MEDIANTE COOPERATIVAS DE
TRABAJO ASOCIADO EN EL PERÍODO 2007 – 2012

CRISTIAN DAVID VALDERRAMA BEDOYA

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
TULUÁ - VALLE
2015

ANÁLISIS DE LAS IMPLICACIONES FINANCIERAS PARA LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PANELERO DEL CENTRO DEL VALLE DEL CAUCA DERIVADAS DEL
MODELO DE CONTRATACIÓN LABORAL MEDIANTE COOPERATIVAS DE
TRABAJO ASOCIADO EN EL PERÍODO 2007 – 2012

CRISTIAN DAVID VALDERRAMA BEDOYA

Proyecto de grado presentado para optar al Título de Contador Público

Director

Mg. GREGORIO ANTONIO GIRALDO GARCÉS

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA
TULUÁ - VALLE
2015

Nota de aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Tuluá, Febrero de 2016

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a Dios primeramente, facilitador de lo más importante con lo que debía contar para poder desarrollarlo: La vida. Quiero dedicarlo a mi familia, a mis padres, mi madre que siempre estuvo preocupada y atenta a darme ánimos en momentos que parecía desfallecer, a mis hermanos que me acompañaron tantas noches de desvelo, a mi padre, principalmente a él.

Agradezco a,

Quiero agradecer a la Universidad del Valle y a sus docentes que confiaron en mí y en la consecución de este logro, agradecer a Yully Vanessa quien siempre estuvo a mi lado regañándome para seguir adelante, a mis padres y amigos, todos ellos tienen parte en este trabajo.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN.....	14
1. ANTECEDENTES.....	17
1.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN EL PAÍS.	18
1.2. A LA DEFENSA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	19
1.3. POSICIONES NEUTRALES FRENTE A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	20
1.4. DETRACTORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO ...	21
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	23
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	23
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	26
3. OBJETIVOS.....	27
3.1. OBJETIVO GENERAL	27
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
4. ALCANCE	28
5. JUSTIFICACIÓN	29

6. MARCOS DE REFERENCIA.....	31
6.1. MARCO TEÓRICO.....	31
6.1.1. Cooperativismo	31
6.1.2. Cooperativas de trabajo asociado	32
6.1.3. Análisis financiero	33
6.1.4. Contratación laboral	34
6.2. MARCO CONCEPTUAL.....	35
6.3. MARCO CONTEXTUAL.....	37
6.4. MARCO LEGAL	38
 7. DISEÑO METODOLÓGICO	40
7.1. TIPO DE ESTUDIO	40
7.2. MÉTODO	41
7.3. FUENTES	41
7.3.1. Fuentes primarias.....	42
7.3.2. Fuentes secundarias	43
7.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	43
7.5. FASES	45
 CAPÍTULO I.....	46
8. ASPECTOS GENERALES DE LOS ORÍGENES DEL COOPERATIVISMO Y DE LAS C.T.A EN COLOMBIA	46
8.1. ANTECEDENTES DEL COOPERATIVISMO	49
8.2. COOPERATIVISMO Y LEGALIDAD	64

8.3. COOPERATIVISMO Y SOCIEDAD	73
8.3.1. Propósito, principios, valores del cooperativismo	74
8.3.2. Comunidad y cooperativismo	78
 CAPÍTULO II.....	80
9. TERCERIZACIÓN LABORAL, COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SECTOR PANELERO DEL CENTRO DEL VALLE DEL CAUCA.....	80
9.1. DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL A LA TERCERIZACIÓN LABORAL .	82
 CAPÍTULO III.....	97
10. LA ACTIVIDAD PANELERA EN COLOMBIA Y EL MUNDO	97
10.1. LA PANELA Y SU AGROINDUSTRIA	97
10.2. PRODUCCIÓN DE PANELA EN AMÉRICA LATINA Y COLOMBIA	99
10.3. CICLO PRODUCTIVO DE LA PANELA.....	104
10.4. EMPRESAS PANELERAS DE COLOMBIA.....	108
10.5. EMPRESAS PANELERAS DEL VALLE DEL CAUCA	113
 CAPÍTULO IV	128
11. RESULTADOS FINANCIEROS DE LA CONTRATACIÓN MEDIANTE C.T.A. 128	
 CONCLUSIONES	144
BIBLIOGRAFÍA.....	148
WEBGRAFÍA.....	152

LISTADO DE TABLAS

	pág.
Tabla 1: Resumen normativo aplicable a las C.T.A.....	39
Tabla 2: Fases de investigación.....	45
Tabla 3: Aspectos generales contenidos en el marco normativo del cooperativismo en Colombia (Ley 79/88 y siguientes)	66
Tabla 4: Principales productos derivados de la caña de azúcar	98
Tabla 5: Productores de Panela por Departamento	109
Tabla 6: Principales Empresas Paneleras de Colombia.....	110
Tabla 7: Portafolio de Productos Industrias Alimenticias el Trébol S.A.	115
Tabla 8: Valores históricos del Salario Mínimo y Factores Prestacionales en Colombia	130
Tabla 9: Devengo mensual de un empleado contratado directamente.....	131
Tabla 10: Devengo mensual de un empleado contratado mediante C.T.A.....	132
Tabla 11: Prestaciones sociales de un empleado contratado directamente	133
Tabla 12: Prestaciones sociales de un empleador contratado mediante C.T.A. ...	133
Tabla 13: Costo total de un empleado contratado directamente	134
Tabla 14: Costo total de un empleado contratado a través de C.T.A.	135
Tabla 15: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A.	136
Tabla 16: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A. (considerando en \$0 el salario variable y 1 hora extra)	136
Tabla 17: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A. (considerando en \$100.000 el sal. variable y 0 hrs extras).....	136
Tabla 18: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A. (considerando en \$0 el salario variable y 0 horas extras)	137
Tabla 19: Estado de Resultados Trapiche Panelero	139
Tabla 20: Supuestos para la elaboración del flujo de caja	141
Tabla 21: Flujo de Caja Contratación Directa 2007 – 2012	142
Tabla 22: Flujo de Caja Contratación Mediante C.T.A. 2007 – 2012.....	143

LISTADO DE FIGURAS

	pág.
Figura 1: Proceso de producción de panela.....	102
Figura 2: Ciclo Productivo de la Panela	107
Figura 3: Industria Alimenticias El Trébol S.A.	113
Figura 4: Flujograma de Procesos Industrias Alimenticias el Trébol S.A.....	116
Figura 5: Trapiche Victoria.....	117
Figura 6: Trapiche La Alsacia	119
Figura 7: Prodecaña San Diego.....	121
Figura 8: Agropanela Colombiana	123

LISTADO DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfico 1: Generalidades sobre las CTA.....	96
Gráfico 2: Participación en la Producción de Panela por Departamento	103
Gráfico 3: Consumo aparente de panela en Colombia 2002 – 2007	104

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo planteado por Karl Marx en compañía de Friedrich Engels en su obra “La ideología alemana¹”, “el trabajo para el hombre va más allá de una dimensión puramente económica (...), encontrándose dotado de un “principio de movimiento” que determina su impulso para la creación (...)”. Este impulso al que se refieren Marx y Engels, es a lo que posteriormente, el mismo Marx definiría como dignificante para el hombre: El trabajo. Ésta última conclusión, bien podría reducirse a la más precisa que dé cuenta de lo relevante que resulta el trabajo para cualquier individuo en su vida, ya que de éste, depende prioritariamente su subsistencia. Un trabajo digno, justo, que brinde satisfacción personal a quien lo desarrolla, es la consigna ideal que se plantea para este derecho; que para el caso de Colombia, se encuentra consagrado en su Constitución Política².

Hoy por hoy, es común escuchar entre las personas laboralmente activas, variedad de comentarios acerca de sus puestos de trabajo, algunos manifestando que se sienten satisfechos con la oportunidad, condiciones y remuneración salarial que sus empleadores les ofrecen, mientras que otros, se sienten descontentos e inconformes con su trabajo, principalmente por las condiciones bajo las cuales lo realizan y son contratados, además de la remuneración que reciben a cambio; en ocasiones, fuertes aseveraciones en contra de sus patronos dejan al descubierto el alto grado de inconformidad presente, principalmente en aquellas personas cuyo trabajo es fuerte, a base de esfuerzo físico y durante largas jornadas con pobres salarios, como ejemplo de estos se tienen los corteros de caña, operarios

¹ Obra citada por la Revista electrónica de estudios filosóficos de la Universidad de Murcia (online). (Murcia, España) junio 2004 (Consultada el 07 de septiembre de 2013)
<http://www.um.es/tonosdigital/znum7/Teselas/alemana.htm>

² Secretaría del senado de la República de Colombia-artículo 25 (online). (Bogotá, Colombia) julio 1991 (consultada el 07 de septiembre de 2013)
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html

de manufactura y en general aquellas personas que participan directamente con su trabajo, principalmente en los procesos de transformación de materias primas.

Cada Estado en cabeza del Presidente de la República, cuenta con herramientas, facultades y poderes que les asiste por mandato constitucional para idear las estrategias necesarias y adecuadas para hacer del trabajo, un derecho común a todos los individuos y digno para cada uno de estos, no obstante, factores como la corrupción³, la desigualdad social y la ineficiencia administrativa del sector privado, impiden a la población civil acceder a este derecho.

El Cooperativismo y las Cooperativas de Trabajo Asociado – en adelante C.T.A. – en los últimos años parecían erigirse como una solución viable a la generación de empleo en el país, no obstante, la crisis que aquejó este sector a finales de la década de los 90 trajo consigo, además del cierre de muchas cooperativas de ahorro y crédito⁴, el desvirtuamiento del sector solidario en general. El declive del sector no se hizo esperar a raíz de la incertidumbre generalizada en la población civil, muchas personas dejaron atrás la confianza que durante años habían depositado en estas entidades y esto trajo consigo el cierre masivo de muchas de estas a nivel nacional. En la actualidad, la situación no dista mucho de la de esos años; las últimas y seguidas recesiones económicas, así como las disposiciones normativas en materia de legalidad para estos establecimientos, han ahondado la crisis que actualmente atraviesa este sector.

En virtud de lo anterior, en la presente investigación se realizará un análisis bajo un contexto financiero, de las implicaciones que para las empresas del sector panelero del centro del Valle del Cauca tuvo contratar su recurso humano a través de las C.T.A., en un espacio de tiempo comprendido entre los años 2007 y 2012, y

³ RONDEROS, María Teresa. ¿Por qué Colombia no sale del club de los pobres? En: Revista Semana. 2010

⁴ Artículo de la Confederación de Cooperativas de Colombia (online). (consultada el 16 de septiembre de 2013) <http://www.portalcooperativo.coop/index.php/historia/en-colombia>

así, entre otras conclusiones, poder establecer la incidencia que este modelo de contratación tuvo en la calidad laboral de las personas. Para el desarrollo de lo anterior, se plantea un problema de investigación en relación al objetivo principal de la misma, dicho objetivo se encuentra fundamentado bajo cuatro objetivos específicos: 1 – Describir los aspectos generales de los orígenes del cooperativismo y de las C.T.A. en Colombia. 2 – Definir tercerización laboral, precisando sus evidencias en las C.T.A. como modelo de contratación laboral para el sector panelero del centro del Valle del Cauca. 3 – Identificar las empresas del sector panelero del centro del Valle del Cauca que han hecho uso de las C.T.A. como modelo de contratación laboral, definiendo sus generalidades, aspectos relevantes del sector y experiencias conseguidas con este modelo. 4 – Analizar los resultados financieros obtenidos por las empresas paneleras del centro del Valle del Cauca producto de su estrategia de contratación laboral a través de las C.T.A. para los períodos comprendidos entre el año 2007 y 2012. De igual manera, una justificación que permita establecer la importancia que reviste la presente monografía con su respectivo abordaje metodológico, con los recursos y herramientas requeridas para desarrollar los objetivos específicos propuestos, además de, una aproximación fugaz de lo que será el marco teórico de la misma, y un plan de desarrollo por fases en función de cada objetivo específico.

1. ANTECEDENTES

Conocer de lo que se habla a la hora de abordar cualquier tipo de diálogo o investigación es una obligación que va más allá de la responsabilidad con la información que se provee, es importante también el respeto por quien escucha, lee o presta atención e interés a lo que se dice o escribe, es además, un compromiso ético, moral, profesional; el juicio que cualquier persona pueda levantar sobre un tema determinado puede provocar un sinnúmero de situaciones que en ocasiones pueden llegar a desenlaces inesperados, esto debido principalmente a que se ignoran muchos de los detalles que enriquecen el conocimiento. Sin importar cuál sea finalmente ese propósito, ya sea describir, analizar, comprobar, verificar, narrar, controvertir, diseñar, etc., estos y cualquier otro que se pueda abordar requieren un conocimiento previo mínimo acerca del tema de competencia, por ello, la revisión bibliográfica reviste una importancia significativa a la hora de afrontar el desarrollo de una tarea o investigación.

Al abordar los antecedentes de investigación de la presente monografía, se encuentran textos, informes, artículos, libros y muchas otras fuentes documentales con información muy profusa, que en ocasiones distan bastante en su contenido, algunos de estos son de carácter histórico, otros son de contenido crítico a favor y en contra del cooperativismo y las C.T.A., por estas circunstancias, se opta por categorizar estas fuentes de información en cuatro grandes grupos que permitirán el desarrollo de un análisis ordenado y lógico frente las perspectivas, posturas, comentarios, críticas y opiniones de cada autor en referencia al tema objeto de estudio. En este orden de ideas, los antecedentes de investigación a considerar para esta investigación se presentarán de la siguiente manera: 1 – Reseña histórica de las C.T.A. en el país. Bajo ésta categoría, se desarrollará una narrativa descriptiva sobre los orígenes del Cooperativismo en Colombia, sus propósitos fundacionales, normatividad legal, cronología histórica de desarrollo

haciendo énfasis en sus momentos cumbre los cuales se ubican sobre la década de los 90 y las consecuencias que trajeron consigo esta serie de hechos y su relación con la actualidad de dicho sector. 2 – Enfoques de defensa hacia las C.T.A. En esta categoría, se citarán textos de entidades como la Asociación de Cooperativas (ASCOOP), y la Confederación Colombiana de Cooperativas (CONFECOOP), cuyos trabajos salen en defensa del sector cooperativo y en especial de las C.T.A., igualmente, en revistas y trabajos académicos se encuentran posturas que defienden este sector, tal es el caso de la Revista Nacional de Agricultura, en su número 950 de septiembre de 2007, en ella, Alejandro Vélez y Andrés Campos destacan la importancia de la asociatividad agropecuaria empresarial en Colombia como estrategia para lograr una modernización y consolidación del sector agropecuario en el país. 3 – Posiciones neutrales frente a las CTA. En esta categoría, se enumeran textos cuyos propósitos son meramente descriptivos, narrativos y algunos tímidamente críticos. 4 - Enfoques que disienten ante las CTA. Por último, el material documental bajo esta categoría es generoso en volumen, dado que la tendencia de quienes escriben sobre las CTA es criticar la gestión que estas desarrollan frente a las condiciones laborales que enfrentan sus asociados.

1.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN EL PAÍS.

En esta categoría se encuentran algunas generalidades, definiciones de carácter histórico que datan los inicios del cooperativismo en Colombia y definiciones de carácter conceptual que permiten una comprensión más rápida y efectiva de la literatura relacionada con el tema.

Entre diversos textos referentes a esta categorización, se destaca el de Miguel Arturo Fajardo Rojas en su trabajo “Presencia del Cooperativismo en Colombia⁵” en este, Fajardo Rojas proporciona un análisis descriptivo de la presencia del cooperativismo en Colombia y sus inicios gracias a la ley 134, entrega una definición precisa de lo que se debe entender por cooperativismo, así como el seguimiento al desarrollo, evolución, influencia, desafíos y perspectivas del cooperativismo en Colombia.

En complementariedad al tema relacionado con el sector panelero del Centro del Valle del Cauca, se subraya del trabajo realizado por Luz Helena Alzate Rivera y Nathalia Henao Ossa “El clúster de la caña de azúcar enfatizado en el biocombustible etanol” la mención que hacen sobre la importancia del producto caña de azúcar como una de las cadenas agroindustriales más importantes del país.

Bajo esta categoría, se hace mención a la actualidad del sector cooperativo, en especial el del trabajo asociado, recurriendo a informes emitidos por CONFECOOP, quien es el órgano a quien todas las cooperativas, sea cual sea su naturaleza deben reportar los resultados operacionales de sus actividades de manera periódica, revelando allí los logros y acontecimientos más relevantes de su gestión.

1.2. A LA DEFENSA DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Bajo esta categoría, se destacan los textos de CONFECOOP Y ASCOOP, en ellos, estas entidades que agremian el sector cooperativo dejan entrever su posición partidaria en torno al cooperativismo, cabe destacar, que algunos de estos textos sostienen que el cooperativismo es un estado social ideal por cuanto

⁵ FAJARDO ROJAS, Miguel Arturo. Presencia del cooperativismo en Colombia. En: uniRcoop. 2003. Vol. 2.

el capitalismo ha demostrado no ser garantía para el bienestar social; “la cooperación mutua para el desarrollo autogestionario de las organizaciones” pareciera ser, para estas personas, la respuesta a los índices de inequidad en la actualidad.

Pese a lo anterior, encontrar textos que puedan ser catalogados bajo esta categoría resulta un verdadero desafío, ya que para muchos autores es innegable la situación de ilegalidad en la que operaban la mayoría de las C.T.A., y por tal motivo, a excepción de las entidades agremiadoras del sector cooperativo tales como CONFECOOP y la ASCOOP, quienes son las que ponen la cuota literaria a favor del cooperativismo y C.T.A., muy pocos son quienes se atreven a defender, por lo menos públicamente la gestión de estas instituciones.

1.3. POSICIONES NEUTRALES FRENTE A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Por otro lado, hay escritores que no se atreven a tomar partido en la discusión que se genera en torno a la conveniencia de las C.T.A., suelen adentrarse y describir la problemática social que deriva de este sector, pero de forma somera dan conclusiones a modo de no comprometer sus escritos ni comprometerse ellos mismos; esto en ocasiones debido a que sus pretensiones no son contrariar lo que ya se ha escrito y que como bien se mencionó anteriormente, es muy abundante en número y volumen, como tampoco iniciar ni formar parte de un debate de índole social que ya ha generado fuertes controversias, en especial entre la clase trabajadora del país.

Para algunos escritores, la neutralidad en sus trabajos se ve reflejada en describir, resumir, comparar, y tímidamente opinar sobre los aspectos propios del sector cooperativo, en especial el de las C.T.A., es el caso de “Cooperativas y trabajo asociado” del señor Oscar Andrés López Cortés, en el cual él, de manera explícita

manifiesta que su intención “no es arribar a una orilla extrema”, y agrega que “las posiciones con pretendida esencialidad acerca de temas de tanta complejidad y diversidad como llegan a ser los relacionados con las cooperativas de trabajo asociado, deben asumirse con la mayor imparcialidad posible”. El señor López además, enfatiza que la finalidad de su texto es abordar esta temática desde una perspectiva meramente académica.

Por otro lado, hay quienes desvían la discusión sobre las C.T.A. (sin que el término “desviar” denote que sea equívoca, inadecuada o incorrecta) y la llevan a planos más complejos; tal es el caso de la monografía presentada por Jessica Espinosa Bueno y Mauricio Rodríguez Viáfara, en dónde, además del tema que abordan⁶, aclaran enfáticamente que “el propósito de este trabajo es el de “realizar una descripción sobre el problema anteriormente presentado y conocer cuál es el accionar del Contador Público frente a éstas situaciones de injusticia salarial y de flexibilización del trabajo.”

Para esta categoría, se aborda también el trabajo realizado por el señor Carlos Ernesto Molina “La inspección del trabajo en Colombia”, donde de manera puntual describe el proceso mediante el cual se realiza la inspección del trabajo en Colombia, relatando sus orígenes y estamentos tanto a nivel nacional como territorial encargados de esta labor, lo cual resulta pertinente al abordar la temática de las C.T.A. y su estrecha relación con la parte laboral de las organizaciones.

1.4. DETRACTORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Mientras que defensores e indecisos se reparten una pequeña porción de la literatura que trata sobre el cooperativismo, especialmente de las C.T.A., los detractores de la misma, quienes en volumen son la mayoría de lo que sobre este

⁶ ESPINOSA BUENO, Jessica. RODRÍGUEZ VIÁFARA, Mauricio. “Responsabilidad social del contador público frente a la flexibilización laboral de corteros de caña mediante las cooperativas de trabajo asociado en el ingenio la cabaña”. Cali: Universidad del Valle monografía de grado.2012

tema se pueda encontrar, manifiestan que las C.T.A. son las culpables del deterioro en la calidad laboral de muchos trabajadores. Amparados en argumentos con fundamento teórico y práctico para algunos casos puntuales, dan a conocer a sus lectores las razones por las cuales, según estos, consideran que las C.T.A. solo han degradado la calidad de vida de los empleados, sacando provecho de los beneficios que en un momento dado les otorgaron las autoridades nacionales.

Para esta categoría, es donde se encuentra abundante cantidad, variedad y calidad de textos, escritos y relatos en referencia al tema objeto de estudio. Como se mencionó anteriormente, para algunos autores⁷ son indudables las actuaciones fuera de ley que algunas C.T.A. han cometido en su gestión, mientras que para otros que expresan su opinión en verso libre, pareciera que su única finalidad fuera destruir con argumentos exagerados en contexto y desmedidos en intención y prejuicio personal de quien escribe, esta situación se hace evidente en el artículo del diario Portafolio, en su edición del 17 de marzo de 2011, donde argumentado en cifras, critica de manera categórica las C.T.A. y las precarias condiciones laborales a las que ha llevado a sus asociados.

El más acérrimo crítico de las C.T.A., y por ende autor de referencia para esta categoría, es el señor Ricardo Aricapa, quien en sus escritos, a modo de cuadernillos, relata casos reales donde ha quedado en entredicho la idoneidad del proceder de algunas de estas entidades sin ánimo de lucro; textos con un fuerte contenido crítico demuestran las detracciones generalizadas a este ramo del sector cooperativo.

⁷ Cabe aclarar que la opinión de los autores citados en los antecedentes de investigación no reflejan necesariamente la opinión personal de quien realiza la investigación.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo como derecho fundamental se encuentra consagrado en la Constitución Política de Colombia⁸, sobre él, la normatividad vigente lo regula, protege y direcciona a través de los diferentes decretos, normas y jurisprudencias emitidas al respecto.

La calidad del ejercicio laboral en Colombia ha sido un tema ampliamente discutido en los últimos años, en parte debido a la vulneración del derecho a acceder a éste, así lo corrobora el artículo “*El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia*”⁹, del Borrador de Economía y Finanzas de la Universidad Icesi. En éste, Jhon Mora y Paola Ulloa establecen que “aun cuando el índice de calidad de empleo en Colombia ha mejorado con respecto a cálculos realizados en 2001, éste sigue siendo inferior a los niveles necesarios para tener un empleo de calidad (...)”, en similares circunstancias, las deficientes condiciones de estabilidad en términos de tiempo y remuneración salarial por las cuales son contratadas las personas, ahondan la crisis laboral en el país. El gobierno nacional, con miras a contrarrestar esta problemática, ha ideado diversas estrategias en procura de ofrecer, tal como se le ordena por mandato constitucional, unas mínimas condiciones laborales, tal es el caso en materia de impuestos¹⁰, leyes que fomentan la formalización y creación de empleo¹¹ así como

⁸ Secretaría del Senado de la república de Colombia. Op Cit.

⁹ MORA, Jhon James, y ULLOA, María Paola. El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. En: Borradores de economía y finanzas-Universidad Icesi. 2011. No. 26. http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/65277/1/efecto_educaci%c3%b3n_calidad.pdf

¹⁰ Ley 1607 de 2012 y la eliminación de los impuestos a la nómina, disminución de la tarifa impositiva del impuesto a la renta del 33% al 25%.

¹¹ Ley 1429 ó Ley del “Primer empleo” gracias al pago gradual de parafiscales, contratación de personas pertenecientes a grupos vulnerables, etc.

también fomentar, promover y apoyar cualquier iniciativa ciudadana con este fin, entre otras, el cooperativismo.

El cooperativismo, como “asociación voluntaria y autogestionaria de personas que con su trabajo logran la consecución de un fin común”, se posicionaba fuertemente hacia la década de los noventa como un modelo económico sólido, confiable y de común aceptación entre la gente. Fue hasta finales de los años noventa con la crisis del sector cooperativo¹², que el Estado se vio en la necesidad de regular e intervenir las Cooperativas de Ahorro y Crédito por el inminente riesgo al que se habían hecho responsables tras querer librar una competencia igualitaria con los bancos comerciales. Desde entonces, y producto de las repetidas recesiones económicas, la estabilidad del sector cooperativo financiero se ha visto interrumpida, de igual modo, las C.T.A. han enfrentado un devenir con arduas dificultades como resultado de la tercerización laboral evidenciada en la mayoría de estas entidades.

El diario Portafolio, en su edición del 17 de marzo del 2011, el señor Stefano Farné, quien pertenece al Observatorio de Mercado Laboral de la Universidad Externado de Colombia¹³, hace una breve pero clara precisión sobre la realidad en la mayoría de las CTA del país:

(...) En los últimos tiempos se ha hecho un uso indebido de las C.T.A. Muchas de ellas, tal vez la mayoría, desarrollan actividades de intermediación laboral y remiten sus afiliados a las empresas-clientes como trabajadores asalariados en misión. Estas prácticas desvirtúan el espíritu cooperativo y finalmente conducen a precarias condiciones laborales de los socios.

¹² Confederación de Cooperativas de Colombia-Confecoop (online). (Santa Fe de Bogotá, Colombia) (Consultada el 10 de junio de 2013)

<http://www.confecoop.coop/index.php/historia/en-colombia>

¹³ Consultada el 10 de junio de 2013 en: <http://www.portafolio.co/opinion/el-fin-las-cooperativas-trabajo-asociado>

Esta situación que plantea el autor del artículo en el diario Portafolio, es irrefutable para un gran número de C.T.A. que han sido sancionadas por éstas prácticas inadecuadas, ¿y es acaso justa la sanción? ¿Qué hay de malo contratar a través de una CTA?, pues bien, desde el punto de vista de un empresario, contratar sus trabajadores a través de una C.T.A. podría resultarle bastante lucrativo dados los cuantiosos beneficios que a nivel tributario se les otorgaban a las empresas contratantes con C.T.A. por concepto de descuentos tributarios en la liquidación del impuesto de renta y complementarios, además de los manejos en nómina que algunas de estas C.T.A hacían, lo cual traducía en grandes ahorros para el empresario también.

En virtud de las anteriores declaraciones del diario Portafolio, se hace necesario ahondar en uno de los términos allí descritos: intermediación laboral, sobre ésta, la ley 1233 del 2008, en su artículo 7 habla de las prohibiciones a las C.T.A. en relación a la tercerización o intermediación laboral¹⁴ expresando:

Las cooperativas y pre-cooperativas de trabajo asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial de la selección del trabajador asociado.

Tras definir la prohibición, en la norma misma está implícito el concepto de intermediación laboral, el cual se puede definir como el suministro de mano de obra en misión para una empresa tercera denominada contratante; a través de una entidad agremiadora de dicho personal.

¹⁴ Entiéndase intermediación laboral y tercerización laboral como términos semejantes

La atención en el desarrollo del objeto de estudio del presente proyecto investigativo se centrará en realizar un análisis sobre las implicaciones financieras que para las empresas del sector panelero¹⁵ del centro del Valle del Cauca, trajo consigo contratar su fuerza laboral a través de las C.T.A. Dicho análisis se desarrollará en un período de tiempo comprendido entre los años 2007 y 2012. Para lo anterior, serán revisados, estudiados y analizados los resultados financieros obtenidos por éstas a partir de este modelo de contratación laboral, así como también la descripción del devenir histórico del cooperativismo en Colombia, con un especial énfasis sobre las C.T.A., la conceptualización de *tercerización laboral* y los términos bajo los cuales se le relaciona con las C.T.A.

Es así pues como la problemática a abordar en esta monografía, realizar un análisis sobre las implicaciones financieras que para las empresas del sector panelero¹⁶ del centro del Valle del Cauca, trajo consigo contratar su fuerza laboral a través de las C.T.A. en un período de tiempo comprendido entre los años 2007 y 2012.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles han sido las implicaciones financieras para las empresas del sector panelero del centro del valle del cauca después de la adopción de las cooperativas de trabajo asociado como modelo de contratación laboral durante el periodo 2007-2012?

¹⁵ Se desarrollará en este sector económico en específico dada la evidencia abundante que se puede encontrar en material documental que muestra la recurrencia con la que este tipo de empresas hicieron uso de las C.T.A

¹⁶ Se desarrollará en este sector económico en específico dada la evidencia abundante que se puede encontrar en material documental que muestra la recurrencia con la que este tipo de empresas hicieron uso de las C.T.A

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar las implicaciones financieras para las empresas del sector panelero del centro del Valle del Cauca después de adoptar como modelo de contratación laboral a las cooperativas de trabajo asociado, durante los años 2007 al 2012.¹⁷.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1 Describir los aspectos generales de los orígenes del cooperativismo y de las C.T.A. en Colombia.

3.2.2 Definir qué se entiende por tercerización laboral, precisando sus evidencias en las C.T.A. como modelo de contratación laboral para el sector panelero del centro del Valle del Cauca.

3.2.3 Caracterizar las empresas del sector panelero del centro del Valle del Cauca que han hecho uso de las C.T.A. como modelo de contratación laboral, definiendo sus generalidades, aspectos relevantes del sector y experiencias conseguidas con este modelo.

3.2.4 Analizar los resultados financieros obtenidos por las empresas paneleras del centro del Valle del Cauca producto de su estrategia de contratación laboral a través de las C.T.A. para los períodos comprendidos entre el año 2007 y 2012.

¹⁷ El lapso de tiempo al que hace referencia este objetivo, se encuentra ampliamente detallado en el título “Justificación” del presente capítulo

4. ALCANCE

El alcance de la presente investigación comprende el análisis de las implicaciones financieras para los trapiches paneleros de la utilización del modelo de contratación laboral a través de Cooperativas de Trabajo Asociado en los años 2007 a 2012, motivo por el que solo considera la legislación vigente durante ese período de tiempo. Además, considerará únicamente la vinculación del personal operativo sin la inclusión de los corteros de caña.

5. JUSTIFICACIÓN

Toda problemática social reviste una importancia innegable en cualquier aspecto del acontecer nacional, sea cual sea la percepción desde donde se le analice; sin duda alguna, las organizaciones empresariales juegan un papel determinante en el crecimiento, progreso, estabilidad y beneficio de su entorno, además que, por su carácter económico, su responsabilidad es ineludible para con los usuarios de su interés y afines a la misma. Es por esta condición económica de las compañías y su responsabilidad con la comunidad que se justifica académicamente la presente investigación. No es posible dejar de lado el impacto socioeconómico que trajeron consigo las C.T.A a las empresas con las cuales convenían la prestación de sus servicios, como tampoco son discutibles los cuantiosos beneficios a los cuales se hicieron acreedores tales empresas. La descripción de cómo dichas unidades de negocio usan este modelo se hace muy útil para comprender los objetivos que se propone el estudio a realizar.

El período a analizar es entre los años 2007 y 2012, dado que es el período de auge y mayor agitación de este sector económico en el país.

Académicamente, es pertinente, además de adecuado para el logro de los objetivos específicos de la presente monografía, identificar y comprender en qué consistían y en que se basaban las prebendas económicas percibidas por las empresas en materia de impuestos principalmente, así como la manera en la que las C.T.A, en asocio con sus empresas contratantes, presuntamente manipulaban las nóminas de los asociados y los pagos a la seguridad social de los mismos para convertirlas en altas sumas de dinero ahorradas por concepto de pago de compensaciones a los asociados enviados a trabajos en misión a dichas empresas, para de esta manera comprender la acogida de la cual gozaron las C.T.A. en sus momentos de auge y furor.

Personalmente, es un tema interesante, comparto la ideología de que “*el mundo va camino a su salvación a través del cooperativismo*”¹⁸, o por lo menos es una alternativa que valdría la pena rescatar.

Además de lo anterior, y muchas otras justificaciones igual de válidas con relación al tema de esta investigación, las C.T.A. son un fenómeno coyuntural que infortunadamente no tiene el mismo protagonismo mediático de aquellas noticias que si venden hoy en día como lo son las relacionadas con terrorismo, corrupción y pobreza. La situación de las C.T.A. tienen un trasfondo estructural, que responde a la incapacidad del Estado para garantizar un derecho¹⁹ que por mandato constitucional le asiste al gobierno, que afecta a un sinnúmero de personas que ven menguada su calidad de vida a la par que las oportunidades laborales son cada vez más escasas y menos prometedoras.

¹⁸ Mario Altamiranda, artículo de opinión de la revista uruguaya “El Pueblo” publicado el 13 de enero del año 2013

URL:<http://www.diarioelpueblo.com.uy/titulares/el-mundo-va-camino-a-su-salvacion-a-traves-del-cooperativismo.html>

¹⁹ Derecho al trabajo, artículo 25 de la CPC: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEÓRICO

Con el desarrollo que a continuación se hará del marco teórico propio de la presente investigación, el tesista pretende contextualizar y compartir con el lector la intencionalidad bajo la cual se adelantará la propuesta de investigación que aquí se plantea.

A través de la investigación, descripción, definición y posterior análisis de las particularidades del tema objeto de estudio de ésta monografía, así como la conceptualización de ciertas palabras clave que definen el contexto sobre la cual se abordará la misma, se hará posible una adecuada comprensión del mismo, de igual manera; recurriendo a algunos autores muy versados en campo de acción bajo el cual se desarrollará la observación, de amplio y reconocido trayecto tanto investigativo como práctico en el sector cooperativo colombiano; son referentes fundamentales al momento de sustentar este marco teórico, además de muchos otros recursos a los que en materia de investigación fue posible acceder, los cuales en sus respectivos capítulos serán mencionados con mayor detalle.

Así pues, y en base los objetivos, general y específicos trazados para este proyecto de grado, se tiene que por palabras clave que definen la búsqueda de información pertinente se encuentran:

6.1.1. Cooperativismo

El cooperativismo como concepto que enmarca el fin social de las entidades cooperativas tiene sus orígenes formales y legales hacia el año de 1931 con la aprobación de la ley 134 del mismo año, la cual establece las bases para la

creación de las cooperativas. Miguel Arturo Fajardo Rojas²⁰ toma de esta ley el significado textual que desde entonces se ha entendido por cooperativa:

La empresa asociativa, sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Según la OIT, en pronunciamiento hecho mediante la recomendación 193 del 2002²¹ en el marco de la nonagésima reunión de dicho organismo celebrada en Ginebra, define el término cooperativa como “asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.” Pese a que las fuentes objeto de consulta en este caso; que referencian ambos conceptos, no son cercanas entre sí (en términos geográficos principalmente) la definición de Fajardo Rojas y la de la OIT no distan mucho en su esencia conceptual, sin embargo, por razones de idoneidad contextual mucho más ajustada a la realidad del país, se utilizará la definición de Fajardo Rojas.

6.1.2. Cooperativas de trabajo asociado

Tal como lo manifiesta el Ministerio de Trabajo en su portal web²²:

De conformidad con el Artículo 3 del Decreto 4588 de 2006, las Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado son organizaciones sin ánimo de lucro, pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales

²⁰ FAJARDO ROJAS, Miguel Arturo. Op Cit.

²¹ ACI Américas (online). (San José, Costa Rica) junio 2002 (Consultada el 01 de junio de 2013) <http://www.aciamericas.coop/Recomendacion-193-de-la-OIT-sobre>

²² MinTrabajo-República de Colombia (online). (Santa Fe de Bogotá) (Consultada el 01 de junio de 2013). <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/cooperativas-de-trabajo-asociado.html>

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, se hace alusión al hecho que genera la principal característica de una C.T.A. y es la NO existencia de un vínculo laboral entre esta y sus asociados, motivo por el cual esta no se encuentra sujeta a las condiciones establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo, sino que los límites para su accionar son aquellos estipulados en sus propios estatutos, además de decretos o leyes específicas expedidas por el Gobierno.

Dentro de las implicaciones que tuvo la inexistencia de un vínculo laboral entre la C.T.A. y sus asociados se encuentra que estos últimos no recibían salario, sus devengos mensuales eran clasificados como compensaciones ordinarias o extraordinarias, liquidándose las ordinarias normalmente por el valor equivalente al SMMLV, para tener un menor desembolso en todos aquellos rubros calculados a partir de la base salarial en el modelo de contratación ordinaria.

6.1.3. Análisis financiero

El análisis financiero consiste en un método a través del cual es posible observar los efectos financieros derivados de la toma de decisiones en una empresa. Para su elaboración, es necesaria la aplicación de técnicas que permitan recoger información relevante a través de mediciones a la misma para así, llegar a las conclusiones pertinentes.

Un adecuado análisis financiero permitirá comprender el funcionamiento de una unidad de negocio, para así maximizar su rentabilidad a partir de la actuación sobre sus recursos disponibles. En este caso el estudio se orientará al análisis de

escenarios, técnica que permite evaluar la misma situación bajo diversas condiciones, teniéndose entonces la construcción de dos escenarios comparativos, uno para la contratación directa y uno para la contratación mediante C.T.A., pudiendo determinar entonces el impacto que tuvo un modelo u otro en las finanzas del sector.

La construcción de escenarios en el presente documento llevará a la elaboración de estados financieros, con el flujo de caja, el cual de acuerdo con Sapag corresponde al estado financiero en que se registran todos los ingresos y egresos efectivos que se lleven a cabo en un período de tiempo específico y permita obtener información sobre la liquidez de la organización.²³

La elaboración de flujos de caja permite a su vez la utilización de técnicas financieras de comparación de alternativas tales como el valor Presente Neto (VPN), cuyo cálculo consiste en convertir a valor presente flujos de caja de diferentes períodos de tiempo, lo que ayuda a determinar la rentabilidad de una inversión al calcular sus beneficios futuros en el valor actual de la moneda, teniéndose entonces que una alternativa puede considerarse positiva si su VPN es mayor a 0, en el caso de múltiples alternativas la de mayor conveniencia será aquella que presente un VPN más alto²⁴

6.1.4. Contratación laboral

Contratación laboral es el acto mediante el cual, previo cumplimiento de una serie de requisitos legales y solemnidades para tal fin, las personas se vinculan a una empresa con la firma de un contrato de trabajo para la ejecución de determinadas labores en función de lo que la empresa dispone para éstos.

²³ SAPAG CHAIN, Reinaldo. Proyectos de inversión: formulación y evaluación. 2ª ed. 2011. Chile Pearson Educación.

²⁴ Ibíd.

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Trabajo²⁵ en su portal web, por contrato laboral se debe entender que es:

(...) el acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estos elementos a los cuales hace referencia el párrafo anterior son:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- 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.
- Un salario como retribución del servicio.

6.2. MARCO CONCEPTUAL

Sistema de conocimientos que sirve como fundamento para resolver un problema específico de forma ordenada y practica a través de una metodología idónea y planteada anteriormente. Para la presente investigación se construye el marco conceptual a través de los siguientes términos específicos.

²⁵ Ibíd.

Cooperativas de trabajo asociado: Según la Ley 79 de 1988 “Por la cual se actualiza la legislación cooperativa”, las Cooperativas de trabajo asociado pertenecen a la categoría de las especializadas, es decir aquellas que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural (art. 64) y fueron definidas por el legislador así: “Las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios” (art. 70).

Se establecen como organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras y prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y la comunidad en general.

Cooperativismo: “El Cooperativismo como parte de la Economía Solidaria es un sistema de cooperación que, a pesar de insertado en el capitalismo, es reconocido como un sistema más adecuado, participativo, democrático y más justo para atender a las necesidades y los intereses específicos de los trabajadores.”²⁶

Como modelo socio económico promueve la organización de las personas en aras de satisfacer las necesidades de una manera conjunta. El modelo cooperativo de solidaridad propone al mundo principios filosóficos de convivencia más humanas y tolerantes ya que se rige por valores y principios en el desarrollo integral del ser humano.

Tercerización laboral: “es una forma de organización empresarial por la que una empresa denominada PRINCIPAL encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal (proceso productivo) a una o más empresas denominadas TERCERIZADORAS, para que estas lleven a cabo un servicio u

²⁶ NEZILDA CUTIL, María. El cooperativismo popular en Brasil: importancia y representatividad.

obra a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación, considerándose como empresas tercerizadoras tanto empresas contratistas, como subcontratistas.”²⁷

Trabajo: es denominado como un conjunto de actividades que se realizan con el fin de alcanza una meta, para la solución de un problema o producción de bienes y servicios, dadas a la atención de las necesidades humanas. Enfocado desde una perspectiva de dignificación personal en donde este le proporciona a hombres y mujeres las herramientas para lograr sus sueños y metas propuestas en la vida además siendo también una forma de expresión propia. El trabajo enseña al hombre a vivir y compartir con otras personas de este modo emprende una iniciativa hacia el desarrollo de la conciencia cooperativa, a pensar en equipo y no tanto en el beneficio individual del mismo modo hace que los seres humanos empiecen a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración por los demás lo que conlleva a la satisfacción personal y la realización profesional.

6.3. MARCO CONTEXTUAL

El espacio temporal sobre el cual se centrará la problemática coyuntural de las C.T.A. serán los años comprendidos entre 2007 y 2012, a través del análisis y posterior descripción detallada y apoyada en datos cuantificables; de los acontecimientos más importantes que han influido en el desarrollo y situación actual de las C.T.A. en el sector panelero del centro del Valle. También, se realizará un análisis y descripción histórica de lo que ha sido el cooperativismo y las cooperativas de trabajo asociado en Colombia desde sus orígenes, fundamentando en argumentos normativos los acontecimientos trascendentales que han intervenido en este proceso.

²⁷ MINISTERIO DE TRABAJO

El espacio geográfico de análisis es el centro del Valle del Cauca, propiamente en su área metropolitana y rural.

6.4. MARCO LEGAL

El marco legal que rige las C.T.A. es extenso y de una importancia innegable, tanto para estas entidades como para los trabajadores, empresas contratantes y comunidad en general; debido a que han sido precisamente las leyes que en torno a este tema se emiten las que han definido el camino y procedimientos que han seguido las C.T.A. hasta ahora.

Según lo establece el Ministerio de Trabajo a través de su portal en internet²⁸ los propósitos fundacionales de las CTA se encuentran contemplados en el artículo tercero del Decreto 4588 del 2006, en el cual se establece que:

“(…) Las cooperativas y pre-cooperativas 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.

Actualmente, un sinnúmero importante de decretos, leyes han entrado a realizar modificaciones a las normas que rigen las CTA.

Entre algunas de estas leyes tenemos:

²⁸ Ibíd.

Tabla 1: Resumen normativo aplicable a las C.T.A

DECRETO/LEY/NORMA/CONCEPTO	OBJETO – PROPÓSITO
Ley 79 de 1988	Concepto de trabajo asociado, formalismos para vinculación, jornadas de trabajo, honorarios, turnos, etc.
Decreto 3115 de 1997 y Decreto 24 de 1998	C.T.A. no pueden ser agencias de colocación de empleo
Ley 1233 de 2008	Por la cual regula los aportes y contribuciones parafiscales en cuanto a su base mínima de cotización y las prohibiciones a las C.T.A.
Decreto 2879 de 2004	Regula la evasión de aportes parafiscales
Ley 1111 de 2006	Reafirma el régimen especial de las C.T.A. y pre-C.T.A. y la exención al 4 por mil
Decreto 4588 de 2006	Define la naturaleza jurídica de las C.T.A.

Fuente: el autor

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1. TIPO DE ESTUDIO

Con esta investigación, se realizó un estudio de tipo descriptivo, que permitió desarrollar un análisis de las implicaciones financieras en las empresas del sector panelero del centro del Valle del Cauca, después de la adopción de la figura de las C.T.A. como modelo de contratación laboral entre los años 2007 y 2012. Para lo anterior, dicha propuesta investigativa centró sus fuentes de estudio en revisiones documentales, bibliográficas, empíricas²⁹, testimoniales, donde aquellas de tipo legal revistieron una valiosa importancia, dada la naturaleza jurídica³⁰ y régimen tributario especial³¹ de éstas.

Una investigación descriptiva tiene como objetivo especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis.³² En este orden de ideas el trabajo se orientará a la descripción de las características principales del modelo de las C.T.A. que las llevo a convertirse en un modelo atractivo para los trapiches paneleros, y así

²⁹ Empíricas, dado el contexto laboral en el cual se desenvuelve la persona que desarrollará ésta investigación

³⁰ Corte constitucional de Colombia (online). (Santa Fe de Bogotá) marzo 01 de 2000 (Consultada el 01 de junio de 2013).

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2000/C-211-00.htm>

“Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia.”

³¹ RIVERA MURCIA, Adriana. Régimen tributario especial sector cooperativo colombiano 1995-2005. En: Oficina de estudios económicos. 2007. Pág. 15

El régimen tributario especial es un tratamiento que otorga incentivos tributarios a las empresas que en su naturaleza son sin ánimo de lucro y que el desarrollo de sus actividades económicas está marcado por generar beneficios sociales para la comunidad. Las cooperativas hacen parte de este grupo de contribuyentes; a ellas el Estado Colombiano les ha dado un tratamiento tributario especial, en virtud de desarrollar actividades para mejorar las condiciones sociales y económicas al grupo de personas que las conforman. Dada la formación filosófica sobre las cooperativas

³² DEL CID PÉREZ et al. Investigación: Fundamentos y metodología. 2007. México. Pearson Educación.

mismo como tales características permitieron a los trapiches solicitantes de sus servicios obtener grandes beneficios financieros.

7.2. MÉTODO

El método sobre el cual se desarrollará la presente monografía investigativa, corresponde al método deductivo, el cual, según lo define Jhon Pheby³³, “un análisis deductivo puede proporcionar una mejor comprensión de un determinado fenómeno”. Dado que una de las cualidades propias de éste método es ir desde lo general a lo particular, dicha cualidad permitirá realizar una adecuada narrativa acerca de los trapiches paneleros y su relación con las C.T.A. en cuanto a contratación laboral se refiere, y bajo estos términos, poder establecer así las implicaciones financieras en esta relación comercial.

El método deductivo parte de la formulación de una hipótesis a partir de un marco teórico o conceptual, y por medio de la observación de la realidad y la recolección de datos se llega a la confirmación o no confirmación de la hipótesis.³⁴ En el presente estudio la hipótesis refiere al beneficio obtenido por los trapiches paneleros del Valle del Cauca al contratar su personal operativo mediante C.T.A. lo cual será confirmado y refutado mediante el análisis de la información financiera recopilada y construida con base en los análisis del autor.

7.3. FUENTES

Las fuentes de información “son todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia”³⁵ y pueden ser de carácter personal, institucional, documental, entre otras.

³³ PHEBY, Jhon. Methodology and economics: a critical introduction. Londres. MacMillan Press LTD. 1992

³⁴ DEL CID PÉREZ et al. Op Cit.

³⁵ Universidad Interamericana de Puerto Rico (online). (Puerto Rico) enero de 2008 (Consultada el 01 de junio de 2013).

<http://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>

Las fuentes de información personal³⁶ son aquellas que proporcionan información sobre determinado tema de interés y el medio de transmisión más común es el oral, por tanto, cualquier persona puede constituir una fuente de información personal.

Las fuentes de información institucionales³⁷ son aquellas contenidas en entidades que realicen funciones de interés a la comunidad en general, sin distinguir si son privadas o públicas. Cuentan con elementos, documentos o medios con las búsquedas de interés.

Las fuentes documentales³⁸, como su nombre lo indica, se obtienen a partir de documentos soporte que contienen la información a consultar, y de acuerdo a su contenido, estas fuentes documentales pueden ser primarias y secundarias.

7.3.1. Fuentes primarias

Las fuentes primarias, “Son aquellas fuentes que contienen información nueva u original y cuya disposición no sigue, habitualmente ningún esquema predeterminado. Se accede a ellas directamente o por las fuentes de información secundarias”³⁹.

Para la realización de la investigación que aquí se expone, las fuentes primarias se constituyen por personas que participan en los procesos gerenciales, administrativos y operativos, tanto de las C.T.A. como de los trapiches paneleros que han contratado con éstas primeras, además del conocimiento que le confiere, al autor de la investigación, la experiencia como cooperado y trabajador directo de una C.T.A. actualmente vigente, en el desarrollo de funciones administrativas en la

³⁶ Universidad de la Salle (online). (Bogotá, Colombia) 2002 (Consultada el 01 de junio de 2013). http://evirtual.lasalle.edu.co/info_basica/nuevos/guia/fuentesDeInformacion.pdf

³⁷ Ibíd.

³⁸ Ibíd.

³⁹ Universidad de la Salle (online). (Santa fe de Bogotá) 2002 (Consultada el 01 de junio de 2013).

C.T.A, gestión de recurso humano, trabajo de campo con los trapiches paneleros, labores operativas para los mismos⁴⁰.

7.3.2. Fuentes secundarias

Las fuentes de información secundaria son “aquellas que contienen material ya conocido, pero organizado según un esquema determinado”⁴¹.

Las fuentes de información secundarias a considerar en el desarrollo de la presente tesis, corresponden principalmente a material bibliográfico, bien sea físico o virtual. De igual modo, artículos, revistas, semanarios, y en general, cualquier obra o escrito que contenga información valiosa que permita potenciar y enriquecer el desarrollo de esta propuesta investigativa.

7.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de investigación y recolección de datos son la manera en la que se investigará, describirá, explicará y probablemente se predecirá el comportamiento del problema de estudio a abordar.

Para esta investigación, se usarán técnicas de investigación cualitativa con el fin de asegurar la calidad y veracidad de la información obtenida. Nelly López e Irma Sandoval, afirman que las técnicas de investigación cuantitativa “usan variables discretas, formula cuestionarios abiertos e hipótesis poco estructuradas⁴²”. Este método es un “recurso de primer nivel, de acercamiento a la realidad”⁴³ y útiles

⁴⁰ Elaboración de nóminas, liquidación de prestaciones sociales, procesos productivos en general, entre otros.

⁴¹ Ibíd.

⁴² Universidad de Guadalajara (online). (Guadalajara). 2006. (Consultada el 01 de junio de 2013) http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/2/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.swf

⁴³ Ibíd.

“como único instrumento para captar el significado auténtico de la realidad social”⁴⁴.

Para los propósitos investigativos de esta monografía, se definen como técnicas cualitativas a usar la observación participante⁴⁵, de igual modo, las entrevistas a las personas que previamente han sido definidas como fuentes primarias de información, resulta muy conveniente y pertinente, dado que en la mayoría de situaciones, son personas con poca disponibilidad de tiempo y en algunos casos poco interés de colaboración, a lo cual, la entrevista permite obtener la mayor cantidad de información posible de sus experiencias y conocimientos al respecto del tema objeto de investigación sin tener que recurrir a lo extenuante de amplias lecturas o monólogos explicativos extensos, sólo lo necesario, a través de preguntas puntuales o conversa libre. El análisis de documentos reviste una gran importancia como técnica de investigación debido a que se cuenta con abundante material de texto como son lecturas, tesis, cuadernillos, libros, artículos, etc. De los cuales se pueden extraer información relevante para la investigación.

⁴⁴ Ibíd.

⁴⁵ La Universidad Autónoma de Madrid cita a Bronislaw Malinowski y la observación participante “Para conocer bien a una cultura es necesario introducirse en ella y recoger datos sobre su vida cotidiana”

7.5. FASES

Tabla 2: Fases de investigación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FASE DE INICIO	FASE DE DESARROLLO	FASE DE CONCLUSIÓN Y REALIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 1	1. Determinación de palabras clave que sintetizen la búsqueda 2. Selección de material idóneo a estudiar 3. Identificación de la ubicación de información relevante para la prioridad a investigar 4. Enumeración de las fuentes de donde se obtuvo la información	1. Extracción de la teoría relevante en relación a la prioridad de investigación 2. Síntesis de la teoría encontrada (organización y edición de ser necesario) 3. Orden lógico y cronológico a la teoría seleccionada como definitiva 4. Revisión 5. Enumeración de las fuentes de donde se obtuvo la información	1. Redacción en borrador del texto que se tiene como definitivo 2. Citación de fuentes 3. Revisión y correcciones
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	1. Verificar conceptos de la OIT, gobierno nacional, pronunciamientos oficiales y jurisprudencias al respecto de la tercerización laboral 2. Verificar en los casos reales cuáles fueron los alcances e incidencia en la parte administrativa y operativa de las CTA en los trapiches paneleros del centro del Valle 3. Investigación documental de otros casos para tenerlos como referencia 4. Determinar en las entrevistas una parte dedicada a los alcances, e incidencia que tuvieron las CTA en las empresas de cada entrevistado, así como su concepción de tercerización laboral 5. Determinación de cifras numéricas sobre los resultados económicos obtenidos con las CTA	1. Redacción puntual de las definiciones encontradas para tercerización laboral 2. Redacción de los resultados obtenidos tras la observación y entrevista a fuentes primarias 3. Compartir redacción a las fuentes para su aprobación 4. Buscar la aprobación de los entrevistados de usar las cifras reales de sus empresas en operaciones con las CTA como parte de la investigación, de no ser así, buscar aprobación de usar solo cifras globales, sin definir a que empresa pertenecen	1. Revisiones y correcciones y cálculos
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	1. Investigación y determinación de los factures determinantes, o relevantes o situaciones detonantes que tuvieron afectación* sobre las CTA 2. Determinación de las leyes a considerar en el marco legal del anteproyecto 3. Identificar los cooperados pertenecientes a estas CTA y que trabajaban para dichas empresas	1. Corroborar dichos acontecimientos con las leyes respectivas del caso 2. Compilación de las leyes relevantes para las CTA y su impacto en las mismas 3. Por medio de la entrevista, indagar sobre la opinión que les merece todo el proceso sufrido por las CTA a raíz de su afectación, a los empresarios, a los directivos de las CTA	1. Redacción 2. Revisión y correcciones
OBJETIVO ESPECÍFICO 4	1. Reflexión sobre el proceso sufrido por las CTA en los últimos 2 años 2. Reflexión de la actualidad de las CTA y su relación con el proceso ocurrido en los últimos dos años	1. Redacción en borrador de las ideas principales que surgen a raíz de las reflexiones realizadas 2. Por medio de entrevista, consultar a empresarios y directivos de las CTA cuál creen que puede ser el futuro de las CTA 3. Construir un panorama futuro, no mayor a 5 años de las CTA en Colombia	1. Redacción definitiva 2. Revisión y correcciones

Fuente: el autor

CAPÍTULO I

8. ASPECTOS GENERALES DE LOS ORÍGENES DEL COOPERATIVISMO Y DE LAS C.T.A EN COLOMBIA

“El cooperativismo es la negación del egoísmo, y por lo tanto, garantiza a todos, desde el más inhábil hasta el más capacitado, la igualdad de derechos y de beneficios.”

Alianza Cooperativa Internacional – ACI

Es imposible –conceptualmente- abordar el cooperativismo como tema de discusión, ignorando la incidencia que el significado de la palabra “solidaridad” tiene sobre esta primera, además que, para ambos términos, existe un trasfondo moral incuestionable entre la sociedad. Tanto el cooperativismo como la solidaridad, son valores estrechamente ligados a la vida humana, inculcados desde la niñez en los hogares, -y es que acaso a quién en su familia no se le inculcó la solidaridad, el servicio, la ayuda hacia los semejantes; esas cualidades que hoy día, a pesar del legado con el que el cooperativismo ha trascendido en el país, son muy poco comunes, siendo precisamente éstas las que dan a las personas lo que popularmente se conoce como el “don de gente”. Es por esta relación directa con los individuos, y las acciones a través de las cuales éstos mismos hacen efectiva la solidaridad y el cooperativismo, que ambos términos no pueden desligarse uno del otro.

El hombre, en su incesante búsqueda por satisfacer las necesidades fundamentales que le son inherentes, ha resuelto ser sociable y emprender relaciones de cooperación con otros grupos e individuos semejantes, que le permitan satisfacer recíprocamente sus menesteres y realizar sus deberes de forma más sencilla, de este modo, la anterior afirmación permite precisar que la cooperación tiene como principio fundamental hacer todo “más fácil”, o dicho en otras palabras, “(...) el cooperativismo surge como respuesta a la insuficiencia del

hombre para solucionar aisladamente sus necesidades, encontrando en la unión de esfuerzos el camino para superar los escollos que plantea la vida en comunidad.⁴⁶

En este primer capítulo, se expondrán preliminarmente y de manera general algunas definiciones básicas en relación a cooperativismo, cooperativas de trabajo asociado, trabajo –partiendo de la definición que ofrecen las ciencias económicas,- etcétera, en procura de permitirle al lector vislumbrar la temática con la que se abordará éste primer capítulo. Se buscará enriquecer la construcción conceptual de los anteriores términos, citando sus diferencias y coincidencias, que en cuanto a significancia puedan corresponderle a cada uno, dependiendo claro está del enfoque desde dónde sean analizados, y al autor que se referencie para el propósito planteado.

A continuación, en un primer punto propuesto como “*antecedentes históricos del cooperativismo*”, se desarrollará una reflexión histórica sobre la importancia que el trabajo ha tenido para la sociedad, averiguando qué ha hecho ésta misma por el trabajo para protegerle, y así asegurar su naturaleza como derecho⁴⁷ y debida ejecución. En similares circunstancias, se describirá el comportamiento histórico del trabajo en Colombia, previo surgimiento del pensamiento cooperativo en el país. Acto seguido, a modo de ambientación sobre los orígenes del cooperativismo, se expondrán bajo un contexto histórico, los orígenes geográficos, temporarios y culturales del cooperativismo, de igual manera, se buscará entender y puntualizar a partir de estos sucesos cuáles habrían sido las necesidades a las cuales habría respondido la sociedad, la economía, –entre otros factores de orden social– para movilizarse al punto de propiciar las condiciones óptimas para

⁴⁶ OBSERVATORIO COOPERATIVO, “Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia”. (En línea). (07 de noviembre de 2013).

Disponible en: <http://www.portalcooperativo.coop/observatorio/11/files/doc11.pdf>

⁴⁷ Entiéndase este término “derecho” en el actual contexto del discurso sobre “derecho al trabajo”, ya que como se evidenciará en el desarrollo de este capítulo, el trabajo no era considerado como un derecho hacia los trabajadores.

el nacimiento del cooperativismo, sumado a lo anterior, identificar los hechos que trascendieron para su desarrollo, auge y posterior implantación en la economía de muchos países, incluyendo la de Colombia.

Tras la culminación del primer punto propuesto para éste primer capítulo, en un segundo título, se desarrollará el marco legal cooperativo, –con sus principales y más relevantes modificaciones– que sería el encargado de regir el funcionamiento del sector cooperativo en el orden nacional. En este punto, se hará una breve reseña de todas aquellas leyes, decretos, pronunciamientos y demás aspectos de orden legal y jurídico que de manera notable han trascendido para el nacimiento, desarrollo y auge del cooperativismo. Como instrumentos de análisis, se hará uso de herramientas gráficas tales como tablas y líneas cronológicas que permitan una adecuada comprensión de los objetivos que con este segundo título se pretenden alcanzar. Además de lo anteriormente descrito, es pertinente conocer desde una perspectiva legal⁴⁸, la propuesta funcional entre cooperativismo y trabajo, lo que a su vez, proporcionará una mayor noción sobre los propósitos fundacionales de las cooperativas de trabajo asociado.

Finalmente, con un tercer título, “*cooperativismo y sociedad*”, se definirán de manera breve y puntual la misión, visión, objetivos, propósitos y valores del cooperativismo y de las C.T.A, además de conocer a través de una previa revisión histórica cómo reaccionó y en qué forma la comunidad de aquel entonces, ante el surgimiento⁴⁹ del cooperativismo y de las C.T.A, así como su percepción ante estos mismos acontecimientos. De igual manera, describir cómo se gestó el cooperativismo en sociedad y que acogida tuvo su desarrollo a través de las C.T.A, identificando al mismo tiempo el papel que jugaron éstas en el impulso del pensamiento cooperativo.

⁴⁸ Entiéndase esta legalidad de la que se habla bajo el contexto normativo y jurídico en el cual se desarrolla este capítulo, regido por leyes que direccionan lo descrito.

⁴⁹ Cabe aclarar que previamente se habrá determinado el papel de la comunidad en el surgimiento del cooperativismo, en respuesta a sucesos coyunturales de determinado momento histórico.

Para este primer capítulo, por su carácter histórico, de extensa narrativa y abundantes fuentes de información disponibles para consulta, la consecución de los objetivos señalados se hace más eficiente a través de aproximaciones contextuales y conceptuales a los términos e ideas a desarrollar, dado que la intencionalidad de éste primer capítulo no es realizar una extensa descripción de los acontecimientos históricos por los cuales ha transcurrido el cooperativismo, la sociedad y el trabajo; sino más bien contextualizar al lector, proporcionarle unas herramientas básicas y consistentes para que pueda abordar el desarrollo de la presente investigación bajo unos conceptos que son necesarios para su comprensión.

8.1. ANTECEDENTES DEL COOPERATIVISMO

Antes de hacer referencia alguna en torno al surgimiento, desarrollo, auge y establecimiento del cooperativismo en sociedad, es necesario conocer previamente ¿qué se entiende por cooperativismo?, ¿qué es una cooperativa de trabajo asociado?, ¿cuáles son los propósitos del cooperativismo?, y muchas otras inquietudes latentes que con el desarrollo de este primer capítulo serán aclaradas oportunamente, con base a lo que con este mismo capítulo se proyecta alcanzar.

La necesidad de cooperación entre los individuos de un mismo grupo, o ajenos a este, comenzaría a hacerse necesaria y más evidente en las civilizaciones de la Edad Antigua⁵⁰. Sería así como romanos y griegos comenzarían a organizarse asociativamente para crear pequeñas sociedades funerarias, entre tanto, los germanos hacían lo propio en el sector agrario. En tiempos más recientes, en América Latina, los aztecas, incas, y algunas colonias norteamericanas harían lo mismo para poder sobrevivir a las condiciones adversas que la cotidianidad les ofrecía.

⁵⁰ PHEBY, Jhon. Op Cit.

Dadas las necesidades de subsistencia del hombre, la cooperación se haría cada vez más necesaria y por tal motivo, con una mayor acogida entre la población de aquel entonces, erigiéndose como respuesta alentadora a los menesteres de los individuos de aquel momento.

El hombre para poder sobrevivir, ha debido buscar las maneras por las cuales pueda satisfacer sus necesidades más inmediatas, tales como alimentarse y vestirse. Esto lo ha llevado –en ocasiones casi que obligado– a actuar sobre su entorno, sobre la naturaleza para obtener de ella a través de su trabajo, lo necesario para su subsistencia. A lo largo de la historia, el hombre siempre ha debido hacer frente a sus necesidades y la manera de satisfacerlas en compañía, ideando estrategias que le hagan más fácil la labor, este trabajo pocas veces lo habrá realizado solo, –o de ser así, bastante difícil debió haberle resultado– es por esta razón, que en la antigüedad, pueden ubicarse las primeras formas ejemplares de cooperación entre individuos para ejecutar trabajos que les facilitara su supervivencia.

En la antigüedad, propiamente en la Antigua Grecia, al trabajo se le distinguía con tres términos (vigentes aún), los cuales son labor⁵¹, o disposición corporal hacia las tareas habituales; poiesis⁵², o acciones no relacionadas con la supervivencia del sujeto y finalmente; la praxis, considerada de las acciones más humanas⁵³ que el hombre antiguo pudiera realizar, ya que está ligada al uso del lenguaje, la habilidad de la comunicación, que lo privilegiarían finalmente de vida social y política, ambas en comunidad. Es entonces de esta manera como en el mundo

⁵¹ Pablo Rieznik ubica el concepto de labor en el contexto antiguo como la disposición corporal, la voluntad de realización de una determinada labor, de cuya ejecución depende la ejecución normal del ciclo vital del hombre. Labor no refiere una posición activa a la acción a realizar, o contener un propósito propio.

⁵² Se le relaciona más exactamente a la creación, la inventiva, la imaginación, aquellas acciones que producto de un pensamiento o una idea (en ocasiones “vaga”) conllevan a su ejecución con el resultado de un objeto u obra perdurable.

⁵³ Entiéndase “humanos” no bajo la connotación de humanitario, sino más bien a aquellas acciones que dignificaban al hombre antiguo en sus quehaceres diarios.

antiguo se evidencian dos manifestaciones –o vertientes filosóficas– al concepto de trabajo, una intelectual, que subyace en la idea de la libertad (esencia del hombre), y una física, la cual, así no proviniera propiamente del acto de la esclavitud, por ser un acto dirigido y condicionado a la satisfacción de la necesidad de un tercero, supeditada a factores externos, no era libre, no era intelectual.

Ahora bien, pareciera que empiece a ser clara la relación que entre trabajo y cooperativismo existe, o por lo menos aquella que con este capítulo se quiere evidenciar, sin embargo, Jhon Pheby en su libro *“Methodology and economics: a critical introductions”* hace una puntual precisión sobre lo que él considera que eran las actividades que el hombre antiguo desarrollaba en procura de su subsistencia. Pheby cree que estas actividades, antes de considerárseles un trabajo en su concepto más puro, debían ser más bien imaginadas –o tomadas– como una serie de rituales solemnes con los cuales, a través de las creencias de tipo teológico⁵⁴ y social⁵⁵ propias de cada grupo⁵⁶, adoraban la unión del cielo y la tierra, ya que de éstos, ellos podían obtener los recursos necesarios para subsistir. En este nuevo contexto, Pheby señala que la producción humana carecía de sentido, puesto que no era un propósito del hombre antiguo producir para subsistir, dado que todo lo necesario para su supervivencia lo tenía “servido a su antojo” en el entorno en el cual se desenvolvía, por el contrario, cualquier actividad que conllevara a la realización de un trabajo cualquiera, era considerado degradante para quien lo realizara, ajeno a lo sumo de la esencia del hombre antiguo como tal. Las herramientas que le proveían al hombre la capacidad de subsistir eran consideradas en la antigüedad como una relación divina entre la

⁵⁴ Teológico, porque pese al poco grado de desarrollo intelectual del hombre antiguo, no se debe negar su adhesión espiritual a los fenómenos naturales por los cuales sentía un fuerte respeto y los cuales éstos adoraban.

⁵⁵ Social, dado que el individuo se encuentra en un grupo junto a otros sujetos semejantes, en los cuales había un orden establecido, un orden en el cual, el hombre antiguo debía creer y respetar, algo muy parecido a lo que ocurre en la actualidad.

⁵⁶ En la Edad Antigua, a los individuos primitivos se les encontraba en grupos o clanes nómades, sólo cuando éstos empezaron a ser sedentarios y establecieron sus lugares para asentarse, se empezaron a ver movimientos mercantiles incipientes con manifestaciones rudimentarias de trabajo como el agro.

tierra y potencias celestes. Incluso, algunos mitos han tratado de dar origen y explicación a éstas creencias.

La mitología y la religión han intervenido en la construcción de juicios, argumentos con base en estas definiciones, es el caso de la tradición judeo-cristiana, la cual representa el trabajo físico como un esfuerzo arduo que le fue impuesto al hombre por caer en pecado en el paraíso terrenal⁵⁷, estigmatizándolo de esta manera a modo de condena. Es así pues, como hasta en su raíz etimológica latina, trabajo (tripalium en latín) hace referencia a una herramienta de tres puntas afiladas usada para triturar granos o herrar caballos, de igual modo, tripalium era un instrumento de tortura. De este modo, etimológicamente, por sus raíces latinas, trabajo, es una tortura.

Por otra parte, José Sabariegos Díaz en su ensayo “El concepto de trabajo en la economía actual. Desde el pacto social a la precariedad y las distintas reformas laborales” establece que “(...) en la antigüedad, el trabajo era concebido como una forma de aprendizaje social, de evolución individual y aprovisionamiento colectivo⁵⁸”. Sabariegos Díaz, al igual que Pablo Rieznik y su libro “Las formas del trabajo y la historia” hacen parte de un sinnúmero de autores que forman parte de igual cantidad de corrientes de pensamiento que como Jhon Pheby, estudian el comportamiento del hombre antiguo a partir de su actuación individual y colectiva en función de su supervivencia. Es así como en su libro, Rieznik afirma, que la mente primitiva del hombre antiguo no estaba en capacidad, ni hábida de interés en apropiarse de la experiencia que sus labores cotidianas de subsistencia le

⁵⁷ Como consecuencia del pecado de desobediencia del hombre, Dios maldijo la tierra (Gn. 3:17-19). Una vez maldita la tierra, con “penosos trabajos” el hombre comería de ella, la tierra produciría “cardos y espinas” y con el sudor de su frente el hombre ganaría su pan; es decir, el trabajo del hombre sería con mucha dificultad.

⁵⁸ SABARIEGOS DÍAZ, José. El concepto de trabajo en la economía actual. Desde el pacto social a la precariedad y las distintas reformas laborales. España, 2011, Pág. 5

proveían^{59,60}, en otro apartado de su libro, Rieznik ratifica su tesis al hacer referencia que “ha sido precisamente la capacidad del hombre para adecuar su entorno, la que le ha asegurado de una u otra manera su supervivencia”⁶¹.

En el transcurrir evolutivo del hombre antiguo, se discute “la libertad de las manos”, como factor determinante de dicha evolución, ya que se observa un aumento significativo en la habilidad de éste para el desarrollo de variadas actividades que le eran acostumbradas, incluso valiéndose de herramientas diseñadas por él mismo acorde al uso y sus necesidades. Este suceso es considerado por muchos historiadores como un hecho determinante para que el hombre mejorara sus condiciones de vida, además de proveerle a éste las condiciones ideales para que transcurriera la evolución que para ese entonces ya estaba afrontando, permitiéndole –entre otras cosas–, que la ejecución de sus labores se hiciese de manera más eficiente. Pese a esta teoría, Pablo Rieznik niega las manos como única herramienta indispensable para las actividades rutinarias del hombre antiguo, es así pues como curiosamente, contrario a lo que se cree comúnmente, no sería la evolución del cerebro en el hombre primitivo la “piedra filosofal” el que le permitiría su progreso, sino más bien, la habilidad de caminar erguido, liberando sus manos de la actividad motriz, la que daría un nuevo enfoque, con nuevas perspectivas y posibilidades a las acciones de este individuo.

La falta de recursos idóneos⁶², así como las condiciones adversas propias de cada período histórico, –y aún hoy en día son evidentes estas dos circunstancias, entre

⁵⁹ RIEZNIK, Pablo, Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política Buenos Aires, Biblos, tercera edición, 2007.

⁶⁰ Esta definición comparte cierta similitud con la de Jhon Pheby, dado que Pheby establece que el hombre antiguo no está interesado en producir lo que necesita para sobrevivir, ya que la naturaleza se encarga de ello, mientras que Rieznik afirma que el hombre no le interesa aprender como sobrevive, podría suponerse que finalmente confía en que siempre tendrá mínimo lo que requiere para sobrevivir también.

⁶¹ RIEZNIK, op. cit.

otras, pese al grado de desarrollo tecnológico logrado— llevaron no sólo a los individuos de aquel entonces, sino también a los de tiempos recientes, a unir esfuerzos en torno a la ejecución de un trabajo conjunto⁶³ para perpetuar su subsistencia; pese al contexto histórico que pudiese tomar parte de lo anteriormente enunciado, el cual contrasta abismalmente con el avanzado desarrollo tecnológico y científico alcanzado por el hombre actual, este no logra prescindir de lo esencial y necesaria que es la cooperación, por el contrario, esta se hace cada vez más determinante, dado que las persona son comprometidas a realizar una determinada parte del trabajo total a fin de conseguir un objetivo común. La cooperación es un sistema práctico dónde los intereses de quienes interactúan y cooperan se alinean de tal forma que todos estos están recibiendo ayuda y colaboración de los demás y estos a su vez ofreciéndola en reciprocidad.

Hay quienes afirman que el trabajo es una “invención moderna que no debe ser considerada inherente a la condición humana⁶⁴, así lo deja entrever Rieznik⁶⁵ tras citar lo dicho por Suzana Albornoz en su libro “O que é trabalho”. No obstante, pese a la anterior afirmación en la que ambos autores coinciden en que el trabajo no fue pieza clave en el proceso evolutivo del hombre, es —en teoría— imposible concebir la Edad Moderna sin el desarrollo logrado por el trabajo mediante la transformación de la naturaleza por parte del hombre antiguo, permitiéndole a este un incipiente pero novedoso acontecimiento en la naciente vida económica de este sujeto: la acumulación de excedentes, permitiéndole llegar hasta el desarrollo y auge de la industria. En su libro, Rieznik también enfatiza que el trabajo tampoco podría considerársele inherente a la condición humana, ya que, la concepción de trabajo no es popular en todas las culturas.

⁶² Con recursos idóneos se hace referencia a aquellos implementos, utensilios, herramientas y demás objetos que le hubieren podido facilitar la ejecución de las labores rutinarias de los individuos de aquella época

⁶³ Con trabajo en conjunto, se pretende hacer la analogía sobre lo que hoy en día significa la cooperación.

⁶⁴ ALBORNOS, Suzana. O que é trabalho. Sao Paulo, Colección Primeiros passos, 2000.

⁶⁵ RIEZNIK, op. cit.

- El cooperativismo en el “Viejo Mundo”

Europa en el siglo XVIII subsistía gracias a la producción manufacturera y artesanal. Pese a lo anterior, para aquel entonces, algunos países como Alemania conservaban la agricultura como su nicho económico principal, mientras que en otros como Inglaterra, pequeños talleres se encargaban de la producción de bienes por encargo, dado que estos no tenían la facilidad de producción en abundancia ni la capacidad de lo que hoy es la acumulación de inventarios. El crecimiento poblacional siempre ha sido un factor determinante que impulsa el desarrollo económico de una región a través del aumento en la producción industrial, es el caso de Inglaterra, donde el aumento en la producción de bienes y de servicios fue generando reacciones en cadena que mejoraron la calidad productiva del país, ya que no se podía producir más ampliando únicamente el número de obreros; también era necesario mejorar las herramientas y técnicas de trabajo.

Fue así como la “Revolución Industrial^{66, 67}” con sus transformaciones sociales, económicas y políticas impulsaron un desarrollo exponencial de Inglaterra y en toda Europa en general después de traer consigo un apogeo significativo en materia de tecnología. La unión de grupos de personas en empresas comunes, para proveerse mutuamente de elementos de primera necesidad, generando así bienes y servicios o trabajo. Pese a lo anterior, la situación laboral para muchas

⁶⁶ Muchos historiadores han llegado a la conclusión de que la Revolución Industrial en Gran Bretaña constituyó un nuevo punto de partida en la historia de la humanidad, un hecho de tanta importancia para la vida cotidiana que puede compararse con la aparición del monoteísmo o con el desarrollo del lenguaje. La definición más elocuente a lo que supuso la Revolución Industrial para las personas de aquel entonces es aquella que la define como “una revolución en el acceso de los hombres a los medios de vida, en el control de su entorno ecológico, en su capacidad de escapar de la tiranía y de la mezquindad de la naturaleza (...) abrió el camino a los hombres para completar el dominio de su entorno físico, sin la ineludible necesidad de explotarse unos a otros” (Perkin, 1969, pp. 3–5)

⁶⁷ El trabajo como fuerza productiva, surge como fruto del capitalismo, es decir, en las relaciones de producción que son la peculiaridad de la sociedad burguesa, allí, toma su protagonismo negado durante tantos años. A finales de la Edad Media, las relaciones entre el hombre y la naturaleza se tornaban con un dinamismo mucho mayor, en procura de redefinir lo que era el trabajo hasta ese entonces.

personas, en lugar de mejorar, se tornó mucho más compleja, esta situación se vio reflejada en la manera como se les remuneraba su trabajo, el cual en muchas ocasiones era en especie, los cuales aun así no compensaban el exceso de horas laboradas, el agotamiento que por estas se padecía, y las necesidades que se sufrían.

En vista de esta situación infortunada, los trabajadores unidos por una situación laboral en común compleja y adversa, vieron la oportunidad de unirse en torno a sus necesidades de aquella época, para que con su propio trabajo, llegaran a convertirse en proveedores de su propio sustento, de esta situación surge la sociedad “De los probos pioneros de Rochdalle” en Inglaterra en 1844 como la primera cooperativa y por ende, la primera institución exponente del cooperativismo en el mundo bajo la modalidad de cooperativa de consumo. Fue tal su éxito, que su expansión por toda Europa no se hizo esperar, no solo bajo la modalidad de cooperativa de consumo, sino también como cooperativas de ahorro y crédito en Alemania y de producción de trabajo en Francia.

La utilización de máquinas que reemplazaron a muchos obreros dejó a éstos sin empleo⁶⁸, los propietarios de las máquinas impusieron sus condiciones de trabajo a los obreros, quienes se vieron obligados a trabajar hasta 18 horas diarias por salarios muy bajos, lo cual hizo necesario buscar una solución a éste problema. El Cooperativismo surgió como una de las alternativas de lucha utilizadas por los trabajadores para defenderse de las condiciones económicas y sociales que surgieron como consecuencia de la "Revolución Industrial".

Este fenómeno expansionista llegó a Norteamérica a finales del siglo XIX, gozando de igual aceptación y fama como en Europa. Allí, las cooperativas comenzarían a aliarse entre sí, formando cooperativas de segundo grado como la

⁶⁸ Un ejemplo de ello fue el telar mecánico, cuyo trabajo reemplazó la mano de obra de 100 hombres.

Asociación Nacional de Empresas Cooperativas, la cual agruparía todas las cooperativas de EEUU. Este fenómeno simultáneamente ingresó a América Latina gracias a los inmigrantes europeos. En Brasil y Argentina, algunas empresas fueron fundadas en base a este tipo de asociación, siendo de esta manera como a finales del siglo XX, gracias a algunos políticos y pensadores, traerían este pensamiento a Colombia.

El dinámico devenir histórico del trabajo⁶⁹ y del derecho al trabajo durante la segunda mitad del siglo XX, ha suscitado una necesidad perentoria de reconsiderar las nociones que hasta el momento se tenían sobre el derecho al trabajo, ideas, sucesos, acontecimientos que por muchos años (anteriores a la década de los 50) parecieron inimaginables, dadas las circunstancias sociales de aquel entonces, producto en las activas y constantes interacciones entre lo social (trabajo) y lo jurídico (derecho). Los argumentos legales parecían no ser suficientes para atender las explicaciones y nociones que sobre las nuevas relaciones laborales se estaban exigiendo entre la sociedad. La flexibilidad laboral se convertiría a partir de este momento histórico, en un nuevo componente del derecho laboral, exiguo en el análisis si se le contextualiza de manera individual, dado que la flexibilidad laboral se convertiría, a partir de los años 1950, en el nuevo eje que regiría a partir de allí las relaciones laborales.

Identificar la flexibilidad laboral como punto de giro en el derecho laboral, es el objetivo fundamental a conseguir en la descripción del contexto histórico a desarrollar a continuación. Para lo anterior, la identificación de los antecedentes históricos del trabajo y del derecho al trabajo es fundamental. Se abordará una descriptiva histórica de las etapas en las que se concibió el trabajo con el transcurrir del tiempo, posteriormente; la descripción de los acontecimientos sociales con mayor repercusión en las relaciones laborales de mediados del siglo XX, será en este punto donde se hará evidente el surgimiento de la flexibilidad laboral producto de las interacciones sociales y jurídicas que se mencionaban en el párrafo introductorio.

⁶⁹ Entiéndase trabajo como lo define la ciencia de la economía.

El concepto de “flexibilidad laboral” surgiría a partir del contexto social en el que se veían inmersos los Estados producto de las fuertes influencias políticas sobre éstos, los cuales buscaban mayor bienestar social para los trabajadores. Pese a las buenas intenciones de los Estados en este punto histórico, la crisis de los “Estados de bienestar⁷⁰” cambió por completo las políticas de éstos tanto a nivel interno como internacional, ya que se dio inicio a un proceso de globalización y expansión acelerado que en muchos de estos países no se logró llevar de manera eficiente. Todo lo anterior se traduce en Estados con mayores libertades transnacionales, Estados más desregularizados y con mayores libertades en materia de leyes laborales. Como se mencionó líneas atrás, este proceso de transnacionalización, de nacimiento de nuevas empresas, de movimientos migratorios y grandes procesos de integración económica, traerían consigo un alto costo social evidenciado en las tasas de inflación de los países que adoptaron de manera anómala la globalización, una ralentización en las tasas de crecimiento económico de los mismos, constantes y elevadas tasas de desempleo que de manera desalentadora no permiten vislumbrar claramente las diferencias entre los países de primer mundo de los del tercero. La responsabilidad del Estado frente a éstas situaciones lo llevaría a la privatización de un amplio sector de la economía que en el Estado de bienestar estaba a su cargo. Estas situaciones afectarían las relaciones laborales del momento, dado que se daría origen a una serie de

⁷⁰ Estado de bienestar: Toma forma a partir de 1945. Por entonces, los países capitalistas desarrollados adoptaron la política del “Informe Beveridge” (suavizar las desigualdades sociales, redistribución de la renta, seguridad social, subvenciones estatales). Se llega a esta actuación por lucha obrera, por filosofía política, por interés en que hubiera paz social. Tesis políticas del Estado de bienestar: - El Estado Social de Derecho es intervencionista y considera que es responsabilidad suya conseguir una situación de pleno empleo, un sistema de seguridad social que cubra a toda la población. - La generalización de un alto nivel de consumo y la garantía de un nivel de vida mínimo. - Los valores fundamentales son: libertad, igualdad de oportunidades, reducción de desigualdades, democratización, extensión de la seguridad social.

Tesis económicas del Estado de bienestar: Las principales tesis económicas de este modelo son: - Debe controlar y proteger la economía, la energía, el desarrollo regional, etc. - En ámbito del trabajo regula las condiciones de seguridad e higiene y el salario mínimo. - Se aceptan los sindicatos y la negociación colectiva. - Se da una economía mixta, es decir, compuesta por el sector público y el sector privado.

BANCO DE LA REPÚBLICA, “¿Qué es el Estado de Bienestar?”. (En línea). (21 de enero de 2014).

Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/frecdos/frecdos9.htm>

situaciones inusuales tales como inestabilidad laboral, condiciones precarias, aumento de las tasas de empleo no asalariado, desindexación de los salarios en relación con el costo de vida del momento -teniendo en cuenta que las tasas de inflación de la época eran bastante altas-. Pese a la evidencia de la destrucción de las condiciones óptimas del ejercicio laboral, hay quienes para aquel entonces apuntarían que el proteccionismo durante el “Estado de bienestar” ocasionaba la pérdida de competitividad y por ende, de fuentes de trabajo.

Todo lo anterior resume lo que a nivel internacional sería considerado como una nueva era en la historia del derecho al trabajo: “flexibilización laboral”.

- El cooperativismo en Colombia⁷¹

Antes de la colonización española, los indígenas trabajaban colectivamente. Los Chibchas por ejemplo, eran un pueblo constituido por varios clanes o familias que se concentraban en las tierras altas de nuestro país. Su principal fuente de trabajo era la agricultura, la cual realizaban comunitariamente para satisfacer las necesidades de sus familias pagar tributo a sus sacerdotes. Los excedentes o sobrantes de las cosechas eran intercambiados en los mercados de las regiones vecinas por productos como el algodón, frutos de tierra caliente y por oro.

A la llegada de los españoles, muchas de las formas de trabajo comunitario fueron erradicadas por los españoles durante la conquista. Tiempo después, Europa con su desarrollo técnico permitió que las naciones más pudientes de la época tuvieran mercancías de sobra, por tal razón, se dio comienzo a las primeras manifestaciones de exportaciones de estos productos hacia los países latinoamericanos, africanos, etc. los cuales tenían escasez de los mismos. Esta situación ponía en quiebra inminente a los productores artesanos locales, ya que la gente prefería comprar estas mercancías por su calidad y bajo costo, perdiendo

⁷¹ CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE COOPERATIVAS-CONFECOOP, “Cooperativas en el mundo”. (En línea). (07 de noviembre de 2013). Disponible en: <http://www.portalcooperativo.coop/index.php/historia/en-el-mundo>

así los artesanos la posibilidad de vender sus productos, quedándose con ellos represados.

Así, mientras en Inglaterra se organizaban las primeras Cooperativas, en Colombia los trabajadores trataban de organizarse en gremios para lograr que el estado no permitiera importar mercancías que ya estaban produciéndose en el país. Entre los años 1850 y 1920, la economía colombiana se dedicaba principalmente a la agricultura y al comercio, situación que despertó entre la comunidad en general un interés creciente por el cooperativismo para dar solución a sus problemas de consumo y crédito. Dichas situaciones afianzaron las ideas cooperativas de aquella época, principalmente por la influencia extranjera de países como Alemania.

Más tarde durante el gobierno de Enrique Olaya Herrera y con base en un proyecto presentado por Juan María Agudelo, el Congreso expidió la Ley 134 de 1.931, la cual reglamentó la creación de Cooperativas en Colombia. Estas primeras cooperativas fueron organizadas fundamentalmente para prestar servicios de consumo, de ahorro y crédito, por mencionar algunas se tienen:

- Cooperativa de Bananeros del Magdalena.
- Cooperativa Lechera del Atlántico.
- Cooperativa de Buses de Santa Fe.

A partir de 1.940, aparecieron Cooperativas de Producción, de transportes, educacionales y de vivienda. También se organizaron las primeras asociaciones de Cooperativas u organismos de segundo grado, como:

- La Unión Cooperativa Nacional –UCONAL– que agrupaba a las cooperativas de ahorro y crédito. (1959)

- La Asociación Colombiana de Cooperativas "ASCCOP" (1.960), con la finalidad de impulsar la creación de cooperativas de crédito, consumo, ahorro y multiactivas y unificar este sector.

El desarrollo y gran auge del movimiento cooperativo producto de las nuevas incorporaciones de grupos sociales interesados en formar parte del movimiento cooperativo como lo fueron los empleados, maestros, campesinos, pequeños comerciantes, etc., obligó al Estado a expedir el Decreto Ley No. 1958 de 1.963, el cual unificó todo tipo de legislación cooperativa emitida a la fecha y creó en su momento la Superintendencia Nacional de Cooperativas, como organismo del Estado destinado a promover, fomentar y fiscalizar el desarrollo del cooperativismo nacional.

En la actualidad, las ciencias económicas definen el trabajo como las “capacidades humanas físicas y mentales que poseen los trabajadores y que son necesarias para la producción de bienes y servicios⁷²”, así mismo, es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, el cual, en conjunto con el capital y la tierra, constituyen lo que se denominan “factores de producción”

Ahora bien, en la actualidad, el cooperativismo, es entendido como una “asociación voluntaria y autogestionaria de personas, que con su trabajo logran la consecución de un fin común”⁷³, éste, es un término cuya definición es generalizada y ampliamente aceptada, no da cabida a debate alguno, gracias a la unanimidad con la que se admite ésta definición, incluso en el plano internacional. Para el cooperativismo, la “(...) asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones

⁷² Banco de la República (online). (Colombia) (consultada el 19 de octubre de 2013)
<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo6.htm>

⁷³ Confederación de Cooperativas de Colombia-Confecoop (online). (Santa Fe de Bogotá, Colombia) (Consultada el 18 de octubre de 2013)
<http://www.confecoop.coop/index.php/historia/en-colombia>

económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controladas”⁷⁴, constituyen el fin único de las C.T.A, así lo revela el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social – INAES de la república argentina, como también la “Oficina de Estudios Económicos” de la DIAN para Colombia, la cual, a través de un estudio realizado por esta entidad, titulado “Régimen Tributario Especial: Sector Cooperativo Colombiano 1995-2005”⁷⁵, refiere puntualmente que:

“Las entidades cooperativas son entes jurídicos que en el desarrollo de sus actividades se caracterizan por realizar una labor social hacia las personas que la conforman. Esta labor social florece gracias a que en estas entidades prevalece el interés general sobre el individual, de tal forma que se fomenta la creación de empleo (...)”.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo-OIT, define cooperativa como “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democráticamente”⁷⁶, la cual, se desarrollará en torno a los valores y principios cooperativos propios para una institución de esta índole⁷⁷

El sector cooperativo colombiano se ha consolidado como una alternativa de solución a muchos de los problemas sociales que enfrenta el país tales como desempleo, educación, desarrollo social. De las cooperativas se esperaría una sinergia positiva en el desarrollo de la economía nacional, por tal razón, el gobierno ha apoyado su crecimiento en sus políticas sociales y de planes de

⁷⁴ Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social – INAES (online). (Argentina) (consultada el 16 de octubre de 2013) <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=39#1>.- *Membresía abierta y voluntaria*.

⁷⁵ RIVERA MURCIA, Adriana. Op Cit.

⁷⁶ recomendación OIT 193/2002

⁷⁷ Ver valores y principios cooperativos en este mismo capítulo

crecimiento, tal promoción y apoyo se ha gestado a través de distintas organizaciones públicas con el fin de dirigir, controlar y vigilar a estas entidades cooperativas.

En este orden de ideas, se concluye que las C.T.A son instituciones en las cuales, sus asociados ponen al servicio del cooperativismo su trabajo, ya sea de índole intelectual y físico con el fin de lograr la consecución de fines comunes a todos los miembros de ésta institución; –prevaleciendo el interés colectivo sobre el particular– o, en otras palabras, las C.T.A se estructuran a partir de la asociación voluntaria de personas, las cuales, ponen en práctica los principios del cooperativismo, y con su trabajo, se mantienen en procura constante de sacar adelante una empresa de producción ya sea de bienes o de servicios⁷⁸.

La ACI define las CTA de la siguiente forma:

(...) una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa conjunta y democráticamente controlada.

En Colombia, el artículo 4 de la Ley 79 de 1.988, define a la cooperativa como la empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios - según el caso-, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

El actual Código Sustantivo de Trabajo colombiano define el trabajo así:

⁷⁸ Los principios del cooperativismo: *asociación voluntaria, control democrático de los miembros, participación económica, autonomía e independencia, compromiso con la comunidad, entre otros*. Serán descritos con mayor detalle en el título tercero de este capítulo.

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

8.2. COOPERATIVISMO Y LEGALIDAD

La Alianza Cooperativa Internacional-ACI, como máximo organismo de representación cooperativa a nivel mundial tiene el encargo de definir y revisar los principios en los que se sustentan estas entidades, con el propósito de articular las normas que deben prevalecer en todas las cooperativas, independientemente de sus actividades y del lugar donde las ejecuten⁷⁹.

Por doctrina, así como por su constitución y naturaleza legal, el objeto social de las cooperativas es generar y mantener trabajo sustentable a personas naturales –que tienen simultáneamente la calidad de ser dueños gestores de la entidad cooperativa– que con su capacidad de trabajo permiten el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios que redunden en la satisfacción de las necesidades de dichos asociados. Estas personas integran sus esfuerzos en la conformación de una cooperativa de trabajo asociado –C.T.A.– para proveerse de un trabajo al que en forma individual sería difícil o imposible acceder.

El modelo cooperativo se estructura sobre unas características o valores esenciales tales como la ayuda mutua, la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad y la unión de esfuerzos, en procura de la satisfacción colectiva de las necesidades de sus asociados, sus familias y la comunidad en general. Constituye además un modelo empresarial, pues es una unidad de explotación

⁷⁹ Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia – Observatorio cooperativo CONFECOOP (online). (Colombia) (consultada el 26 de diciembre de 2013)
<http://www.portalcooperativo.coop/observatorio/11/files/doc11.pdf>

económica que permite realizar cualquier tipo de actividad. La ausencia de ánimo de lucro que caracteriza a las cooperativas, significa que los excedentes obtenidos en desarrollo de su objeto social se reinvierten en la misma empresa, para su fortalecimiento patrimonial y para destinarlo a la constitución de fondos o reservas cuya finalidad es proporcionar mejores servicios y bienestar a sus asociados. Sin embargo, esta característica es independiente y no afecta la naturaleza empresarial de las cooperativas.

Esta forma asociativa tiene unas características propias; las cooperativas de trabajo asociado deben desarrollar sus actividades en forma autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno, lo cual significa que la generación de trabajo para sus asociados debe darse con total independencia del tercero contratante pues, en caso contrario, se cae en desviaciones encaminadas únicamente a la satisfacción de intereses particulares⁸⁰.

La Constitución Nacional garantiza la libre asociación y el desarrollo de diversas actividades que las personas pueden desarrollar en sociedad (Art 58 CN), además en los artículos 48, 52, 58, 68, 70 y 71 dicta las disposiciones y medidas para las actividades económicas de seguridad social, recreación, organizaciones sindicales, educación, cultura, etc.

⁸⁰ Ibíd.

Tabla 3: Aspectos generales contenidos en el marco normativo del cooperativismo en Colombia (Ley 79/88 y siguientes)

DE CARÁCTER GENERAL			
LEY	DE LOS DERECHOS	DE LOS DEBERES	DEL TRABAJO
Ley 79 de 1988	1. Utilizar los servicios de la Cooperativa y realizar con ella las operaciones propias de su objeto social. 2. Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración, mediante el desempeño de cargos sociales. 3. Ser informados de la gestión de la Cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias. 4. Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales. 5. Fiscalizar la gestión de la Cooperativa, y 6. Retirarse voluntariamente de la Cooperativa	1. Conocer los principios y valores básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo y estatutos que rigen la entidad. 2. Cumplir con lo estipulado en el acuerdo cooperativo. 3. Aceptar y cumplir las decisiones de la administración y vigilancia. 4. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la cooperativa y con los asociados de la misma, y 5. No efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la cooperativa. (Art 24)	El trabajo de las cooperativas estará preferentemente a cargo de los propios asociados. Los trabajadores de las cooperativas tendrán derecho a ser admitidos en ellas como asociados, si lo permite la naturaleza propia de las actividades sociales y las condiciones que para el efecto deben reunir los asociados. (Art 57)
Ley 454 de agosto 04 de 1998		1. Conocer los principios y valores básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo y estatutos que rigen la entidad, principios, fines, y características propias de las entidades de Economía Solidaria. 2. Cumplir con lo estipulado en el acuerdo cooperativo. 3. Aceptar y cumplir las decisiones de la administración y vigilancia. 4. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la cooperativa y con los asociados de la misma, y 5. No efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la cooperativa.	

Continuación Tabla 3

DE CARÁCTER LEGISLATIVO				
LEY	DESCRIPCIÓN	PROPÓSITO	OBJETO	CONSTITUCIÓN
Ley 79 de 1988	Por la cual se dicta la normatividad básica aplicable a las cooperativas en el derecho colombiano, estas eran normas de naturaleza reglamentaria (de orden inferior a las proferidas posteriormente), modificada sólo parcialmente y en un mínimo de artículos para complementar la obtención de la personería jurídica y registro de las cooperativas	Artículo 1. El propósito de la presente ley es dotar al Sector Cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte de la economía nacional, de acuerdo con los siguientes objetivos (...). Aplicación y práctica de la doctrina y los principios del cooperativismo. Promover el desarrollo del derecho cooperativo. Fortalecimiento de la solidaridad y la economía social. Fortalecer el apoyo de las entidades territoriales en el cooperativismo. Promover la participación del cooperativismo en el diseño y ejecución de los planes y programas de desarrollo económico y social	Es acuerdo cooperativo el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objetivo de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado denominado cooperativa, cuyas actividades deben cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro. Toda actividad económica, social, cultural o ecológica puede desarrollarse con base en el acuerdo cooperativo.	En desarrollo del acuerdo cooperativo, las cooperativas se constituirán por documento privado y su personería jurídica será reconocida por El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas. (Art 13-derogado)
Decreto-Ley 2150 de 1995	Modifica parcialmente la Ley 79 de 1998 en materia de obtención de personería jurídica y registro de cooperativas.			

Continuación Tabla 3

Decreto 24 de 1998 y Decreto 3115 de 1997		Determinan que las C.T.A no pueden ser agencias colocadoras de empleo. A través de la circular 067 del 27 de agosto de 2004, se establecen las diferencias entre una Empresa de Servicios Temporales (E.S.T) y una C.T.A.		
Ley 1233 de 1998			Regulación de los aportes a la seguridad social, parafiscales, bases de cotización, permite el establecimiento de ordenamientos internos a la C.T.A para ejercer control sobre los asociados, además de las prohibiciones tales como: Art 7: Las cooperativas y pre-cooperativas no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros, además de ello no podrán actuar como asociaciones gremiales para la afiliación colectiva de trabajadores para el pago de la seguridad social. Establece la obligatoriedad de certificación en curso básico de cooperativismo (20 horas) como mínimo. Clarifica el objeto social de las cooperativas como entidades autogestionarias, con autonomía, autodeterminación y autogobierno	

Continuación Tabla 3

Decreto 2879 de 2004	Regula la evasión del pago de aportes parafiscales, además de precisar que en ningún momento podrá ser un tercero quien de órdenes a un miembro de una cooperativa, establece las sanciones para las cooperativas y pre-cooperativas de trabajo asociado que incumplan las disposiciones de este decreto y demás leyes vigentes a la fecha.			
Ley 1111 de 2006	Mantiene el régimen especial tributario en materia de impuesto de renta para las cooperativas y las excluyó del gravamen a los movimientos financieros). Los servicios de mano de obra serán gravados con la tarifa de IVA del 1,6%			

Continuación Tabla 3

Ley 1233 de 2008	Con esta ley, el gobierno buscó corregir algunos factores que, desde su parecer habían propiciado la proliferación y abuso de las C.T.A. Esto lo lograría mediante la imposición de aportes parafiscales -de los cuales a la fecha las C.T.A estaban exoneradas de su pago. Además de lo anterior, esta ley incluyó también un régimen de derechos mínimos irrenunciables para los asociados, tales como el derecho a una compensación mínima mensual, la protección a la maternidad con un menor trabajador, y realizó algunas precisiones referentes a la seguridad social integral, acogiendo en estos aspectos una serie de propuestas hechas por el gremio cooperativo			
---------------------------------	---	--	--	--

Continuación Tabla 3

Ley 454 de agosto 04 de 1998	Introduce nuevas disposiciones no contempladas en la Ley 79/88			La constitución de toda cooperativa se hará en la Asamblea de Constitución, en la cual serán aprobados los estatutos y nombrados en propiedad los órganos de administración y vigilancia. El consejo de administración allí designado nombrará el representante legal de la entidad, quien será responsable de tramitar la inscripción en el registro de la superintendencia encargada de la supervisión para efectos de la obtención de la personería jurídica. (Art 14)
-------------------------------------	--	--	--	---

Continuación Tabla 3

DE CARÁCTER TRIBUTARIO	
GENERALIDADES	
Estatuto Tributario colombiano	El Estado otorga un tratamiento especial en materia fiscal a estas entidades. En el Estatuto Tributario se designó el Régimen Tributario Especial con el fin de dar a las entidades sin ánimo de lucro un trato preferencial en la tarifa del impuesto sobre la renta y la posibilidad de que todo su beneficio sea exento, equivalente a tener una tributación de cero.
Circular básica jurídica 007 de 2008 - Título V - Capítulo I - Numeral 4	Por la cual se establecen los plazos para inscribir aquellas reformas estatutarias que en la CTA se hagan necesarias, previa asamblea realizada
Sentencia C-211 de 2000	Trabajo asociado como tercera modalidad de trabajo, junto al asalariado e independiente
Sentencia 00187-01 de octubre de 2006	Los asociados no tienen el carácter de trabajadores asalariados, ni la cooperativa actúa como patrón o empleador de los mismos, por lo cual no es procedente el pago de aportes parafiscales. Con base en estos argumentos, el Consejo declaró la nulidad parcial del artículo 1 del Decreto 2996 de 2004, en el que se había establecido esta obligación.

Fuente: el autor

No se tomarán en cuenta las disposiciones que en materia de reglamentación sean de rango inferior a estas leyes, esto con el fin de alcanzar un mayor énfasis en las leyes fundamentales que rigen el marco normativo cooperativo.

La actividad del cooperativismo en materia legislativa tendría una nueva reactivación sobre el 2004 y 2008 por cuenta del creciente número de cooperativas presentes en diversos ámbitos económicos del país, así como simultáneamente surgían más y más casos que hacían evidente los supuestos abusos de la figura y de los derechos de sus asociados, lo que generó la necesidad de regular y de frenar la indebida utilización del modelo cooperativo de trabajo asociado; por tal motivo se expide el Decreto 4588 de 2006, por el cual se deroga el Decreto 468 de 1990, con el cual se llenarían algunos vacíos legislativos y reforzarían algunos conceptos particulares en cuanto a la naturaleza, características, objeto social y prohibiciones y restricciones a estas instituciones y terceros.

Incluso esta situación llevó al gobierno a imponer contribuciones especiales a las C.T.A, destinadas al Sena, al ICBF y a las cajas de compensación, este hecho contribuirá a controlar la grave problemática, pues pondrá a estas cooperativas en las mismas condiciones de otro tipo de entidades que desarrollan actividades similares (Ley 1233 de 2008).

8.3. COOPERATIVISMO Y SOCIEDAD

Ahora bien, ¿son pertinentes, importantes, relevantes, y sobre todo claras las relaciones que existen entre el cooperativismo y la sociedad a la cual sirve? El solo cuestionamiento sugiere una necesidad innegable que hace considerar hablar un poco acerca de la correspondencia existente entre el cooperativismo y la sociedad, cabe aclarar, que ésta relación, es de doble vía, dado que, como se aclaró oportunamente en un apartado anterior de este capítulo, el cooperativismo surgió en respuesta a ciertos menesteres sociales⁸¹ en un momento de coyuntura histórica en el mundo, en procura de alcanzar una mejor calidad de vida para los

⁸¹ Ver en este mismo documento reseña histórica de los inicios del cooperativismo (parte 7.1 en antecedentes del cooperativismo) página 43

individuos, a su vez, la sociedad con su trabajo, permitió el desenvolvimiento del cooperativismo entre esta misma.

Con el propósito de conocer cómo opera el cooperativismo en sociedad, y la forma como éste se ha arraigado en ésta última, a continuación se desarrollarán algunos conceptos que de manera general proporcionaran al lector herramientas conceptuales que permitirán un mejor entendimiento de lo que con este apartado en este capítulo se desea conseguir.

8.3.1. Propósito, principios, valores del cooperativismo

8.3.1.1. Propósito

Como bien se describió ampliamente en la primera parte de este capítulo -que comprende la ambientación histórica del cooperativismo-, el cooperativismo surgió en gran parte debido a los fuertes cambios que en materia de industria revolucionaron la segunda mitad del siglo XVIII en Europa con lo que históricamente se conoce como “La Revolución Industrial”. El aumento desmedido de las fábricas y de la industria manufacturera en general demandaba cada día más y más obreros, oportunidad que las personas que vivían en el campo estuvieron prestas a escuchar, por tal razón, éstos abandonaron sus sitios rurales y llegaron a la ciudad en búsqueda de aprovechar una de estas oportunidades. Esta situación caótica en las ciudades, aunada a las pobres condiciones laborales de la época generó luchas y movilizaciones sociales en contra del orden económico existente, entre estas luchas y movimientos, surgió el movimiento cooperativista. Uno de los hitos históricos que darían un fuerte impulso al cooperativismo, sería la apertura en Rochdale (Inglaterra), en el año de 1844, de la primera cooperativa de obreros tejedores, mientras que en Roodding (Dinamarca), se abrirían las puertas a la primera de las escuelas de nivel secundario con campesinos agrícolas que se encargaría de impartir lecciones sobre cooperativismo, y éstas a propagarse en toda Europa.

8.3.1.2. Principios

Los principios cooperativos⁸² son lineamientos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores. Los principios constituyen el núcleo de las cooperativas y están estrechamente ligados, de forma que si se ignora uno serán menospreciados los demás. Estos principios son:

- Membresía abierta y voluntaria: "Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religioso".
- Control democrático de los miembros "Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos".
- Participación económica de los miembros: "Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes

⁸² Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social – INAES (online). (Argentina) (consultada el 16 de octubre de 2013)

<http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=39#1>. - Membresía abierta y voluntaria:

<http://www.portalcooperativo.coop/index.php/cooperativismo/doctrina>

propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible, los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía".

- Autonomía e independencia: "Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa".
- Educación, entrenamiento e información: "Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a jóvenes y creadores de opinión, acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo".
- Cooperación entre cooperativas: "Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo. Trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales".
- Compromiso con la comunidad: "La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros".

8.3.1.3. Valores del cooperativismo

Las cooperativas se basan en los valores siguiendo la tradición de sus fundadores. Sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás⁸³.

- Ayuda mutua: Se basa en la creencia de que toda la gente puede y debe controlar su propio destino.
- Responsabilidad: Quiere decir que los miembros asumen la responsabilidad para su cooperativa, para su creación y vitalidad continua.
- Democracia: Los miembros tienen derecho a participar, ser informados, ser escuchados y ser involucrados en la toma de decisiones.
- Igualdad: Los miembros deben asociarse lo más igualitariamente posible, aunque esto sea, a veces un reto difícil en las grandes cooperativas o en las federaciones de cooperativas.
- Equidad: Se refiere a la forma en que se trata a los miembros dentro de la cooperativa y a la forma de retribuirles su participación en la cooperativa.
- Solidaridad: La cooperativa tiene la responsabilidad de velar por el interés colectivo de sus miembros. Es la mera causa y consecuencia de auto ayuda y ayuda mutua, dos de los conceptos fundamentales que son al corazón de la filosofía cooperativa.

⁸³ Alianza Cooperativa Internacional – ACI (online). (ACI Américas) (consultada el 18 de octubre de 2013)

<http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>

<http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=39>

<http://www.portalcooperativo.coop/index.php/cooperativismo/doctrina>

8.3.2. Comunidad y cooperativismo

Adicionalmente, la relación de la cooperativa con los terceros que contraten sus servicios debe darse en términos de autonomía e independencia, para lo cual es imprescindible la posibilidad de disponer de sus medios de producción, por la vía de la propiedad, la tenencia o la posesión sobre los mismos.

Uno de los principales problemas que presentaron las CTA para consolidarse como empresas fueron las condiciones de trabajo muy por debajo de los estándares medios⁸⁴

8.3.2.1. Los asociados y las C.T.A

Entre Asociados: La triple condición que tienen los asociados a una CTA, de dueños, gestores y trabajadores, hace que todos estén en el mismo nivel, es decir, que no haya subordinación, y es por esta razón, que es menester de la Junta de Vigilancia (Funciones de la Junta de Vigilancia. Art. 40 de la Ley 79 de 1988. Devolución de Aportes y Ahorros. No pago de Compensaciones y Seguridad Social, Actuaciones Irregulares de los directivos, Exclusiones y retiros irregulares, Asambleas irregulares, Cobro indebido de cuotas de administración, sostenimiento y otros, Retiro de asociados y cruce de cuentas, Violación de la naturaleza jurídica (intermediación laboral, servicios a terceros, vínculo de asociación laboral), conocer en primera instancia de los reclamos o diferencias que se presenten entre un trabajador asociado y la CTA, de igual forma, hacer correctivos por el conducto regular.⁸⁵

Con la CTA: Las relaciones del trabajador asociado con la CTA se regulan principalmente mediante dos regímenes internos: el de trabajo asociado y

⁸⁴ ASOCIACIÓN COOPERATIVA INTERNACIONAL. Versión preliminar de la ponencia presentada en el VI encuentro latinoamericano de investigadores en cooperativismo. Paraguay. 2010.

⁸⁵ SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. "En busca de un eficiente modelo de trabajo asociado. Barranquilla. 2013.

compensaciones, que conoce el Ministerio de Trabajo, y los estatutos con la preservación de la naturaleza jurídica que conoce la SES.⁸⁶

De estas características se desprende que las cooperativas de trabajo asociado no están concebidas para el beneficio de unos pocos, sino para el bienestar de todos sus trabajadores asociados, quienes son al mismo tiempo los dueños, gestores, y trabajadores de la empresa, por lo cual no pueden ser constituidas ni pertenecer a una sola persona.

La facultad de autorregularse no apunta a permitir la violación de los derechos de los trabajadores, sino que es el reconocimiento a la naturaleza especial de estas entidades, en las que están ausentes las relaciones jerárquicas o de subordinación, que conducirían a aplicar las normas laborales. La autorregulación implica que los trabajadores mismos deben definir y aceptar los regímenes de trabajo y de compensaciones que han de regir sus relaciones con la cooperativa, estableciendo en forma concertada sus derechos y deberes.

Con la culminación del primer capítulo de la presente investigación, han quedado claros algunos de los conceptos más relevantes que en relación al cooperativismo y cooperativas de trabajo asociado se refiere, lo cual, facilitará la adecuada comprensión y análisis de los objetivos que con el desarrollo del segundo capítulo se pretenden alcanzar.

⁸⁶ Ibíd.

CAPÍTULO II

9. TERCERIZACIÓN LABORAL, COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SECTOR PANELERO DEL CENTRO DEL VALLE DEL CAUCA

Colombia requiere de la tercerización laboral para continuar la senda de disminución del desempleo y para mejorar su inserción al comercio internacional. Por tanto, los inconvenientes generados por los mecanismos de tercerización deben solucionarse a través del desestimulo de sus determinantes, como los altos costos de la contratación, y del refuerzo de las medidas de vigilancia y control que eviten el incumplimiento de las normas laborales, en lugar de eliminar un instrumento que genera empleo y ofrece ventajas a los sectores estacionales de la economía.⁸⁷

Es pertinente recordar que, tras el recorrido histórico hecho en el primer capítulo “*antecedentes históricos del cooperativismo*”, se realizaron importantes definiciones en lo que respecta al cooperativismo y las C.T.A., la sociedad, sus asociados y comunidad en general; además de la compilación de lo más trascendente que en cuanto al marco legal que rige al sector cooperativo en Colombia concierne, de tal manera que éste fuese práctico en su consulta y claro en su comprensión. Así mismo, se hizo una exploración histórica muy pertinente en aras de poner en contexto el desarrollo y la importancia del tema objeto de ésta investigación, este proceso de “ambientación” –como bien pudiera llamarse, el cual se desarrolló de manera generalizada y sin la intención de hacer énfasis alguno en cualquiera de las temáticas abordadas– se hizo con base a diversas nociones de “trabajo” –las cuales fueron expuestas en el apartado correspondiente del capítulo primero– y la importancia que éste tuvo para el hombre en su devenir histórico, como también el comportamiento que ha tenido históricamente el trabajo en Colombia antes de la llegada del cooperativismo al país, y los cambios que ha sufrido éste después del establecimiento del cooperativismo en la economía nacional. En esta última parte, se hace referencia a un término que para este

⁸⁷ Informe mensual del mercado laboral-La tercerización laboral en Colombia

segundo capítulo se convierte en eje central de desarrollo de la investigación y de la narrativa del mismo: flexibilización laboral. En este, se retomarán los conceptos que sobre las cooperativas de trabajo asociado y flexibilización laboral han sido ya enunciados en el capítulo primero.

Cabe recordar que una cooperativa de trabajo asociado nace producto de la voluntad de un grupo de personas que se unen para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.⁸⁸

En la actualidad, el concepto de “flexibilización laboral” suele tener connotaciones equívocas, dado que las personas tienden a relacionar la flexibilización laboral con actos “comprensivos” y “complacientes” de los patronos hacia sus empleados, como bien pudiera ser un permiso para asistir a una cita médica, o realizar una diligencia personal, un día de permiso para descansar o consentimiento para salir más temprano, etc. Pues bien, para poder establecer claramente una definición –además de un vínculo claro y pertinente– de este concepto en virtud de los objetivos que se plantean en el desarrollo de este capítulo, en un primer punto se harán aproximaciones conceptuales sobre la tercerización laboral –partiendo desde la flexibilización laboral–, a través de algunas definiciones básicas sobre flexibilización laboral –siguiendo lo descrito en el capítulo I–, citando las posturas de diversos autores, organismos competentes, justicia y/o gobierno, sociedad, empresarios sobre tercerización laboral. Posteriormente, las características de las C.T.A. al estar bajo este esquema de contratación laboral, donde se pueda concluir si el modo de operación de las C.T.A. está directamente relacionado por el campo de acción donde ejercen influencia o no.

⁸⁸ Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social – INAES (online). (Argentina) (consultada el 16 de octubre de 2013) <http://www.inaes.gob.ar/es/articulo.asp?id=39#1>.- *Membresía abierta y voluntaria*

En un segundo punto, se hablara del presunto tránsito de la tercerización laboral hacia el cooperativismo, previa determinación de las circunstancias bajo las cuales la tercerización laboral se erige como eje central en el desarrollo del objeto social de las C.T.A., de manera que pueda establecerse una clara relación –si la hay– entre la tercerización laboral y el cooperativismo, y las evidencias que permitan inferir que la tercerización puede relacionársele con las C.T.A., así como también la manera en la que se valida esta forma de flexibilización laboral.

En un punto subsiguiente, se buscará plantear la relación –si existe– entre la tercerización laboral y las C.T.A., y entre ésta última y el sector panelero del centro del Valle del Cauca, estableciendo la manera y las circunstancias por las cuales estos nexos se hicieron posibles.

9.1. DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL A LA TERCERIZACIÓN LABORAL

Como quedó claro en algunos apartados del capítulo anterior, la evolución de ciertas nociones e instituciones debido a la globalización, llevaron a replantear gran cantidad de concepciones que se tenían en relación con el derecho laboral, debido principalmente al agitado panorama internacional, producto del fenómeno globalizador del momento. Este dinamismo reevaluador, condujo a que la flexibilización laboral se erigiera como un instrumento necesario para hacer frente al mercado global desde el factor laboral.

Es de conocimiento general que la globalización en Colombia es producto del neoliberalismo⁸⁹ que se encontraba en auge hacia la década de los noventa. La flexibilización laboral surge a partir de la globalización –y por consiguiente surge a partir del neoliberalismo– concebida bajo el propósito de la desregularización

⁸⁹ Teoría política que tiene a reducir al mínimo la intervención del Estado, dado que una regularización excesiva en el mercado lo inhibe, restringe, llevándolo a presentar fallas

económica que proponía el neoliberalismo. Este último formula una mayor libertad, con un mayor campo de acción y entre otros, un marco de referencia más flexible. Partiendo de estos principios, la flexibilización laboral debe ser entendida primeramente como un fenómeno económico que implica la capacidad de estar “prestos” al cambio, de acuerdo a las circunstancias o necesidades, entendiendo que son las instituciones quienes padecen los efectos de dichas variaciones, esta condición obliga al mercado a que se autorregule⁹⁰, corrigiendo los fallos que produzca la rigidez del sistema intervencionista del Estado, esta desregularización y control al intervencionismo del Estado supone, paradójicamente, la autorregulación por parte de las instituciones a las cuales se ve unida la idea del neoliberalismo⁹¹; bajo esta premisa, no hay un “modelo” malo de la burguesía —el neoliberal—, y un “modelo” bueno —el proteccionista—, por el contrario, lo que existe es una lucha entre trabajadores y burgueses, unos por aumentar sus ganancias y otros en procura de mejorar sus condiciones laborales. En esta lucha, los trabajadores fueron perdiendo terreno, ya que las normas se ajustarían para hacer más ‘flexible’ el trabajo, esto es, para permitir despidos masivos en las empresas, formas de contratación temporal y una relación laboral indirecta.

Ahora bien, hasta ahora solo se ha escudriñado la definición en términos económicos para flexibilización laboral, vale la pena contemplar también las implicaciones que para esta se contemplan en el ámbito jurídico, ya que el derecho al trabajo tiene injerencia jurídica directa en la flexibilización laboral por todo lo que concierne a la obligatoriedad en el cumplimiento de ciertos deberes tales como los aportes a la seguridad social, prestaciones sociales obligatorias, y son precisamente estos efectos jurídicos en los que se hará mayor énfasis en el presente capítulo.

⁹⁰ Aunque el neoliberalismo celebra la desregularización por parte del estado, contempla la posibilidad de que este deba entrar en acción cuando los fallos no puedan ser superados con la tesis neoliberalista

⁹¹ Desregularización, estado social y proceso de globalización

Un artículo en particular publicado en la edición virtual del periódico El Tiempo el 26 de julio de 1999 –en plena crisis del sector cooperativo– titulado “Claves de flexibilidad laboral”, aporta una concluyente definición sobre lo que es la flexibilización laboral, en dicho artículo su autor, Alberto Corchuelo, hace analogía a la forma como actúa la flexibilización laboral en los empleados: “(...) transformarlos en una especie de pelota que rebota ágilmente en los auges económicos pero que, igualmente, cae rápidamente al piso en las recesiones”, en otras palabras, la flexibilización laboral se refiere a la facilidad que tienen las empresas para ajustar sus niveles de remuneración, compensación y empleo a las condiciones económicas del momento.

La teoría económica neoclásica valida la anterior argumentación al sustentar que “una situación de equilibrio prevalecerá en el corto plazo debido a la libre operación de las fuerzas del mercado”, así pues, partiendo de un supuesto donde la asignación básica salarial de un país se encuentre por encima de su nivel óptimo, la tasa de desempleo será elevada debido a la excesiva demanda insatisfecha de trabajo, por el contrario, si esta diferencia fuera eliminada, el nivel salarial buscará ubicarse en su nivel óptimo que permita un pleno empleo tras la eliminación del exceso de demanda laboral insatisfecha. Ahora bien, si el salario se ubicara por debajo de su nivel óptimo, los trabajadores reaccionarán disminuyendo la oferta de mano de obra, buscando que ante la escasez de la misma, el salario busque adoptar un nivel válido para todos los actores. Es así pues como las fuerzas de oferta y demanda pueden determinar el concepto de asignación mínima salarial –sin intervencionismo– y no como normalmente ocurre –con intervención del Estado–.

Contrario a lo anteriormente expuesto, John Maynard Keynes proponía un papel más activo por parte del Estado⁹², haciendo un acompañamiento a los actores de la economía, en los cuales “no confiaba en su capacidad de autorregulación”, controvirtiendo así el tratado neoclásico, ya que para Keynes, el capitalismo es incapaz de retomar su punto de equilibrio una vez lo ha perdido –tal como se hizo evidente en la gran depresión de la década de los 30–, además de lo anterior, Keynes anticipó que si el Estado flexibilizaba los salarios, es decir, sin una base mínima de remuneración salarial, las empresas no solo no contratarían más personal por no necesitarlo, sino que disminuirían los salarios de quienes ya trabajan para ella, lo que va en detrimento de la calidad laboral.

En el caso de Colombia, desde finales de los 80, grandes círculos empresariales iniciaron una ofensiva legislativa que buscaba la ‘flexibilidad’ laboral con el pretexto de aumentar la productividad de las industrias nacionales y de hacer más atractivo el país para la llegada de las transnacionales que buscaban establecerse en países con mano de obra barata.

En 1989 se crea el Régimen General de Trabajo Asociado, reglamentado al año siguiente para permitir la creación de Organizaciones de Trabajo Asociado y Cooperativas de Trabajo Asociado. De inmediato, los empresarios comenzaron a crear estas cooperativas que les permitían vincular a sus trabajadores sin contratos, sin prestaciones sociales, sin pagos de parafiscales e incluso sin tener que garantizar el salario mínimo.

Adicionalmente, en la década de los 90 se presentaron algunos antecedentes legales que pudieron incidir en el incremento numérico de las cooperativas de trabajo asociado, en particular la Ley 100 de 1993, con la cual se aumentaron

⁹² La principal novedad de su pensamiento radica en considerar que el sistema capitalista no tiende al pleno empleo ni al equilibrio de los factores productivos, sino hacia un equilibrio que solo de forma accidental coincidirá con el pleno empleo.

significativamente los costos de la nómina, debido a las cotizaciones con destino a salud, pensiones y riesgos profesionales.

Se considera la ley 100 de 1990 como la precursora hacia un mercado laboral flexible por cuanto introdujo cambios en la legislación laboral para hacer menos costosa la contratación y despido de personal, buscando incentivar la creación de nuevos empleos abaratando los mismos. No hay duda que después de la reforma laboral de 1990, el mercado de trabajo se tornó muy flexible. Las nuevas normas sobre contratación y los costos de despido en los contratos a término indefinido -según antigüedad- determinaron que los empleadores reorientaran sus demandas de trabajo hacia contratos de corta duración⁹³. Naturalmente, esta flexibilidad en el mercado de trabajo no es la más sana para la economía ya que los costos de despido para los trabajadores más antiguos son elevados, la reorientación de las demandas de trabajo hacia contratos de corta duración, tiene efectos indeseables sobre la productividad del trabajo (entrenamiento y capacitación de los trabajadores⁹⁴).

Es así pues como las empresas empezaron a utilizar cada vez más la tercerización como una forma de recortar los costos laborales, situación que fue mucho más evidente en sectores como el de la salud, en el que el Gobierno inició hacia el 2002- 2003 todo un proceso de reestructuración de hospitales, buscando reducción de costos y mayor eficiencia en la prestación de servicios.

Entre las disposiciones más sobresalientes en materia de flexibilidad laboral se tiene la “flexibilización” hacia los contratos temporales, facilidad de despedir trabajadores con más de 10 años de antigüedad, disminución del monto de las indemnizaciones, un salario que abarque todas las posibles remuneraciones para

⁹³ los trabajadores encuentran más rápidamente empleo pero éste es de menor duración.

⁹⁴ Desde esta perspectiva sería recomendable armonizar los costos de despido según antigüedad, de tal forma que los empleadores tuvieran más incentivos para entrenar y capacitar su fuerza de trabajo.

un trabajador (salario integral), permitió la creación de empresas de servicios temporales, permitiendo la contratación de personal extra en caso de ser requerido para proveer mano de obra temporal , posteriormente, la Ley 100 facilitó aún más la contratación de personal temporal, los costos no salariales aumentarían de un 47% a un 53% después de adoptada la Ley 100

La Ley 50 pudo hacer tanto en materia de flexibilización laboral por estar enmarcada en la constitución de 1886, en la cual no existían los derechos sociales ni económicos, por lo cual la desprotección de los mismos se hizo evidente con la Ley 50 de 1990

“Más de la mitad de los trabajadores en Colombia no tienen un contrato laboral, es decir, sus patrones no son responden por su seguridad social, no tienen posibilidad de agremiarse y no tienen estabilidad en su empleo. Esta clase de explotación de la mano de obra es la que llamamos tercerización”⁹⁵.

Así pues, la flexibilización en materia de derecho laboral es una regresión de los derechos económicos y sociales, toda vez que la flexibilización plantea la posibilidad de alejarse de lo legal en cuanto permite desconocer el mandato de progresividad respecto a ciertos derechos económicos y por ende desmejorar ciertas condiciones previstas en el CST, pero sería solo hasta la ley 789 de 2002 donde se lograrían avances muy significativos en la flexibilización laboral así:

- Artículo 13 Ley 789/2002, exoneración del pago de parafiscales a quienes contraten personal nuevo con ciertas características
- Art 25 y 26 de la misma ley, se amplía la jornada diurna de trabajo extendiéndola hasta las 10 de la noche, lo que hace que no haya excesos de nómina al hacer más factible no tener que pagar recargos nocturnos, redujo en un 25% los recargos dominicales

⁹⁵ ROMERO, Antonio. Op Cit.

- Art 28, disminución de los costos por despido injustificado
- Deslaborización del contrato de aprendizaje, ya que, hasta el régimen anterior a esta ley, éste era un empleado más, con esta ley sería un aprendiz, haciendo precario el trabajo obtenido por esta vía, al desincentivar al empleador a generar trabajos.

Hay personas que consideran que dicha ley fue un gran hito para la generación de empleo en el país, mientras que otras como la senadora Piedad Córdoba, quien en el año 2007 presentó ante el congreso de la república una iniciativa que buscaba una reforma a esta ley, apoyándose en la idea que ésta no cumplió con los objetivos que se propuso, opinan que solo trajo consigo precariedad en el aspecto laboral, lo que sí es evidente es la flexibilización que esta ley logró al extender la jornada diurna de trabajo, en la reducción de los costos por recargo nocturno, deslaborizando el contrato de aprendizaje y disminuyendo los valores por indemnización por injusta causa

Todas estas medidas sin excepción representan una reducción significativa en los costos de mano de obra para los empleadores, así como también una reducción considerable en los ingresos para el trabajador (relación directamente proporcional), así pues, todas las anteriores situaciones se fundamentan en la flexibilización laboral con el fin de crear nuevos empleos, y es esta razón por la cual, en virtud del mandato constitucional de progresividad económica se vulnera el derecho al trabajo en Colombia, de acuerdo a estudios realizados por UNICEF COLOMBIA “las políticas de flexibilización han reducido el desempleo, pero han generado pobreza, bien sea por la creación de empleos de baja remuneración o por la exclusión de segmentos de población del mercado de trabajo”, por lo cual, estas medidas generan empleo pero vulneran la calidad laboral de las personas de escasos recursos que se encuentran trabajando, es así pues como puede hacerse un avistamiento futuro de la situación que se puede esperar en el mercado laboral de mantenerse esta tendencia de flexibilidad, “los empresarios

están temerosos de ampliar sus nóminas cuando lo que están produciendo no lo está consumiendo la población” es claro pues que así estas medidas permitan (mas no ayuden) la creación de nuevos puestos de trabajo, la situación económica no mejorará.

Entre 2000 y 2005 fue el ‘boom’ de la tercerización, las CTA pasaron de ser el 21% del total de cooperativas a ser el 46,1%, de 732 pasaron a 2.980 y de tener un promedio de 75 ‘socios’ pasaron a tener 160, es decir, de 55.496 socios se pasó a 378.933. Para el 2006, 451.869 colombianos estaban empleados a través de CTA, de los cuales el 70% ganaba menos del salario mínimo, para este año existían ya 3.296 cooperativas.

Antes de esta normatividad existían las Empresas de Servicios Temporales, que vieron afectados sus ingresos por la proliferación de las nuevas formas de contratación. En 2004 estas empresas lograron la expedición de la Circular 067, firmada por el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, que advertía a las CTA para que no realizaran intermediación laboral en servicios propios de las EST. En este documento se recordaba a las CTA de que no podían ‘asociar’ trabajadores para que cumplan la ‘misión’ de las empresas, reconoció que las CTA se habían convertido en contratistas de servicios con régimen especial que no estaban sujetas a la legislación laboral y que estas entidades debían tener autonomía administrativa respecto a las empresas a las que suministraban personal. Pero ninguna de estas circulares, algunas de ellas concertadas con las centrales obreras, detuvo el crecimiento de la tercerización laboral hasta 2003, cuando comienza a disminuir la creación de nuevas CTA por la saturación del mercado laboral.

En este contexto, el modelo de trabajo asociado cooperativo empezó a ser considerado como un atractivo mecanismo para abaratar los costos de la mano de obra y, en la práctica, algunos empleadores, en muchos casos públicos, han

utilizado o constituido entidades, bajo la figura cooperativa, para contratar servicios de ex empleados cuando se producen recortes de sus plantas de personal, disminuyendo e incluso evadiendo responsabilidades sociales y prestacionales.

El fenómeno evolucionó de tal manera, que no fueron pocos los casos en que se sustituyeron las plantas de personal por empleos temporales, lo cual trajo como consecuencia la reducción en los ingresos de los trabajadores, situación que era aceptada por la precaria situación económica de la fuerza laboral.

Pero la tercerización es algo más que la reorganización de una cadena de producción, es todo un mecanismo de los empresarios para aumentar la explotación de la mano de obra y reducir los costos laborales, a través de figuras jurídicas por medio de las cuales contratan a destajo por cortos períodos de tiempo a los trabajadores, evaden su responsabilidad de aportar a la seguridad social y debilitan su derecho a la asociación. La tercerización es una manera de eliminar los derechos laborales y diluir la relación patrono/trabajador, suprime la estabilidad laboral e impide el derecho de asociación.

En 2006, Álvaro Uribe Vélez, presionado por los fondos de pensiones y las entidades de salud, anunció un decreto para reglamentar las CTA, frente al cual Julio Roberto Gómez, Secretario de la Confederación General del Trabajo, CGT, manifestó que es “un hecho positivo que el Presidente de la República haya garantizado que las cooperativas de trabajo asociado no pueden seguir haciendo intermediación laboral y por ello celebramos ese decreto”. Tres años después el panorama era igual y se pasó del 47% al 40% de los trabajadores con contrato a término indefinido.

Por ello, en septiembre de 2008 los corteros de caña abren un ciclo de luchas en las que los trabajadores sin formas de organización sindical, sin contratos

laborales y sin apoyo de las centrales obreras –que actúan más como mediadores entre los trabajadores y el estado y no como organizadores de las luchas– se lanzan a la huelga y la movilización por lograr un contrato laboral con las mínimas garantías⁹⁶.

A finales de 2008, más de diez mil corteros de caña de azúcar iniciaron una huelga en las plantaciones del Valle del Río Cauca contra las condiciones en las cuales desarrollaban su trabajo, los obreros eran contratados a través de más de 100 cooperativas de trabajo asociado y no tenían posibilidad de aspirar a una negociación colectiva con sus patrones pues no tenían ninguna relación laboral con los ingenios.

Desde entonces, los levantamientos de los trabajadores han tenido un factor recurrente: la tercerización laboral. En 2009, los trabajadores de Pacific Rubiales y Ecopetrol en Puerto Gaitán luchaban por lo mismo: mejoras salariales ajustadas a las ganancias de la industria petrolera, estabilidad laboral y contrato laboral directo. De igual manera se pueden citar los casos de los seis mil trabajadores de la palma africana en Puerto Wilches, los obreros del carbón en la Jagua de Ibirico y los trabajadores atuneros de Seatech en Cartagena.

Según cifras del Ministerio de Protección Social en 2010, sólo el 39% de los trabajadores tiene una relación laboral con la empresa para la cual presta sus servicios, el 13% trabaja en servicios domésticos o como jornalero sin tener ninguna relación contractual y el 48% es tercerizado.

De acuerdo con lo planteado, la problemática de las cooperativas de trabajo asociado es su indebida utilización para realizar actividades de intermediación laboral ajenas a su naturaleza, lo cual se traduce en la creación de figuras de

⁹⁶ Esta lucha por un contrato laboral es la misma que desarrollaron los trabajadores de las bananeras a principios de Siglo XX, masacrados en diciembre de 1928 para reprimir la huelga. Las conquistas obtenidas en las décadas posteriores se vienen perdiendo desde finales de los años 80.

subcontratación que no atienden las aspiraciones de los trabajadores asociados, quienes finalmente se vinculan no por motivaciones propias, sino por motivaciones externas que son altamente atractivas dada la proliferación del modelo.

Puede afirmarse que al ser las empresas contratantes las más interesadas en disminuir sus costos de operación, han sido éstas, en buena parte, las promotoras de las CTA. Los trabajadores asociados han pecado por omisión actuando como simples espectadores, que no comprenden el modelo, ni las causas subyacentes, y cuyo interés prioritario se limita a sufragar la necesidad de obtener un ingreso. De esta forma, se da origen a la intermediación laboral por parte de las CTA.

Existe evidencia de una correlación entre el crecimiento de estas cooperativas y la expansión de un determinado sector empresarial que, luego de un periodo de recesión, buscó obtener márgenes de utilidad mayores o niveles de competitividad superiores (...) El incremento acelerado en el número de CTA obedece, entre otras causas, a la tendencia, más o menos acentuada, a la especialización de las empresas, que ha conducido al outsourcing o tercerización de actividades con el ánimo de ganar competitividad⁹⁷.

Para los trabajadores asociados a estas falsas cooperativas, la situación resulta muy compleja, toda vez que carecen de injerencia en las decisiones de contratación y, por ende, en sus condiciones de trabajo. Adicionalmente, terminan siendo los primeros afectados por su triple condición de dueños, gestores y trabajadores de la cooperativa.

En este contexto, existe un problema de fondo: la pérdida de la identidad cooperativa, con la consecuente afectación de la calidad del trabajo, que finalmente se traduce en la utilización de la figura cooperativa para transferir empleados dependientes y modificar la naturaleza de su vinculación y no en una

⁹⁷ ROMERO, Antonio. Op Cit.

opción eficiente y real para las personas como alternativa para mejorar la calidad del empleo o su nivel de ingreso.

En Colombia hoy se aprecia un modelo cooperativo de trabajo asociado que en términos generales, en vez de ser una alternativa para el desempleo, es una forma de contratación que ha sido utilizada de manera indebida generando ruido para el sector cooperativo y que ha derivado en problemas sociales para las personas que, desconociendo la naturaleza del modelo y ante su necesidad de ingreso, no han tenido más opción que aceptar las ofertas provenientes de este tipo de entidades, exponiéndose a la vulneración de sus derechos.

El constante crecimiento del número de cooperativas de trabajo asociado en Colombia, ha coincidido con un periodo de expansión de la producción nacional, posterior a la recesión económica que se dio a finales de la década de los años noventa.

Las iniciativas de las centrales obreras en Colombia han apuntado a una campaña mundial orientada por la Confederación Sindical Internacional, CSI, a la cual se encuentran afiliadas todas las centrales colombianas. Esta campaña por el “trabajo digno o decente” tiene como objetivo aumentar el número de sindicalizados de manera formal en concertación con los gobiernos. Su premisa fundamental es la lucha contra el modelo neoliberal no contra el capitalismo, por lo cual las actividades de esta campaña no se centran en organizar a los trabajadores para la movilización y en la coordinación continental o global de las luchas sino en la afiliación de los trabajadores tercerizados a los sindicatos existentes. El objetivo de las centrales frente al Gobierno de Santos es: “Eliminar las Cooperativas de Trabajo Asociado; garantizar la estabilidad laboral de los 120 mil provisionales; garantizar el derecho de asociación y de negociación colectiva de los empleados públicos; garantías para ejercer la actividad sindical y respeto a los derechos humanos y políticas de empleo y trabajo decente”. Y su sustento fue

que la Casa Blanca condicionó el desarrollo del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Colombia a la eliminación de las CTA.

En julio de 2011, las juntas directivas de los sindicatos miembros de la ICEM⁹⁸ en Colombia, de organizaciones sindicales afiliadas a CTC, CGT y CUT, de sindicatos de América Latina y Europa, de Centros de Apoyo, organizaciones sociales y federaciones internacionales amigas articuladas al programa de unidad y solidaridad sindical del Programa País de la FNV⁹⁹ Holanda –PPC- se reunirían en Bogotá en el marco del Seminario Internacional contra la Tercerización Laboral, donde tras abordar de manera sistemática el tema de la tercerización, concluyeron, entre otras cosas, que la tercerización laboral podría definirse como una transferencia de actividades a otra empresa o contratista.

El Gobierno Santos no tuvo ninguna dificultad en expedir el Decreto 2025 de 2011, por medio del cual se estableció que para efectos de la Ley 1429 de 2010 se entiende como tercerización el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. De esta manera cumplía su acuerdo con La Casa Blanca y demostraba que las solicitudes de las centrales son inocuas mientras no se exija la eliminación de toda forma de tercerización y la obligatoriedad de que toda contratación sea directa.

En la actualidad los empresarios recurren a distintas formas de tercerización: empresas de servicios temporales (EST), cooperativas de trabajo asociado (CTA), agencias de empleo, contrato sindical, sociedades por acciones simplificadas (SAS) y órdenes de prestación de servicios, entre otras.

El sector cooperativo colombiano tradicionalmente ha estado concentrado en el campo de los servicios, en particular los de tipo financiero. Del mismo modo han

⁹⁸ Concejo Internacional de Medios Educativos (ICEM por sus siglas en inglés)

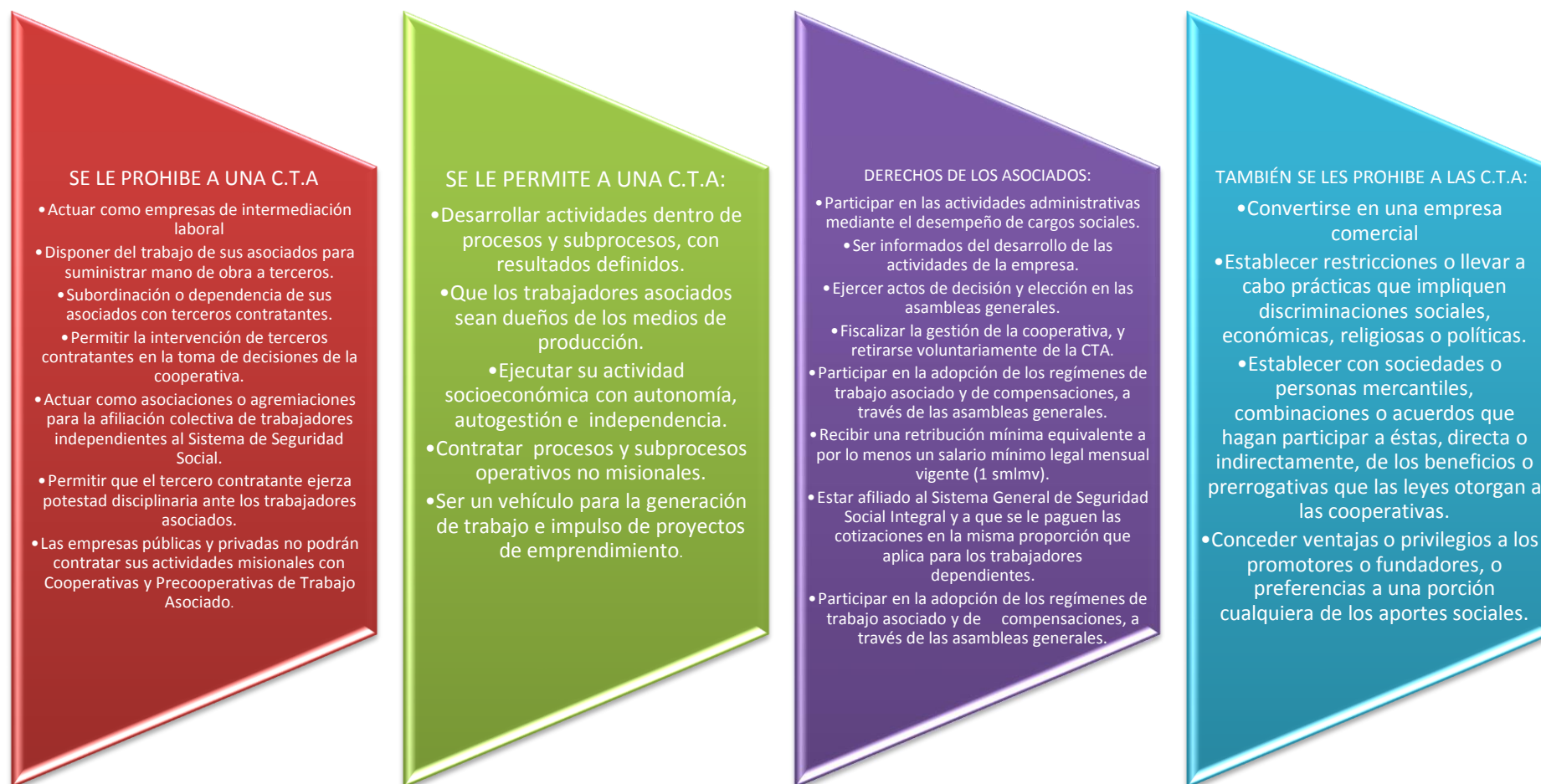
⁹⁹ FNV: Federación de Sindicatos Nacionales de Holanda

sido fuertes las formas cooperativas en campos como la explotación de café o la prestación del servicio de transporte; no obstante, el modelo cooperativo de trabajo asociado, que hasta hace algunos años, participaba de manera marginal en número de cooperativas, ha cambiado este panorama y hoy la realidad es totalmente distinta. El 49.01% de las cooperativas colombianas que reportan información a los entes de control y vigilancia son de trabajo asociado, algo que históricamente no tiene precedentes y que ratifica la explosión de este nuevo esquema laboral en el país.

De una parte, se tiene el registro de las Cámaras de Comercio con alrededor de 13.700 cooperativas de trabajo asociado –CTA–, el cual fue contrastado con las solicitudes de autorización y registro que, en virtud de la expedición de la Ley 1233 de 2008, hicieron las cooperativas ante el Ministerio de la Protección Social –MPS–, las cuales ascendieron a aproximadamente 6.000. Derivado de dicho cruce de información, la Supersolidaria publicó un listado de 7.741 entidades incursas en causal de disolución y liquidación por incumplir con los trámites mencionados.

A continuación, para brindar una mayor claridad al lector sobre las principales características que tienen las Cooperativas de Trabajo Asociado, se presenta de manera gráfica un resumen de las mismas.

Gráfico 1: Generalidades sobre las CTA



CAPÍTULO III

10. LA ACTIVIDAD PANELERA EN COLOMBIA Y EL MUNDO

La actividad panelera es considerada la segunda agroindustria rural después del café, por el número de establecimientos productivos, el área sembrada y la mano de obra que vincula. Se calcula que esta actividad genera 353.366 empleos directos. Por estas condiciones el sector panelero es soporte de paz, empleo y desarrollo en diferentes regiones.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO SOCIAL

10.1. LA PANELA Y SU AGROINDUSTRIA

La panela (conocida en otros entornos también bajo los nombres de raspadura, atado dulce, chancaca¹⁰⁰, empanizao¹⁰¹, papelón, piloncillo o panocha) es un alimento típico de Bolivia, Brasil, Centro América, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Perú y Venezuela, también es producida en algunos países asiáticos, como India y Pakistán, donde se le denomina “gur” o “jaggery”. El ingrediente principal para su elaboración es el jugo de la caña de azúcar¹⁰² (*Saccharum officinarum* L), en cuyo tallo se forma y acumula un líquido rico en sacarosa, el cual es cocido a altas temperaturas hasta que este se torna espeso, para luego ser moldeado principalmente en forma de cubo y posteriormente se deja enfriar hasta que este se solidifique, en un proceso alternativo para dicho jugo cocido a altas temperaturas, este es refinado en ingenios azucareros para obtener azúcar, la cual se comercializa en mayor medida para llegar al consumidor final, cada uno de estos con un mayor grado de elaboración que el anterior y, en ese orden ideas, con un mayor valor agregado.

¹⁰⁰ Del quechua chankaka

¹⁰¹ De Brasil

¹⁰² Que es una gramínea tropical, un pasto gigante emparentado con el sorgo y el maíz debiendo ser el único ingrediente, pero existen productores que agregan otras sustancias para lograr un punto óptimo de la misma

Reconocida también por su aporte nutricional al ser una fuente inmediata de energía, ya que posee azúcares reductores equivalentes del 6% al 15% de su peso seco, los cuales son metabolizados con facilidad por el organismo.¹⁰³

Tabla 4: Principales productos derivados de la caña de azúcar

PRODUCTO	DETALLE
Miel de caña	Se obtiene a partir del jugo de caña por evaporación del exceso de agua y concentración de los sólidos. Se utiliza como edulcorante, aditivo culinario y suplemento alimenticio.
Azúcar no centrifugada	Es la miel de caña solidificada, o panela
Azúcar cruda centrifugada	Es la azúcar morena, en la cual, la miel de caña se somete a centrifugación y cristalización entre 95 y 98 grados de sacarosa. Conserva el color de la melaza por una leve película que envuelve los cristales.
Azúcar refinada o azúcar blanca	Se obtiene del azúcar morena, sometiéndola a un proceso químico de purificación. Su pureza oscila entre el 99,8 y 99,9 grados de sacarosa. Es netamente un edulcorante.

Fuente: el autor con base en DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Agenda prospectiva de investigación y desarrollo tecnológico para la cadena productiva de la panela y su agroindustria en Colombia.

En Colombia, el sector agropecuario¹⁰⁴ es uno de los pilares más importantes sobre los cuales crece y se desarrolla la economía nacional. El indudable valor que se le atribuye a este sector económico la convierte en una de las “cinco locomotoras de la prosperidad” que de acuerdo al plan de gobierno del actual presidente Juan Manuel Santos Calderón, prometen jalonar el desarrollo económico del país junto con otras cuatro “locomotoras” (infraestructura, vivienda, minería e innovación).¹⁰⁵ La agricultura debe su importancia fundamentalmente debido a la inclusión que hace en sus procesos productivos de un alto

¹⁰³ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Cadena productiva de la panela: diagnóstico de libre competencia.

¹⁰⁴ También agroforestal

¹⁰⁵ <http://www.portafolio.co/columnistas/locomotoras-el-desarrollo>

porcentaje de población rural –quizás más que cualquier otro sector económico–, además de su papel preponderante en la industria nacional.

La panela y su agroindustria se ciernen como un subsector dedicado a la producción de este tipo de bien derivado de la caña de azúcar^{106 107}. Superados únicamente por el café como actividad generadora de empleo en el país y ubicándose en el quinto lugar como el producto con mayor extensión de tierra cultivada en el mismo. La agroindustria panelera es considerada como un soporte a la economía nacional, además que, la panela es uno de los productos más tradicionales de Colombia, llevándola a formar parte básica de la canasta familiar.

Es producida también en países como India, Filipinas, Brasil, Perú, Ecuador, entre otros, no obstante la carencia de tecnología especializada para su fabricación le ha impedido avanzar en proporción a su importancia tanto económica como social en los países donde se le produce, pese a lo anterior esta ha logrado posicionarse en el mercado de los edulcorantes¹⁰⁸ ganando fuerza y prestigio, a pesar de los elevados niveles de artesanía con los que se le produce.

10.2. PRODUCCIÓN DE PANELA EN AMÉRICA LATINA Y COLOMBIA

La producción de panela constituye una de las agroindustrias de carácter rural con mayor tradición en los países de América Latina y el Caribe, en contraste a la industria azucarera, ya que, como se hacía mención anteriormente, la producción de carácter principalmente artesanal de la panela, lleva a que esta se realice en medianas y pequeñas explotaciones campesinas a través de procesos manuales,

¹⁰⁶ DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Agenda prospectiva de investigación y desarrollo tecnológico para la cadena productiva de la panela y su agroindustria en Colombia. 2010

¹⁰⁷ Son muchos los subproductos que se obtienen a partir de la caña de azúcar, tal es el caso de la panela, como se expone en el párrafo, el azúcar, alcohol carburante, licor, incluso, tras el proceso de extracción de jugo (guarapo), el bagazo es materia prima para la elaboración de papel, así como también para fertilizante de suelos

¹⁰⁸ Endulzantes

en cuyos casos prevalece una alta intensidad de trabajo y bajos niveles de inserción de tecnologías mecanizadas o de alta intensidad de capital¹⁰⁹ empezando a presentarse cambios al respecto en Colombia a partir de la expedición de la Resolución 779 de 2006¹¹⁰, aunque aún son muy pocos los ejemplos de unidades productivas que alcancen a considerarse semi-industrializadas.

La producción panelera para los países de América Latina y el Caribe se encuentra concentrada, en orden de importancia según la FAO, en los países de “Colombia, Brasil, México, Guatemala, Venezuela, Haití, Perú, Ecuador, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Bolivia y Argentina”¹¹¹, países con unos niveles de producción que para el año 1998 estuvieron cercanos a un millón ochocientos mil (1’800.000) toneladas de panela equivalentes al 12,3% de la producción mundial para aquel entonces¹¹². Siendo Colombia además del mayor productor en la región, el segundo a nivel mundial, superado únicamente por la India.

Específicamente en el caso colombiano la producción de panela es una de las principales actividades agropecuarias de Colombia, teniéndose como referente que en el año 2004 la panela y su agroindustria contribuyó con el 4,1% del valor de la producción de la agricultura sin incluir al café (principal producto agrícola del país y una de sus exportaciones tradicionales) y con el 1,9% de la actividad agropecuaria nacional¹¹³. Se estima que existen cerca de 70.000 unidades agrícolas que procesan la panela y su agroindustria y 15.000 trapiches en los que se elabora panela y miel de caña. Además, genera anualmente más de 25

¹⁰⁹ DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Op. Cit.

¹¹⁰ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 779 de 2006 por la cual se establece el reglamento técnico sobre los requerimientos sanitarios que se deben cumplir en la producción y comercialización de la panela para consumo humano.

¹¹¹ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Op. Cit.

¹¹² DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Op. Cit.

¹¹³ *Ibíd.*

millones de jornales y se vinculan a esta actividad alrededor de 350.000 personas, es decir, el 12% de la población rural económicamente activa, siendo así el segundo renglón generador de empleo después del café. En el ámbito mundial, Colombia es el segundo mayor productor de panela y el mayor consumidor per cápita del mundo. Sin embargo, por su carácter de producto no transable¹¹⁴, la producción se orienta al abastecimiento del mercado interno, siendo este un fenómeno presente no solo en Colombia sino a nivel mundial¹¹⁵.

En Colombia, las partes que intervienen en la cadena de producción de la panela –y su agroindustria en general– se enfrentan a numerosos retos que deben buscar superar y que mientras tanto harán compleja su labor, entre los que sobresalen la introducción de nuevas tecnologías que permitan –como se mencionaba anteriormente– el mejoramiento de los actuales procesos productivos tradicionales y artesanales que se ejecutan, de igual forma, el sector panelero está llamado a aceptar el desafío de innovar en sus productos, agregando características diferenciadoras, con la finalidad de ser más competitivos y hacerlos más atractivos para un mercado extranjero que cada vez los demanda más. De igual forma, de este conjunto de retos a los cuales se enfrenta la agroindustria de la panela, surgen una serie de oportunidades que dicho sector debe estar en capacidad y voluntad de asumir, debido a que la panela actualmente se proyecta como uno de los productos más promisorios de exportación del país en el mercado mundial de productos orgánicos, por ser un producto de origen natural y cuya principal fortaleza es el tener el grado de alimento ante organizaciones internacionales como la FAO¹¹⁶ y la OMS¹¹⁷.

¹¹⁴ Bien de difícil comercialización a nivel internacional, tanto en operaciones de exportación como importación.

¹¹⁵ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Op. Cit.

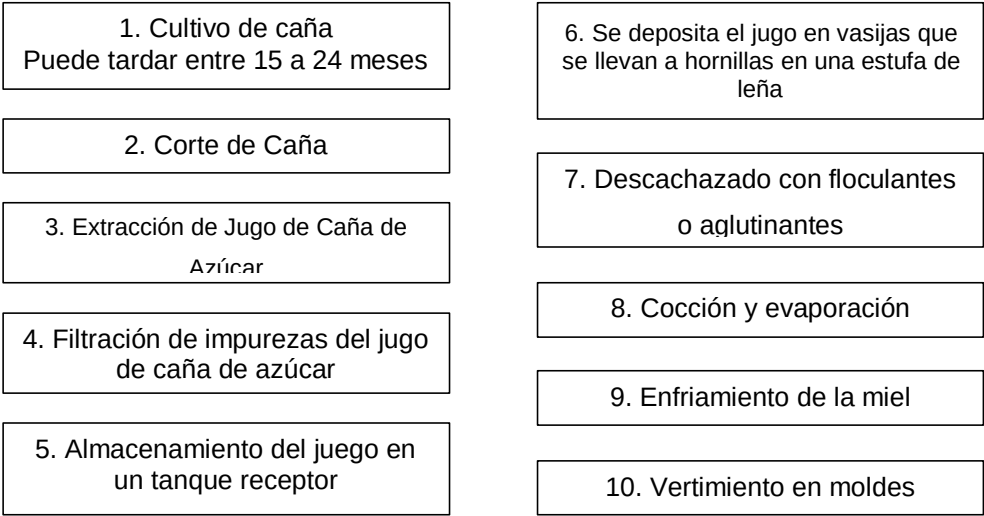
¹¹⁶ FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura): La FAO registra la panela en sus cuentas como “azúcar no centrifugado” (FAO, 2004).

¹¹⁷ OMS: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

La producción de panela es la base del sustento de miles de familias campesinas, quienes desarrollan su proceso productivo en unidades de pequeña y mediana escala usando principalmente mano de obra familiar, afrontando con muchas dificultades la latente necesidad de modernizar su producción y expandir sus pequeños mercados. Sólo una pequeña parte de la actividad productiva este sector económico se desarrolla de forma industrial¹¹⁸ y el resto se realiza en establecimientos medianos y pequeños¹¹⁹.

El proceso productivo de la panela en Colombia corresponde a un sistema verticalmente integrado, en el que los productores rurales se encargan desde la elaboración de la caña de azúcar (materia prima), hasta la venta del producto final (panela) en las plazas de mercado ubicadas en el país, evidenciando con esto, lo mencionado anteriormente sobre la alta intensidad de trabajo manual en tal proceso.

Figura 1: Proceso de producción de panela



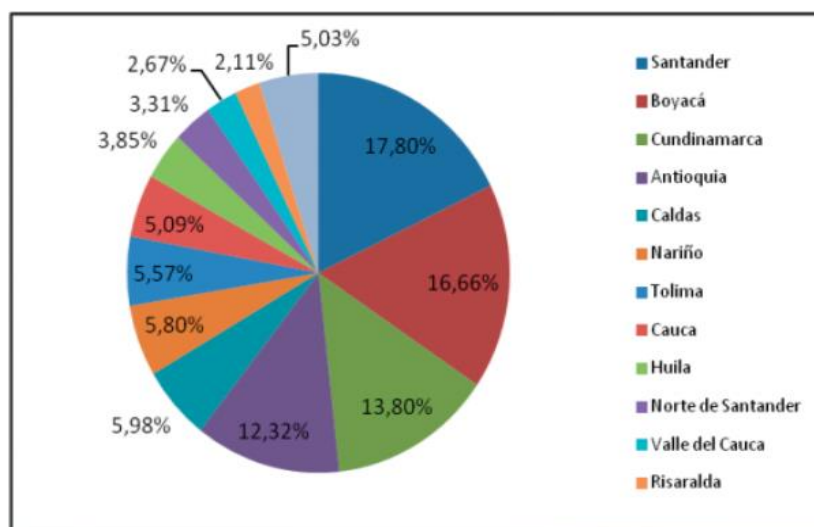
Fuente: adaptado de SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Cadena productiva de la panela: diagnóstico de libre competencia.

¹¹⁸ Con capacidad de 500 a 700 kg/h

¹¹⁹ Con capacidades de producción inferiores a los 300 kilogramos de panela por hora

Los departamentos con mayor participación en la producción de panela son: Santander, Cundinamarca, Boyacá, Antioquia, Nariño, Huila, Tolima, Caldas, Cauca, Norte de Santander, Risaralda, Caquetá y Valle del Cauca, representando el 90% del total nacional en superficies cultivada y el 95% de la producción nacional. De todos los anteriores, Santander es el mayor productor de panela con el 22% de la producción nacional total y Cundinamarca el departamento con mayores áreas cultivadas con un 18% del total nacional¹²⁰ en el año 2005; para el año 2010 la producción de panela mantiene el 60% de producción concentrada en los departamentos de Santander, Boyacá, Cundinamarca y Antioquia, teniéndose como causa de esto las condiciones climáticas, el conocimiento del proceso de producción, la facilidad de acceso a materias primas y la existencia de un gran número de trapiches (sitios acondicionados para el procesamiento de la caña).

Gráfico 2: Participación en la Producción de Panela por Departamento

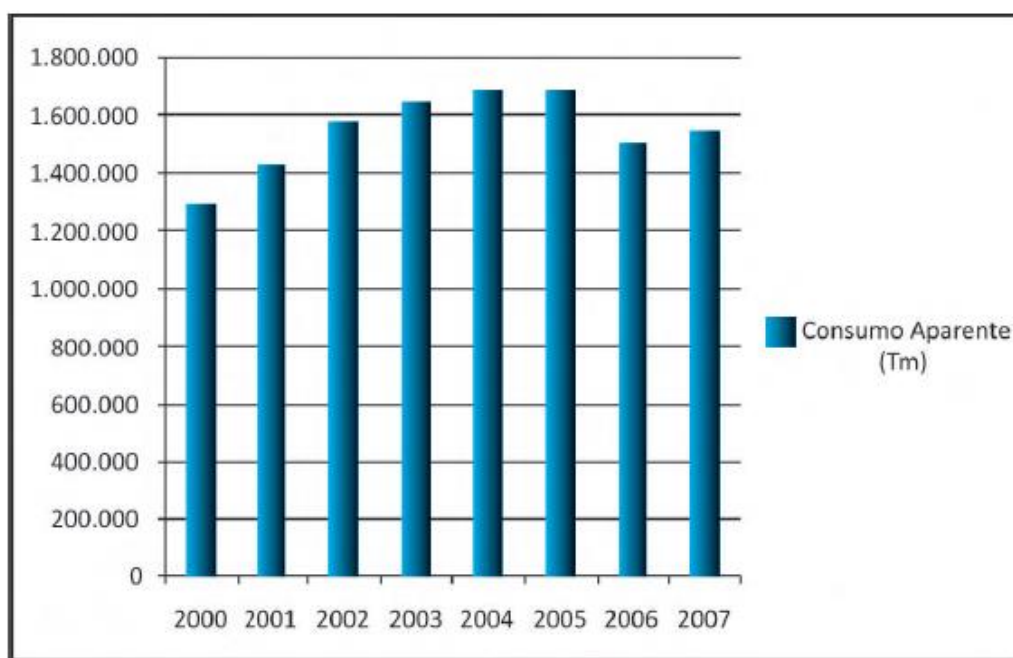


Fuente: Ministerio de Agricultura, Fondo de Fomento Panelero, Fedepanela e Invima.

¹²⁰ DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Op. Cit.

Con respecto al consumo se tiene que el nivel de demanda interno del consumo de panela en Colombia se calcula teniendo como referencia el balance comercial de los trapiches y los datos reportados en el anuario estadístico agropecuario, además del comportamiento en los niveles de demanda del azúcar, principal edulcorante a nivel mundial y mayor competidor directo de la panela; el consumo aparente de panela en Colombia para el período 2002 – 2007 se puede apreciar en la gráfica a continuación.

Gráfico 3: Consumo aparente de panela en Colombia 2002 – 2007



Fuente: Ministerio de Agricultura y DANE. Cálculos Observatorio Agrocadenas 2008.

10.3. CICLO PRODUCTIVO DE LA PANELA ¹²¹

Mediante la elaboración del ciclo se pretende identificar los diferentes actores participantes en la agroindustria de la panela, así como las relaciones de interdependencia existentes entre los mismos. El análisis inicia con la

¹²¹ Ibid.

identificación del modelo de la cadena productiva estableciendo los eslabones y segmentos que la caracterizan con la finalidad de definir las limitaciones que afectan su desempeño y las oportunidades para su desarrollo y consolidación, así como la asignación de criterios a evaluar para cada uno de los eslabones. (Ver Figura 2 en la página siguiente)

El modelo consta de seis eslabones que hacen referencia a los actores principales de la cadena y considera también el entorno de la cadena conformado por el ambiente institucional y organizacional.

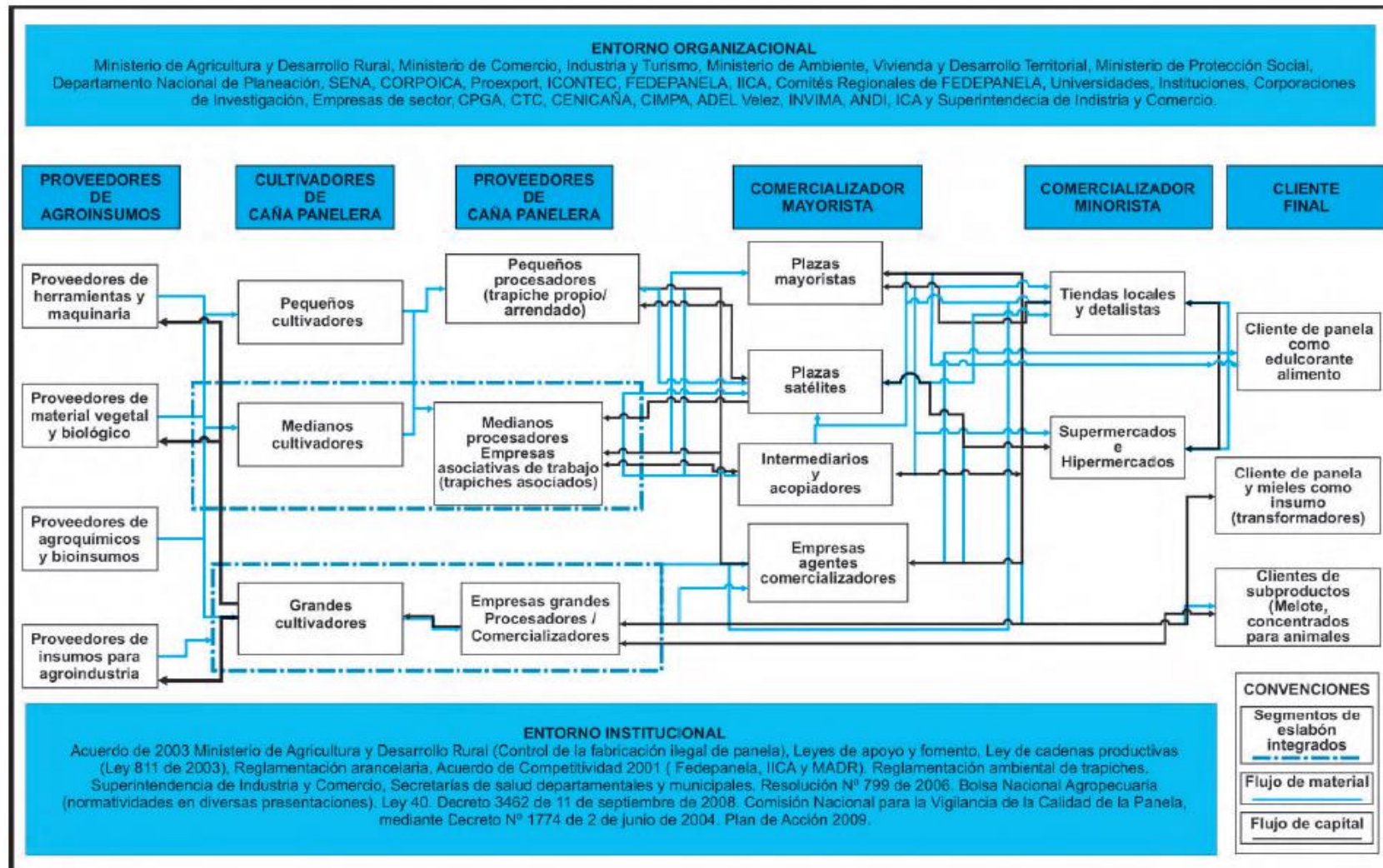
Eslabón 1: es conformado por los proveedores de agroinsumos, que dan el soporte a nivel de materias primas e insumos a las unidades productivas (cultivos y trapiches) en las que se realizan los procesos de transformación de la caña. Los proveedores de agroinsumos se encuentran clasificados en cuatro tipos: proveedores de maquinaria y herramientas, proveedores de material vegetal, proveedores de agroquímicos y bioquímicos, y proveedores de insumos para la agroindustria.

Eslabón 2: conformado por los cultivadores de pequeña escala, productores de mediana escala y productores de escala industrial; son todos aquellos dedicados a la producción de la panela y su agroindustria como cultivo.

Eslabón 3: está compuesto por los procesadores de la caña panelera quienes en condiciones óptimas de proceso obtienen el beneficio que abarcan todas las actividades subsiguientes al corte de la caña. El beneficio incluye el conjunto de operaciones tecnológicas posteriores al corte de la caña que conducen a la producción de panela tal como siguen: apronte, extracción, pre limpieza, clarificación y encalado; evaporación del agua y concentración de las mieles, punteo y batido, moldeo, enfriamiento, empaque y embalaje. Los procesadores de caña se dividen en: pequeños procesadores (trapiche propio o arrendado),

sistemas cooperativos o empresas asociativas de trabajo (trapiches asociados)
medianos procesadores y empresas maquiladoras (grandes procesadores).

Figura 2: Ciclo Productivo de la Panela



Fuente: DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Agenda prospectiva de investigación y desarrollo tecnológico para la cadena productiva de la panela y su agroindustria en Colombia.

Eslabón 4: se encuentra constituido principalmente por los canales propios de la agroindustria nacional, los cuales son las plazas mayoristas, plazas satélites, intermediarios o acopiadores y agentes comercializadores que representan a los grandes procesadores que se han constituido como empresas. En este eslabón se ubican aquellos reconocidos como comercializadores mayoristas, es decir, los encargados de la venta y distribución de grandes cantidades de productos transformados.

Eslabón 5: está conformado por los principales distribuidores al cliente final, es decir, aquellos quienes comercializan el producto terminado al detal (por menor). En este eslabón se encuentran las tiendas locales o detallistas, los supermercados e hipermercados.

Eslabón 6: agrupa a los clientes finales del producto terminado en el mercado interno y externo, quienes consumen o disponen del producto final. Se encuentran en este eslabón todos aquellos que hacen uso de la panela, los subproductos de la molienda, entre otros; se incluyen también en este grupo a los consumidores para productos potenciales de la cadena.

10.4. EMPRESAS PANELERAS DE COLOMBIA

Tal como se mencionó anteriormente, el proceso productivo de transformación de la caña de azúcar es llevado a cabo en trapiches ubicados a lo largo del territorio nacional. De acuerdo con la encuesta nacional panelera para el 2010 se encontraban establecidos en el país un total de 39.961 productores de panela, encontrándose la mayor concentración de estos en los departamentos de Cundinamarca (20,3%), Cauca (18,3%) y Nariño (13,1%).¹²²

¹²² SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Op. cit.

En la tabla a continuación se presenta la distribución departamental de productores de panela en Colombia para el año 2010:

Tabla 5: Productores de Panela por Departamento

DEPARTAMENTO	PRODUCTORES ENCUESTA NACIONAL PANELERA	% DE PARTICIPACIÓN EN EL TOTAL DE PRODUCTORES
Cundinamarca	8.094	20,3%
Cauca	7.303	18,3%
Nariño	5.223	13,1%
Caldas	3.052	7,6%
Huila	2.938	7,4%
Antioquia	2.400	6,0%
Boyacá	2.382	6,0%
Santander	2.308	5,8%
Tolima	1.905	4,8%
Risaralda	1.667	4,2%
Caquetá	1.296	3,2%
Norte de Santander	1.043	2,6%
Valle del Cauca	342	0,9%
Arauca	8	0,0%
TOTAL	39.961	100,0%

Fuente: Ministerio de Agricultura, Fondo de Fomento Panelero, Fedepanela e Invima.

A continuación, se presenta un listado de las principales empresas del sector panelero en Colombia, haciendo mención de sus productos, mercados de exportación, principales fuentes de competitividad (fortalezas) y su ubicación.

Tabla 6: Principales Empresas Paneleras de Colombia

EMPRESA	PRINCIPALES PRODUCTOS	MERCADOS DE EXPORTACIÓN	FORTALEZAS	REGIÓN
DOÑA PANELA	• Panela en bloque redonda y cuadrada, • Piloncillo • Panela en cubos natural y saborizada, • Aromáticas de panela • Tinto endulzado con panela bajo la marca café panela	• Estados Unidos • España • Corea • Hungría	• Certificado en sistema de calidad ISO 9001-2.000 desde el año 2.006, • Producción de 60 toneladas mes de panela ORGÁNICA certificada por BCS - ÖKO GARANTIE. • Convenio con las tiendas Juan Valdez, para suministrar panela orgánica como endulzante.	Chitaraque- Boyacá
AIPSACOL	• Panela fraccionada redonda. • Panela fraccionada cuadrada. • Panela pulverizada para uso industrial • Panela granulada • Panela en pastillas	• Estados Unidos • España • Alemania	• La panela pulverizada, es tipo exportación y cumple con los certificados de producto orgánico de la FDA en Estados Unidos. • Contempla 3 eslabones de la cadena, siendo un gran cultivador, un gran productor y un comercializador mayorista. • Poseen rendimientos de 120 kilos de panela por tonelada, en el cultivo manejan corte a ras, con rendimientos entre 130 y 140 toneladas de caña por hectárea cultivada	Palmira – Valle del Cauca
JUAN PANELA	• Panela en bloque en presentaciones redonda y cuadrada • Panela instantánea en sobres natural y saborizada. • Panela granulada	• Estados Unidos. • Canadá	• Elevado estándar de calidad, dado por la cuidadosa selección de la materia prima y la asepsia en la fabricación del producto.	San José de paré - Boyacá

EMPRESA	PRINCIPALES PRODUCTOS	MERCADOS DE EXPORTACIÓN	FORTALEZAS	REGIÓN
ACOPA-NELEROS	• Panela en bloque en presentaciones redonda. • Panela instantánea o pulverizada • Panela granulada	• Estados Unidos. • España	• Todos los asociados poseen instalaciones de fábrica de alimentos, cumpliendo todas las normativas vigentes, el 65% de los asociados poseen laboratorios de control de calidad, tienen una capacidad de molienda entre 50 y 100 toneladas día, produciendo panela 58 semanas al año. • Mano de obra es contratada con todas las prestaciones legales. • Asesoramiento para exportar a través de los Zeiky. Cuentan con el apoyo de la Secretaría de Agricultura del Valle	Palmira - Valle del Cauca
TRAPICHE TRIÁNGULO	• Panela en bloque redonda y otras presentaciones como piloncillo y de diversos tamaños.	• Estados Unidos	• Modelo integrado, abarcando desde la producción de semilla y venta de caña a los ingenios, pasando por la producción de panela terminando con la comercialización del producto. • La comercialización de los productos se realiza de manera directa con los clientes, aproximadamente se producen 4200 bultos de panela de los cuales el 50% se destina a la cadena de supermercados de Olímpica, 43% se destina a otras grandes superficies, un 5,5 % a plazas satélites, y el porcentaje restante a pequeños tendero.	Palmira – Valle del Cauca
COOPANELA	• Pannels regionales. • Panela valluna • Insumos para la producción • Panela granulada • Panela pulverizada	• Estados Unidos	• Coopanela se ha apalancado al igual que muchos de sus asociados en las iniciativas de desarrollo de la FAO. • Nuevo canal de comercialización para evitar el estar sometidos a la intermediación.	Antioquia

Continuación Tabla 6

EMPRESA	PRINCIPALES PRODUCTOS	MERCADOS DE EXPORTACIÓN	FORTALEZAS	REGIÓN
			• La cooperativa comercializa panelas puras fabricadas por sus asociados en distintas presentaciones de peso exacto, distinguidas con la marca DULCENERGIA y EL BOHIO. • Modelo de sistemas asociativos productivos	(San Roque, Cisneros, Cocorná, Frontino e Hispania)
C.I EXPOR- TADORA DE PANELA VITA PANELA E.U	• Panela en pastilla, • Panela cuadrada Panelín • Panela en cubos Panela redonda Panela granulada Panela pulverizada • Miel, Melado, Bocadillos en Panelitas de leche, Caramelos, y demás dulces de la Región	• Estados Unidos	• Cuenta con el respaldo, asesoría y apoyo del SENA, el Fondo Emprender, FONADE, Presidencia de la república de Colombia, Gobernación de Boyacá, Proexport Colombia, ZEIKY Proexport Tunja, y la cámara de comercio de Tunja. • Su capacidad de producción mensual es de 80 toneladas al mes.	Moniquirá -Boyacá

Fuente: UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Información primaria visitas técnicas Febrero – Mayo de 2009.

10.5. EMPRESAS PANELERAS DEL VALLE DEL CAUCA

Tal como ya se mencionó anteriormente, en el Valle del Cauca para el año 2010 se encontraban legalmente constituidos un total de 342 trapiches, en las líneas posteriores se presentará información correspondiente a algunos los más tradicionales en el departamento y los cuales cumplen con la característica de haber estado asociados con Cooperativas de Trabajo Asociado para la contratación de su mano de obra.

INDUSTRIAS ALIMENTICIAS EL TRÉBOL S.A.¹²³

Puede ser considerado como el más representativo del departamento del Valle del Cauca contando con una trayectoria de 20 años que lo consolidan como una empresa panelera de alta calidad, la cual tiene capacidad para la generación de más de 300 empleos directos.

Figura 3: Industria Alimenticias El Trébol S.A.



Fuente: <http://www.planetacolombia.com/fotos-de-distribucion-de-panela-el-trebol-encara-bogota-F1409C90219D6>

¹²³ Extraída de <http://www.panelatrebol.com/home.html>. Consultado en Mayo de 2015.

Misión

“Producir y comercializar Panela de excelente calidad, con un equipo humano altamente calificado y comprometido, que contribuye a mantener la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes. Contribuyendo a la protección del medio ambiente y bienestar de la comunidad”¹²⁴

Visión

Consolidarse en el mercado nacional e internacional como líderes en calidad, innovación, tecnología y ser reconocidos como una empresa dinámica, rentable y productiva.¹²⁵

Política de calidad

“Ofrecer productos que garanticen a los clientes la mejor calidad, disponibilidad y entrega oportuna; contando con personal idóneo, tecnología adecuada para mejorar continuamente los procesos y ser reconocidos como la mejor opción.”¹²⁶

Industrias Alimenticias el Trébol S.A. cuenta con la certificación NTC 1311 (2009) “Sello de Calidad” otorgada por ICONTEC y cumple la Resolución 779 del 27 de marzo de 2006 del Ministerio de la Protección Social “Sello con Reglamento Técnico” validada por ICONTEC; a nivel internacional cuenta con la certificación norteamericana de la Administración de Drogas y Alimentos (F.D.A), lo que le ha permitido formar alianzas representativas en Estados Unidos, Canadá y España.

Portafolio de productos

La Panela El Trébol es obtenida mediante la extracción y evaporación del jugo de caña de azúcar; cuenta con las siguientes características:

¹²⁴ Extraída de <http://www.panelatrebol.com/acercade.html>. Consultado en Mayo de 2015.

¹²⁵ *Ibíd.*

¹²⁶ *Ibíd.*

- Libre de olores, hongos, sabores extraños, ablandamiento, verdeo, insectos y fermentaciones.
- No se usa hidrosulfito de sodio o cualquier blanqueador químico.
- No se aprueba el uso de azúcar o mieles provenientes de otros trapiches.
- Elaborada en condiciones higiénicas.

En cuanto a las presentaciones ofrecidas al público, se tienen:

Tabla 7: Portafolio de Productos Industrias Alimenticias el Trébol S.A.

Presentación	Especificación	Dimensiones por unidad	Dimensiones del paquete
Cuadrada 8 ud x 125 g	8 ud x 125 g cada una en forma cuadrada, empacadas en bolsa de polipropileno termoencogido.	largo 70 a 75 mm alto 25 a 28 mm ancho 50 a 60 mm.	Largo 145 a 150 mm ancho 50 a 56 mm alto 100 a 110 mm
Cuadrada 8 ud x 113,5 g (exportación)	8 ud x 113,5 g cada una en forma cuadrada, empacadas en bolsa de polipropileno termoencogido.	largo 70 a 75 mm alto 20 a 25 mm ancho 50 a 60 mm.	Largo 140 a 150 mm ancho 100 a 110 mm alto 44 a 55 mm
Cónica 8 ud x 125 g	8 ud x 125 g cada una en forma cónica empacadas en bolsa de polipropileno termoencogido.	Diámetro 68 a 71 mm - alto 28 a 33 mm	Largo 145 a 150 mm ancho 50 a 55 mm alto 145 a 150 mm
Cónica 8 ud x 125 g (exportación)	8 ud x 113,5 g cada una en forma cónica empacadas en bolsa de polipropileno termoencogido.	Diámetro 68 a 71 mm - alto 25 a 30 mm	Largo 145 a 150 mm ancho 50 a 55 mm alto 145 a 150 mm
Pastilla 2 ud x 250 g	2 unidades x 250 g cada una en forma de pastilla, empacada en bolsa de polipropileno termoencogido.	largo 105 a 115 mm alto 78 a 85 mm ancho 22 a 28 mm	Largo 105 a 115 mm ancho 78 a 85 mm alto 44 a 56 mm
Instantánea (pulverizada) x 500 g	1 unidad x 500 g empacada en bolsa de polipropileno monotransparente.	ancho 157 a 162 mm - largo 180 a 195 mm	ancho 157 a 162 mm - largo 180 a 195 mm
Redonda moldeada x 454 g (exportación)	1 unidad x 454 g en forma redonda empacada en bolsa de polipropileno termoencogido.	Diámetro 122 a 127 mm - alto 30 a 35 mm	N.A.
Redonda no moldeada x 500 g	1 unidad x 500 g en forma redonda sin empaque.	Diámetro 130 a 150 mm - alto 30 a 35 mm	N.A.
Redonda no moldeada x 500 g	1 unidad x 500 g en forma redonda con empaque.	Diámetro 130 a 150 mm - alto 30 a 35 mm	N.A.
Redonda no moldeada paquete de 2 ud x 500 g	2 unidades x 500 g en forma redonda empacadas en bolsa de polipropileno termoencogido.	Diámetro 130 a 150 mm - alto 30 a 35 mm	Diámetro 130 a 150 mm - alto 60 a 70 mm

Fuente: http://www.panelatrebol.com/productos_3.html

FLUJOGRAMA DE PROCESO

La fabricación y venta de la Panela Trébol se lleva a cabo mediante la realización de 15 pasos básicos, cuya secuencia es mostrada en el flujograma de proceso a continuación.

Figura 4: Flujograma de Procesos Industriales Alimenticias el Trébol S.A.



Fuente: http://www.panelatrebol.com/productos_2.html

TRAPICHE VICTORIA¹²⁷

Empresa panelera ubicada en el municipio de Tuluá en el año de 1998 con la idea de crear un producto 100% natural, haciendo frente a la problemática existente en ese entonces con respecto al uso de químicos en el sector alimenticio, incluyendo la producción panelera; sus procesos de producción son debidamente aprobados

¹²⁷ Extraída de <http://www.panelavictoria.com/home-quienes.html>. Consultado en Mayo de 2015.

por los entes gubernamentales correspondientes, tales como, el Ministerio de Agricultura, Ministerio de Protección Social, INVIMA y FEDEPANELA, entre otros.

Figura 5: Trapiche Victoria



Fuente: <http://www.panelavictoria.com/home-quienes.html>

Misión

“Trapiche Victoria, dedicada a la producción y comercialización de Panela en diferentes presentaciones de excelente calidad a base de productos naturales, marca la diferencia generando confianza y lealtad en los clientes, además de lograr estabilidad y desarrollo integral en los colaboradores quienes con tecnología, conocimientos de los procesos productivos e instalaciones adecuadas producen panela 100% natural que satisface las necesidades de nuestros clientes y contribuimos con el desarrollo sostenible de la región.”¹²⁸

¹²⁸ Extraída de <http://www.panelavictoria.com/panela-victoria.html>. Consultado en Mayo de 2015.

Visión

“Trapiche Victoria será en el 2015 una de las empresas más rentables y competitivas de la región centro vallecaucana, logrando ser uno de los mejores productores y comercializadores a nivel Regional, Nacional e Internacional en la industria alimenticia. Compitiendo con calidad, atención y cumplimiento con nuestros clientes y buscando siempre el mejoramiento continuo de nuestros procesos.”¹²⁹

Portafolio de Productos

Trapiche Victoria produce y vende panela redonda en las siguientes presentaciones:

- Panela Victoria 2 x 500g redonda en termoencogible en caja por 24 unidades (24 kg)
- Panela Victoria 1 x 500g redonda en termoencogible en caja por 48 unidades (24 kg)
- Panela Victoria 1 x 500g redonda sin termoencogible en caja por 48 unidades (24 kg)
- Panela Victoria 8 x 125g redonda en termoencogible en caja por 24 unidades (24 kg)

TRAPICHE LA ALSACIA¹³⁰

La Alsacia S.A. es una empresa familiar ubicada en la vereda Montegrande del municipio de San Pedro con una trayectoria en el mercado de más de 25 años en el sector panelero; su producto es comercializado bajo la marca “LA” reconocida por atributos como su sabor, calidad y rendimiento; sus principales clientes se

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Extraído de <http://www.laalsacia.com/panela-la-alsacia.php>. Consultado en mayo de 2015.

encuentran ubicados en el departamento de Antioquia, el Eje Cafetero y el norte del Valle del Cauca.

Figura 6: Trapiche La Alsacia



Fuente: <http://www.laalsacia.com/>

Portafolio de productos

Los productos de La Alsacia S.A. son el resultado de la molienda de 100% caña de azúcar y la evaporación de sus jugos.

El proceso productivo aún incluye métodos de fabricación artesanales, los cuales mezcla con modernos equipos, permitiendo así garantizar color y sabor característico de la panela “LA”. Además, dispone de un laboratorio equipado con los equipos idóneos para llevar a cabo controles de calidad a la materia prima, y durante todo el proceso de elaboración de la panela.

Las diferentes presentaciones en las que es ofrecida la panela “LA” son:

- Redonda Termo por Libra, caja de 24 kg (48 unidades).
- Redonda Termo por Kilo (2 panelas), caja de 24 kg (24 unidades).
- Cuadrada Termo por Kilo (8 panelas de 125g c/u), caja de 24 kg (24 unidades).
- Piloncillo Termo por Kilo (8 panelas de 125g c/u), caja de 24 kg (24 unidades).
- Granulada Empaque por Libra, caja por 16 kg (32 unidades).

PRODECAÑA SAN DIEGO¹³¹

Fue fundada en el año 1980 en el municipio de San Pedro siguiendo la tradición de la producción artesanal por más de 15 años, sin embargo, la elevada demanda del mercado y la industrialización de otros productos derivados de la caña de azúcar la llevaron a concentrar esfuerzos en el desarrollo de nuevas tecnologías, transformándose así en PRODECAÑA. En la actualidad es una empresa sólida que comercia productos con altos estándares de calidad en el mercado nacional e internacional; a nivel local ha logrado aportar al desarrollo económico de la región y cuenta con más de 180 empleos directos.

¹³¹ Extraída de <http://www.prodecana.com/home.php>. Consultada en Mayo de 2015.

Figura 7: Prodecaña San Diego



Fuente: <http://www.stt-solutions.com/trayectoria.php>.

Misión

“Satisfacer las necesidades de consumo nacional e internacional de productos alimenticios derivados de la caña de azúcar que cumplan con los requisitos de calidad ya establecidos. Por ello nuestra prioridad número uno es la satisfacción de nuestros clientes, la cual logramos transmitiendo toda nuestra experiencia.”¹³²

Visión

“Ser una empresa líder en la venta de productos naturales derivados de la caña de azúcar, que genere empleo y se constituya como ejemplo de pujanza en el país; la cual logre mantenerse dentro de un mercado más exigente con productos que cumplan con los requisitos de calidad y el medio ambiente”¹³³

Portafolio de productos

Además de la panela en diferentes presentaciones, PRODECAÑA ha innovado y diversificado su oferta, teniendo así cuatro líneas principales de productos, las cuales son:

¹³² *Ibíd.*

¹³³ *Ibíd.*

- Panela en bloque
- Panela Natural
- Panela Instantánea con sabor a frutas (durazno, limón, maracuyá y naranja)
- Mejoradores lácteos (avena, café, chocolate, amareto, crema irlandesa)

La composición promedio de la panela producida en Prodecaña es la siguiente:

- Carbohidratos: 82 – 85%
- Hierro: 2,4 mg.
- Sodio: 20 – 80 mg.
- Calcio: 80 – 250 mg.
- Cenizas: 1,5 – 2,0 mg.
- Nitrógeno: 0,2%
- Fósforo: 40 – 120 mg.
- Zinc: 2,5 mg.
- Fibra: 0
- Poder energético: 351 cal.

Proceso productivo

El proceso productivo de panela en PRODECAÑA cuenta con 11 pasos, que van desde la cultivación de la caña de azúcar hasta el empaque y posterior distribución de la panela como producto terminado, estos pasos son:

1. Siembra y levante
2. Corte y transporte de caña
3. Molienda
4. Clarificación del jugo
5. Evaporación del jugo

6. Tachos paneleros
7. Enfriamiento
8. Moldeo
9. Túneles de enfriamiento
10. Salida de panela
11. Zona de empaque

AGROPANELA COLOMBIANA¹³⁴

Empresa panelera que cuenta con dos plantas de producción (trapiches), Trapiche el Esfuerzo y Trapiche el Libano, los cuales procesan la caña panelera con un alto grado de industrialización, para obtener productos terminados destacados por su pureza, calidad y sabor.

Figura 8: Agropanela Colombiana



Fuente: <http://agropanela.com/index.html>

Para lograr la elaboración del mejor producto, Agropanela cuenta con un talento humano en campo y producción con el conocimiento adquirido a través de la experiencia en el ejercicio de su labor, quienes son acompañados por profesionales competentes en diferentes áreas para garantizar la tecnificación y el

¹³⁴ Extraído de <http://agropanela.com/index.html>. Consultado en Mayo de 2015.

control de los procesos en las plantas; llevando lo anterior a que Agropanela sea una fuente generadora de más de 500 empleos directos e indirectos.

Misión Corporativa

AGROPANELA Colombiana, está en el mercado de los productos de la caña panelera. Nuestro principal compromiso es producir y comercializar productos derivados del cultivo de la caña de azúcar, especialmente panela.

Queremos siempre agregar valor desde el cultivo de la caña hasta la entrega del producto. Satisfacer las necesidades y expectativas del cliente, y retribuir la inversión a los accionistas. Además contribuir al desarrollo integral de nuestros colaboradores para generar niveles óptimos de calidad de vida y productividad.

AGROPANELA Colombiana, está comprometida con la sostenibilidad del medio ambiente por lo cual los procesos están regidos bajo este propósito.¹³⁵

Visión Corporativa

En el año 2015 seremos una empresa líder en el sector panelero reconocida en el mercado nacional e internacional por la calidad de sus productos, su innovación y competitividad.

Contaremos con el mejor talento humano que se identifique por su proactividad y capacidad de respuesta frente a los cambios con una excelente comunicación interna y externa con clientes y proveedores.

Seremos una empresa que cuenta con procesos normalizados y con sistemas de administración integrados y automatizados, que permiten una toma de decisiones acertada, ágil y oportuna,

¹³⁵ Extraído de <http://agropanela.com/nosotros.html>. Consultado en Mayo de 2015.

soportada en una gestión diaria orientada hacia el mejoramiento continuo y el logro de resultados.

Seremos una Empresa comprometida con el desarrollo sostenible, que desarrolla sus procesos de forma amigable con el medio ambiente.¹³⁶

Política Ambiental

AGROPANELA Colombiana, se compromete a prevenir los impactos ambientales por emisión de gases y vertimientos de agua ocasionados en la producción de panela, mediante la optimización y uso racional de los recursos naturales utilizados, el control de los residuos ordinarios y peligrosos y los riesgos relacionados con ellos; implementando prácticas de producción más limpia y programas que mejoren continuamente el desempeño y eficacia de nuestro sistema de gestión ambiental y nuestros procesos, involucrando a nuestro personal y colaboradores, a proveedores, contratistas y a la comunidad adyacente; teniendo como compromiso el cumplimiento de las normas ambientales vigentes y otros requisitos adoptados.¹³⁷

Política de calidad

“La calidad es la base de nuestra cultura. Como norma de vida empresarial, será un compromiso y obligación permanente de todos los miembros de nuestra organización. Trabajaremos permanentemente por garantizar: Calidad en los productos, en los procesos, en el servicio al cliente y en el talento humano.”¹³⁸

¹³⁶ Ibíd.

¹³⁷ Ibíd.

¹³⁸ Ibíd.

Portafolio de Productos

Agropanela Colombiana distribuye sus productos al mercado haciendo uso de diferentes marcas, dentro de las cuales se tienen:

- Panela Sabor y Frescura
- Panela Auténtica Valluna
- Panela JP
- Panela la Dulzura
- Panela Valluna Real
- Panela Líbano

El producto puede ser encontrado en las siguientes presentaciones:

- Panela Redonda 1000g
- Panela Cuadrada 1000g
- Panelito kilo 100g
- Panela Pastilla 500g
- Panela Redonda 500g
- Panela Pulverizada 500g – 25k.

Una vez terminado el tercer capítulo de la presente investigación, se han aclarado algunos aspectos relevantes en cuanto al desarrollo de la actividad panelera en Colombia y el mundo, dando cuenta de las fortalezas del producto y las problemáticas asociadas a esta actividad económica; así mismo se presentaron las empresas de referencia en Colombia y el Valle del Cauca, lo cual servirá de base al lector para conocer aquellas empresas que han llevado a cabo procesos de tercerización laboral mediante Cooperativas de Trabajo Asociado, proceso cuyos resultados a nivel financiero serán abordados en el siguiente capítulo.

De igual manera, este análisis permitió determinar que el sector actual en el cual se desarrolla la actividad comercial de la panela pulverizada y la panela tradicional, el mercado de los edulcorantes, destacado a nivel mundial como generador de empleo rural, enfrenta diversas problemáticas entre las que destacan: la pérdida de mercado a causa de la masificación del uso de sustitutos edulcorantes orgánicos; el concepto del producto frente a mercados tradicionales, y; la necesidad de diversificación de nichos de comercialización apalancados por el crear la necesidad de consumo y el bajo índice de cumplimiento de volúmenes de producto con características de calidad homogénea o trazable.

Desde esta perspectiva, resulta esencial para el sector panelero generar estrategias y planes de acción que le permitan encaminarse primero hacia un aprovechamiento integral, sostenible y competitivo de su producción, seguido de una consolidación de sus productos tradicionales en el mercado nacional e internacional y a la diversificación de nuevos productos con un mayor valor agregado que generen ingresos superiores a la totalidad de la cadena, por medio de desarrollos tecnológicos; y formular las directrices pertinentes para el corto, mediano y largo plazo necesarias en la ejecución de proyectos de mejoramiento tecnológico y no tecnológico desde la visión misma de los actores en pro del fortalecimiento y generación de ventajas competitivas, sin dejar de lado la actual dinámica que se enfoca en el desarrollo de procesos agroindustriales ambientalmente sostenibles, a través de las etapas de cultivo, producción (beneficio) y manufactura, basándose en normas internacionales como Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), así como el Codex Alimentarius y las técnicas de Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control (HACCP).

CAPÍTULO IV

11. RESULTADOS FINANCIEROS DE LA CONTRATACIÓN MEDIANTE C.T.A.

Con la finalidad de analizar los resultados que las empresas paneleras obtuvieron como producto de la contratación laboral mediante las cooperativas de trabajo asociado se hace necesario explicar al lector algunos conceptos básicos sobre la composición laboral y cómo se aplican estos de acuerdo a los modelos de contratación directa o contratación mediante cooperativas de trabajo asociado.

- **Base salarial:** son aquellos montos devengados por un empleado que constituyen la base para el cálculo de los pagos de seguridad social y las prestaciones sociales; en el caso de contratación directa este ítem se encuentra conformado por el sueldo básico fijo que será pagado al trabajador por el ejercicio de su labor sin considerar la eficiencia o efectividad con que desarrolle la misma, y los montos adicionales causados por conceptos de comisiones, horas extras, recargos nocturnos o dominicales y bonificaciones, entre otros; en el caso de las C.T.A. la base salarial está compuesta únicamente por el sueldo fijo básico y todos aquellos demás conceptos se entregan al trabajador como un auxilio cooperativo que no constituye base salarial.

Lo anterior, constituye el mayor beneficio que obtuvieron las empresas paneleras al contratar mediante C.T.A. ya que dada la naturaleza de su producción es común deber pagar a sus empleados bonificaciones por los niveles de producción alcanzados, lo cual incrementa en gran porcentaje el desembolso causado por conceptos de seguridad social y prestaciones sociales al realizar contrataciones directas de empleados.

- **Seguridad social:** comprende los pagos relacionados con los aportes de EPS, Fondo de Pensiones y Riesgos laborales. Para efectos del presente

trabajo los valores aplicados corresponden como sigue, calculándose de como porcentaje de la base salarial:

- 12,5% de Salud (8,50% a cargo del empleador y 4% a cargo del empleado)¹³⁹,
- 16% a Fondo de Pensiones (12% a cargo del empleador y 4% a cargo del empleado)¹⁴⁰
- Nivel de riesgo III, equivalente al 2,44% a cargo del empleador.¹⁴¹
- **Prestaciones sociales:** están a cargo del empleador y su cálculo debe ser parcial con respecto al tiempo que el empleado permanezca vinculado a la organización. Comprende los conceptos de prima de servicios, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías.
- **Aportes parafiscales:** son pagos que están totalmente a cargo del empleador, los cuales equivalen a un pago del 9% sobre la base salarial, y que se dividen en 3% al ICBF¹⁴², 2% al SENA¹⁴³, 4% para cajas de compensación familiar¹⁴⁴

Un hecho que se hace necesario abordar también lo constituye un cambio en el marco legal que rige a las C.T.A. acontecido en el año 2008 con la expedición de la Ley 1233¹⁴⁵, la cual instituyó el pago de aportes parafiscales a partir del año 2009 en las mismas tarifas establecidas a personas jurídicas, las cuales anteriormente se encontraban exentas de dichos pagos; hecho que como se evaluará en líneas posteriores disminuyó el ahorro percibido de la modalidad de contratación a través de estas entidades.

¹³⁹ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1122 de 2007. Artículo 10.

¹⁴⁰ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 797 de 2003. Artículo 20.

¹⁴¹ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1772 de 1994. Artículo 13.

¹⁴² CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 89 de 1998

¹⁴³ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 21 de 1982. Artículo 11.

¹⁴⁴ *Ibíd.*

¹⁴⁵ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1233 de 2008. Artículo 1.

A continuación, se presentan la recopilación de los principales datos necesarios para desarrollar el análisis de los costos de nómina bajo las modalidades de contratación directa y a través de C.T.A., para el período comprendido entre los años 2007 a 2012.

Tabla 8: Valores históricos del Salario Mínimo y Factores Prestacionales en Colombia

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Salario mínimo¹⁴⁶	\$ 433.700	\$ 461.500	\$ 496.900	\$ 515.000	\$ 535.600	\$ 566.700
Auxilio de transporte¹⁴⁷	\$ 50.800	\$ 55.000	\$ 59.300	\$ 61.500	\$ 63.600	\$ 67.800
Valor hora	\$ 1.807	\$ 1.923	\$ 2.070	\$ 2.146	\$ 2.232	\$ 2.361
Hora extra	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Aportes EPS	12,50%	12,50%	12,50%	12,50%	12,50%	12,50%
Empleado	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Patrono	8,50%	8,50%	8,50%	8,50%	8,50%	8,50%
Aportes FP	16%	16%	16%	16%	16%	16%
Empleado	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Patrono	12%	12%	12%	12%	12%	12%
Nivel de riesgo ARL	2,44%	2,44%	2,44%	2,44%	2,44%	2,44%
Cajo de Compensación Familiar	4%	4%	4%	4%	4%	4%
SENA	2%	2%	2%	2%	2%	2%
ICBF	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Días trabajados	30	30	30	30	30	30

Fuente: el autor

¹⁴⁶ Extraído de <http://www.gerencie.com/historico-del-salario-minimo-y-del-auxilio-de-transporte-en-colombia.html>. Consultado en junio de 2015.

¹⁴⁷ Ibíd.

En el análisis que se muestra a continuación es necesario aclarar el uso de dos supuestos que corresponden a la consideración de un salario variable por nivel es de producción, y la inclusión del pago de 10 horas extras en el mes, los cuales son utilizados con el fin de evidenciar con mayor precisión el impacto de cada uno de los modelos.¹⁴⁸

Tabla 9: Devengo mensual de un empleado contratado directamente

DEVENGOS	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Salario (fijo-básico)	\$ 433.700	\$ 461.500	\$ 496.900	\$ 515.000	\$ 535.600	\$ 566.700
Salario (variable-por producción)	\$ 250.000	\$ 265.000	\$ 283.000	\$ 300.000	\$ 312.000	\$ 325.000
Horas extras (10)	\$ 22.589	\$ 24.036	\$ 25.880	\$ 26.823	\$ 27.896	\$ 29.516
Auxilio de transporte	\$ 50.800	\$ 55.000	\$ 59.300	\$ 61.500	\$ 63.600	\$ 67.800
<i>Devengado mes</i>	\$ 757.089	\$ 805.536	\$ 865.080	\$ 903.323	\$ 939.096	\$ 989.016
DEDUCCIONES						
Aportes a EPS	\$ 28.252	\$ 30.021	\$ 32.231	\$ 33.673	\$ 35.020	\$ 36.849
Aportes a FP	\$ 28.252	\$ 30.021	\$ 32.231	\$ 33.673	\$ 35.020	\$ 36.849
Otros descuentos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<i>Deducciones mes</i>	\$ 56.503	\$ 60.043	\$ 64.462	\$ 67.346	\$ 70.040	\$ 73.697
<i>Total pagado a trabajador</i>	\$ 700.585	\$ 745.494	\$ 800.618	\$ 835.977	\$ 869.056	\$ 915.318

Fuente: el autor

¹⁴⁸ Los supuestos serán parte del cálculo base para toda interpretación, excepto aclaración previa del autor.

Tabla 10: Devengo mensual de un empleado contratado mediante C.T.A.

DEVENGOS	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Salario (fijo-básico)	\$ 433.700	\$ 461.500	\$ 496.900	\$ 515.000	\$ 535.600	\$ 566.700
Auxilio cooperativo	\$ 272.589	\$ 289.036	\$ 308.880	\$ 326.823	\$ 339.896	\$ 354.516
Auxilio de transporte	\$ 50.800	\$ 55.000	\$ 59.300	\$ 61.500	\$ 63.600	\$ 67.800
Devengado mes	\$ 757.089	\$ 805.536	\$ 865.080	\$ 903.323	\$ 939.096	\$ 989.016
DEDUCCIONES						
Aportes a EPS	\$ 17.348	\$ 18.460	\$ 19.876	\$ 20.600	\$ 21.424	\$ 22.668
Aportes a FP	\$ 17.348	\$ 18.460	\$ 19.876	\$ 20.600	\$ 21.424	\$ 22.668
Otros descuentos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Otros cooperativa	\$ 3.000	\$ 3.000	\$ 3.000	\$ 3.000	\$ 3.000	\$ 3.000
Deducciones mes	\$ 37.696	\$ 39.920	\$ 42.752	\$ 44.200	\$ 45.848	\$ 48.336
Total pagado a trabajador	\$ 719.393	\$ 765.616	\$ 822.328	\$ 859.123	\$ 893.248	\$ 940.680

Fuente: el autor

Tal como se puede apreciar en las tablas anteriores, aunque el devengo inicial mensual del trabajador es el mismo en ambos modelos de contratación, las diferencias que estos tienen en el cálculo de la base salarial beneficia al trabajador al ser contratado mediante C.T.A.¹⁴⁹, ya que, siendo contratado bajo las condiciones que la ley establece, las deducciones salariales que le corresponden son de menor cuantía, teniendo con ello que mensualmente ahorra alrededor del 2,7%. No obstante lo anterior, al dar una mirada de mayor amplitud e incluir en el análisis los valores correspondientes a las prestaciones sociales se evidencia una afectación a la retribución que percibiría el trabajador

¹⁴⁹ Se hace necesario aclarar que las conclusiones abordadas en este capítulo refieren única y estrictamente al beneficio financiero considerado en las condiciones de trabajo que establece la legislación laboral colombiana.

por conceptos de liquidación, ya que al ser estas liquidadas a partir de una base salarial mucho menor se generan disminuciones alrededor del 38,5%, el cálculo se puede apreciar en las tablas a continuación.

Tabla 11: Prestaciones sociales de un empleado contratado directamente

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Base salarial	\$ 706.289	\$ 750.536	\$ 805.780	\$ 841.823	\$ 875.496	\$ 921.216
Prima de servicios	\$ 58.857	\$ 62.545	\$ 67.148	\$ 70.152	\$ 72.958	\$ 76.768
Cesantías	\$ 58.857	\$ 62.545	\$ 67.148	\$ 70.152	\$ 72.958	\$ 76.768
Intereses a las cesantías	\$ 589	\$ 625	\$ 671	\$ 702	\$ 730	\$ 768
Vacaciones	\$ 29.429	\$ 31.272	\$ 33.574	\$ 35.076	\$ 36.479	\$ 38.384
Prestaciones sociales mes	\$ 147.732	\$ 156.987	\$ 168.542	\$ 176.081	\$ 183.125	\$ 192.688

Fuente: el autor

Tabla 12: Prestaciones sociales de un empleador contratado mediante C.T.A.

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Base salarial	\$ 433.700	\$ 461.500	\$ 496.900	\$ 515.000	\$ 535.600	\$ 566.700
Compensación semestral	\$ 36.142	\$ 38.458	\$ 41.408	\$ 42.917	\$ 44.633	\$ 47.225
Compensación anual	\$ 36.142	\$ 38.458	\$ 41.408	\$ 42.917	\$ 44.633	\$ 47.225
Intereses a la compensación anual	\$ 361	\$ 385	\$ 414	\$ 429	\$ 446	\$ 472
Compensación extraordinaria	\$ 18.071	\$ 19.229	\$ 20.704	\$ 21.458	\$ 22.317	\$ 23.613
Prestaciones sociales mes	\$ 90.716	\$ 96.530	\$ 103.935	\$ 107.721	\$ 112.030	\$ 118.535

Fuente: el autor

Una vez analizado el impacto de la contratación a través de C.T.A. para el empleado, se procede a analizar dicho impacto para el empleador, calculando cuál sería el costo total por la contratación de un empleado en ambos casos.

Tabla 13: Costo total de un empleado contratado directamente

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Base salarial	\$ 706.289	\$ 750.536	\$ 805.780	\$ 841.823	\$ 875.496	\$ 921.216
Aporte EPS	\$ 60.035	\$ 63.796	\$ 68.491	\$ 71.555	\$ 74.417	\$ 78.303
Aportes FP	\$ 84.755	\$ 90.064	\$ 96.694	\$ 101.019	\$ 105.060	\$ 110.546
Riesgos Laborales	\$ 17.205	\$ 18.283	\$ 19.629	\$ 20.507	\$ 21.327	\$ 22.441
Caja de Compensación Familiar	\$ 28.252	\$ 30.021	\$ 32.231	\$ 33.673	\$ 35.020	\$ 36.849
SENA	\$ 14.126	\$ 15.011	\$ 16.116	\$ 16.836	\$ 17.510	\$ 18.424
ICBF	\$ 21.189	\$ 22.516	\$ 24.173	\$ 25.255	\$ 26.265	\$ 27.636
Otros pagos	\$ 50.800	\$ 55.000	\$ 59.300	\$ 61.500	\$ 63.600	\$ 67.800
	\$ 982.649	\$ 1.045.228	\$ 1.122.414	\$ 1.172.167	\$ 1.218.694	\$ 1.283.215
Prima de servicios	\$ 58.857	\$ 62.545	\$ 67.148	\$ 70.152	\$ 72.958	\$ 76.768
Cesantías	\$ 58.857	\$ 62.545	\$ 67.148	\$ 70.152	\$ 72.958	\$ 76.768
Intereses a las cesantías	\$ 589	\$ 625	\$ 671	\$ 702	\$ 730	\$ 768
Vacaciones	\$ 29.429	\$ 31.272	\$ 33.574	\$ 35.076	\$ 36.479	\$ 38.384
Egreso total por prestaciones sociales	\$ 147.732	\$ 156.987	\$ 168.542	\$ 176.081	\$ 183.125	\$ 192.688
COSTO TOTAL MENSUAL POR EMPLEADO	\$ 1.130.381	\$ 1.202.215	\$ 1.290.957	\$ 1.348.249	\$ 1.401.819	\$ 1.475.903

Fuente: el autor

Tabla 14: Costo total de un empleado contratado a través de C.T.A.

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Base salarial	\$ 433.700	\$ 461.500	\$ 496.900	\$ 515.000	\$ 535.600	\$ 566.700
Aporte EPS	\$ 36.865	\$ 39.228	\$ 42.237	\$ 43.775	\$ 45.526	\$ 48.170
Aportes FP	\$ 52.044	\$ 55.380	\$ 59.628	\$ 61.800	\$ 64.272	\$ 68.004
Riesgos Laborales	\$ 10.565	\$ 11.242	\$ 12.104	\$ 12.545	\$ 13.047	\$ 13.805
Caja de Compensación Familiar	\$ -	\$ -	\$ 19.876	\$ 20.600	\$ 21.424	\$ 22.668
SENA	\$ -	\$ -	\$ 9.938	\$ 10.300	\$ 10.712	\$ 11.334
ICBF	\$ -	\$ -	\$ 14.907	\$ 15.450	\$ 16.068	\$ 17.001
Otros pagos	\$ 323.389	\$ 344.036	\$ 368.180	\$ 388.323	\$ 403.496	\$ 422.316
	\$ 856.562	\$ 911.386	\$ 1.023.770	\$ 1.067.793	\$ 1.110.145	\$ 1.169.997
Compensación semestral	\$ 36.142	\$ 38.458	\$ 41.408	\$ 42.917	\$ 44.633	\$ 47.225
Compensación anual	\$ 36.142	\$ 38.458	\$ 41.408	\$ 42.917	\$ 44.633	\$ 47.225
Intereses a la compensación anual	\$ 361	\$ 385	\$ 414	\$ 429	\$ 446	\$ 472
Compensación extraordinaria	\$ 18.071	\$ 19.229	\$ 20.704	\$ 21.458	\$ 22.317	\$ 23.613
Egreso total por prestaciones extraordinarias	\$ 90.716	\$ 96.530	\$ 103.935	\$ 107.721	\$ 112.030	\$ 118.535
COSTO TOTAL MENSUAL POR EMPLEADO	\$ 947.278	\$ 1.007.917	\$ 1.127.705	\$ 1.175.514	\$ 1.222.175	\$ 1.288.532

Fuente: el autor

Tabla 15: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A.

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Costo Contratación directa	\$ 1.130.381	\$ 1.202.215	\$ 1.290.957	\$ 1.348.249	\$ 1.401.819	\$ 1.475.903
Costo a través de C.T.A.	\$ 947.278	\$ 1.007.917	\$ 1.127.705	\$ 1.175.514	\$ 1.222.175	\$ 1.288.532
Ahorro para el empleador	\$ 183.103	\$ 194.298	\$ 163.251	\$ 172.735	\$ 179.644	\$ 187.371
	16,20%	16,16%	12,65%	12,81%	12,82%	12,70%

Fuente: el autor

Tabla 16: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A. (considerando en \$0 el salario variable y 1 hora extra)

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Costo Contratación directa	\$ 717.175	\$ 764.089	\$ 822.781	\$ 852.791	\$ 886.543	\$ 938.528
Costo a través de C.T.A.	\$ 676.948	\$ 721.284	\$ 821.413	\$ 851.374	\$ 885.068	\$ 936.968
Ahorro para el empleador	\$ 40.227	\$ 42.805	\$ 1.368	\$ 1.418	\$ 1.474	\$ 1.560
	5,61%	5,60%	0,17%	0,17%	0,17%	0,17%

Fuente: el autor

Tabla 17: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A. (considerando en \$100.000 el sal. variable y 0 hrs extras)

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Costo Contratación directa	\$ 866.575	\$ 913.268	\$ 971.678	\$ 1.001.544	\$ 1.035.132	\$ 1.086.869
Costo a través de C.T.A.	\$ 774.689	\$ 818.880	\$ 918.825	\$ 948.691	\$ 982.279	\$ 1.034.016
Ahorro para el empleador	\$ 91.886	\$ 94.388	\$ 52.853	\$ 52.853	\$ 52.853	\$ 52.853
	10,60%	10,34%	5,44%	5,28%	5,11%	4,86%

Fuente: el autor

Tabla 18: Ahorro derivado de la contratación mediante C.T.A. (considerando en \$0 el salario variable y 0 horas extras)

CONCEPTO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Costo Contratación directa	\$ 713.722	\$ 760.415	\$ 818.825	\$ 848.691	\$ 882.279	\$ 934.016
Costo a través de C.T.A.	\$ 674.689	\$ 718.880	\$ 818.825	\$ 848.691	\$ 882.279	\$ 934.016
Ahorro para el empleador	\$ 39.033	\$ 41.535	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	5,47%	5,46%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: el autor

Con los resultados de las tablas anteriores se logra evidenciar claramente el ahorro obtenido por una empresa al contratar su mano de obra a través de una C.T.A, ahorro que se incrementa en escenarios que contemplen el pago de salario variable, recargos nocturnos y/o horas extras, tal como sucede en el sector panelero.

El resultado de mayor importancia es la evaluación del impacto de la Ley 1233 del 2008 al decretar el pago de parafiscales para las C.T.A., hecho que redujo ostensiblemente los beneficios de este modelo, llevándolos inclusive de un 5,5% a un 0% en un escenario cuya base salarial al contratar directamente sea exactamente igual al salario fijo devengado por el trabajador, y logrando obtener un ahorro equivalente a solo el 0,17% por cada hora extra pagada y del 5% por cada \$100.000 pagados como salario variable; no obstante lo anterior, se hace necesario hacer mención de la aparición en el año 2009 de un escenario generado por la existencia de una excepción en la Ley 1233 de 2008 que contempla que aquellas cooperativas cuya facturación anual sea igual o inferior a 435 SMMLV no estarían obligadas al pago de parafiscales, dicha excepción llevó a los directivos de grandes C.T.A. a dividir su operación en pequeñas empresas, cada una de las cuales reportaba ingresos inferiores al monto mínimo establecido para el pago de parafiscales.

Posteriormente un hecho que conlleva a un mayor rezago del modelo de contratación mediante C.T.A se presenta en el año 2012 con la expedición de la Ley 1607 de 2012¹⁵⁰, con la cual se exonera a las empresas del pago de parafiscales y el aporte del 8% en salud, siendo estos reemplazados por el pago del impuesto sobre la renta para la equidad (CREE), liquidado sobre la base de las utilidades del período; llevando a registrar un menor desembolso por conceptos de nómina al realizar la contratación del personal de forma directa que a través de las C.T.A y dando con ello fin al atractivo de esta segunda opción.

Con la finalidad de brindar mayor claridad al lector en cuanto a los beneficios percibidos se presentará un estado de resultados para un trapiche panelero con una fuerza laboral de 50 operarios, los cuales facturan 10 horas extras y un salario variable de \$250.000 cada uno y a quienes se les liquidaran las prestaciones sociales de dicho mes; los datos de ingresos y costos de materiales son cifras supuestas por el autor y no corresponden a cálculo matemático alguno.

El estado de resultados se presentará a modo de análisis vertical comparando ambos modelos de contratación, evidenciando de forma directa el impacto de cada desembolso asociado a la nómina sobre los niveles de utilidad obtenidos.

Las fechas en las cuales se presentarán los resultados obtenidos corresponden a 2 periodos que reflejan los efectos de los cambios legislativos generados con la Ley 1233 de 2008, permitiendo conocer de forma directa el impacto de las variaciones en los desembolsos de nómina en la utilidad operativa registrada por un trapiche bajo los mismos niveles de utilidad bruta.

¹⁵⁰ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1607 de 2012. Artículo 24.

Tabla 19: Estado de Resultados Trapiche Panelero

De junio 1 a junio 31 de 2012

	Contratación Directa		Contratación C.T.A.	
Ingresos	\$ 120.000.000	100,0%	\$ 120.000.000	100,0%
Costos de fabricación	\$ 20.000.000	16,7%	\$ 20.000.000	16,7%
UTILIDAD BRUTA	\$ 100.000.000	83,3%	\$ 100.000.000	83,3%
Salario fijo	\$ 28.335.000	23,6%	\$ 28.335.000	23,6%
Auxilio transporte	\$ 3.390.000	2,8%	\$ 3.390.000	2,8%
Salario variable	\$ 12.500.000	10,4%	\$ 12.500.000	10,4%
Horas extras	\$ 1.180.625	1,0%	\$ 1.180.625	1,0%
Aporte a EPS (8,5%)	\$ 3.571.328	3,0%	\$ 2.408.475	2,0%
Aporte a FP (10%)	\$ 5.041.875	4,2%	\$ 3.400.200	2,8%
Riesgos laborales (2,44%)	\$ 1.023.501	0,9%	\$ 690.241	0,6%
Caja Compensación Familiar (4%)	\$ 1.680.625	1,4%	\$ 1.133.400	0,9%
SENA (2%)	\$ 840.313	0,7%	\$ 566.700	0,5%
ICBF (3%)	\$ 1.260.469	1,1%	\$ 850.050	0,7%
Prima de servicios	\$ 3.501.302	2,9%	\$ 2.361.250	2,0%
Vacaciones	\$ 1.750.651	1,5%	\$ 1.180.625	1,0%
Cesantías	\$ 3.501.302	2,9%	\$ 2.361.250	2,0%
Intereses sobre cesantías	\$ 35.013	0,03%	\$ 23.613	0,02%
Desembolso Nómina	\$ 67.612.003	56,3%	\$ 60.381.428	50,3%
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 32.387.997	27,0%	\$ 39.618.572	33,0%

Fuente: el autor

Con el Estado de Resultados presentado se evidencia con mayor claridad el impacto de cada modelo de contratación en los niveles de utilidad de las empresas paneleras, las cuales bajo los supuestos utilizados lograron obtener un ahorro de \$7.230.575 por cada 50 operarios contratados por medio de una cooperativa, lo que equivale a un desembolso en nómina de 6% menos sobre el valor de los ingresos registrados, y por ende, llevando de forma lógica a un incremento de igual valor en la utilidad operativa.

Las principales fuentes de ahorro para el empleador la constituyen los aportes a EPS y a Fondo de Pensiones, cuya diferencia bajo contratación directa y

contratación mediante C.T.A fue del 1% y 1,4%; los aportes parafiscales en su conjunto permiten un ahorro del 1,1%, y las prestaciones sociales un 2,4%.

Una vez desarrollado el capítulo se logró evidenciar a través de análisis financieros y ejemplos los beneficios derivados de la contratación mediante C.T.A., teniendo en cuenta las variaciones en los marcos legales aplicados a tales entidades en diferentes periodos de tiempo, así como la consideración de múltiples escenarios en los cálculos de la nómina de los trapiches.

Al articular los hallazgos realizados en este capítulo con previas conclusiones, se tiene como claro resultado que las empresas dedicadas a la actividad panelera en el Valle del Cauca, y a lo largo del territorio nacional, tuvieron un impacto positivo alto en sus finanzas, atribuido al modelo de contratación mediante Cooperativas de Trabajo Asociado, especialmente en los años 2007 y 2008 -previo a la Ley 1233 de 2008- debido a que la poca tecnificación de los procesos productivos, llevan a estas empresas a la necesidad ineludible del uso intensivo de mano de obra, convirtiéndose tal rubro en un desembolso de alta cuantía.

Los ahorros percibidos por los ingenios paneleros hasta el año 2008 se estiman en \$5,5 por cada \$100 pagados a un empleado con el salario mínimo, \$5,1 por cada \$100 adicionales en bonificaciones, y \$0,14 por cada hora extra; a partir del 2009, posterior a la reglamentación de aportes parafiscales para las Cooperativas de Trabajo Asociado el ahorro percibido se vio afectado en una gran cuantía pasando a ser de \$0 en el salario básico (considerándose para efectos de la investigación el SMMLV), \$0,17 por cada hora extra y \$5,4 por cada \$100 en bonificaciones en 2009 reduciéndose alrededor de \$0,2 en cada año siguiente debido al aumento del SMMLV, situación que llevó al desestimulo de la contratación mediante C.T.A.s por parte de la industria panelera y otros sectores productivos del país.

En última instancia de análisis se procederá a la elaboración de un flujo de caja para los 5 años objeto de estudio bajo los mismos supuestos sobre los que se realizó el anterior Estado de Resultados, la elaboración del flujo de caja permitirá el uso posterior de la herramienta de Valor Presente Neto para determinar a través de una cifra exacta cuál fue el ahorro percibido por los trapiches paneleros en el periodo analizado.

La tasa de descuento que será utilizada para el cálculo del Valor Presente Neto corresponde a un valor de 3,95%, cifra correspondiente al promedio de las inflaciones nacionales en los años en que se realiza el estudio.

Tabla 20: Supuestos para la elaboración del flujo de caja

Número de trabajadores	50
Salario variable por producción	\$ 250.000
Horas extras	10
Tasa de descuento	3,95%

Fuente: el autor

Tal y como se podrá apreciar en las tablas a continuación el Valor Presente Neto de la contratación a través de C.T.A. es mayor al de la contratación directa por un valor de **\$48.552.911**, siendo equivalente este valor al ahorro percibido por los trapiches paneleros en los años evaluados bajo el escenario propuesto, y permitiendo concluir una vez más que el modelo fue altamente beneficioso para los empresarios al permitir un cuantioso ahorro en conceptos de nómina.

Tabla 21: Flujo de Caja Contratación Directa 2007 – 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ingresos	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000
Costos de fabricación	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000
UTILIDAD BRUTA	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000
Salario fijo	\$ 21.685.000	\$ 23.075.000	\$ 24.845.000	\$ 25.750.000	\$ 26.780.000	\$ 28.335.000
Auxilio transporte	\$ 2.540.000	\$ 2.750.000	\$ 2.965.000	\$ 3.075.000	\$ 3.180.000	\$ 3.390.000
Salario variable	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000
Horas extras	\$ 1.129.427	\$ 1.201.823	\$ 1.294.010	\$ 1.341.146	\$ 1.394.792	\$ 1.475.781
Aporte a EPS. (8,5%)	\$ 3.001.726	\$ 3.001.726	\$ 3.001.726	\$ 3.001.726	\$ 3.001.726	\$ 3.001.726
Aporte a FP. (10%)	\$ 4.237.731	\$ 4.237.731	\$ 4.237.731	\$ 4.237.731	\$ 4.237.731	\$ 4.237.731
Riesgos laborales (2,44%)	\$ 860.259	\$ 860.259	\$ 860.259	\$ 860.259	\$ 860.259	\$ 860.259
Caja Compensación Fam. (4%)	\$ 1.412.577	\$ 1.412.577	\$ 1.412.577	\$ 1.412.577	\$ 1.412.577	\$ 1.412.577
SENA (2%)	\$ 706.289	\$ 706.289	\$ 706.289	\$ 706.289	\$ 706.289	\$ 706.289
ICBF (3%)	\$ 1.059.433	\$ 1.059.433	\$ 1.059.433	\$ 1.059.433	\$ 1.059.433	\$ 1.059.433
Prima de servicios	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869
Vacaciones	\$ 1.471.434	\$ 1.471.434	\$ 1.471.434	\$ 1.471.434	\$ 1.471.434	\$ 1.471.434
Cesantías	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869	\$ 2.942.869
Intereses sobre cesantías	\$ 29.429	\$ 29.429	\$ 29.429	\$ 29.429	\$ 29.429	\$ 29.429
Desembolso Nómina	\$ 56.519.044	\$ 58.191.439	\$ 60.268.627	\$ 61.330.762	\$ 62.519.408	\$ 64.365.398
FLUJO DESPUÉS DE NÓMINA	\$ 43.480.956	\$ 41.808.561	\$ 39.731.373	\$ 38.669.238	\$ 37.480.592	\$ 35.634.602
VALOR PRESENTE A 2007	\$ 43.480.956	\$ 40.219.876	\$ 36.769.234	\$ 34.426.441	\$ 32.100.254	\$ 29.359.554
VALOR PRESENTE NETO	\$ 216.356.315					

Fuente: el autor

Tabla 22: Flujo de Caja Contratación Mediante C.T.A. 2007 – 2012

	Antes de Ley 1233 de 2008		Después de Ley 1233 de 2008			
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ingresos	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000
Costos de fabricación	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000
UTILIDAD BRUTA	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000
Salario fijo	\$ 21.685.000	\$ 23.075.000	\$ 24.845.000	\$ 25.750.000	\$ 26.780.000	\$ 28.335.000
Auxilio transporte	\$ 2.540.000	\$ 2.750.000	\$ 2.965.000	\$ 3.075.000	\$ 3.180.000	\$ 3.390.000
Salario variable	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000	\$ 12.500.000
Horas extras	\$ 1.129.427	\$ 1.201.823	\$ 1.294.010	\$ 1.341.146	\$ 1.394.792	\$ 1.475.781
Aporte a EPS (8,5%)	\$ 1.843.225	\$ 1.961.375	\$ 2.111.825	\$ 2.188.750	\$ 2.276.300	\$ 2.408.475
Aporte a FP (10%)	\$ 2.602.200	\$ 2.769.000	\$ 2.981.400	\$ 3.090.000	\$ 3.213.600	\$ 3.400.200
Riesgos laborales (2,44%)	\$ 528.247	\$ 562.107	\$ 605.224	\$ 627.270	\$ 652.361	\$ 690.241
Caja Compensación Fam. (4%)	\$ -	\$ -	\$ 993.800	\$ 1.030.000	\$ 1.071.200	\$ 1.133.400
SENA (2%)	\$ -	\$ -	\$ 496.900	\$ 515.000	\$ 535.600	\$ 566.700
ICBF (3%)	\$ -	\$ -	\$ 745.350	\$ 772.500	\$ 803.400	\$ 850.050
Prima de servicios	\$ 1.807.083	\$ 1.922.917	\$ 2.070.417	\$ 2.145.833	\$ 2.231.667	\$ 2.361.250
Vacaciones	\$ 903.542	\$ 961.458	\$ 1.035.208	\$ 1.072.917	\$ 1.115.833	\$ 1.180.625
Cesantías	\$ 1.807.083	\$ 1.922.917	\$ 2.070.417	\$ 2.145.833	\$ 2.231.667	\$ 2.361.250
Intereses sobre cesantías	\$ 18.071	\$ 19.229	\$ 20.704	\$ 21.458	\$ 22.317	\$ 23.613
Desembolso Nómina	\$ 47.363.878	\$ 49.645.826	\$ 54.735.255	\$ 56.275.708	\$ 58.008.736	\$ 60.676.584
FLUJO DESPUÉS DE NÓMINA	\$ 52.636.122	\$ 50.354.174	\$ 45.264.745	\$ 43.724.293	\$ 41.991.264	\$ 39.323.416
VALOR PRESENTE A 2007	\$ 52.636.122	\$ 48.440.764	\$ 43.544.728	\$ 42.062.811	\$ 40.395.637	\$ 37.829.164
VALOR PRESENTE NETO	\$ 264.909.226					

Fuente: el autor

CONCLUSIONES

Del anterior trabajo se puede concluir lo siguiente:

1. El cooperativismo nace a partir de la necesidad de sustento de personas que consideraron su unión como el medio idóneo para cubrir tal necesidad; tal esencia ha permanecido al día de hoy teniéndose que en el modelo de cooperativas (de cualquier tipo) todo afiliado es considerado socio y su aporte y/o trabajo estarán encaminados a contribuir a las necesidades de sustento propias y de los demás socios.
2. La solidaridad y el cooperativismo no son términos que estrictamente deban relacionarse con hechos contemporáneos como la globalización o las recientes recesiones económicas, de hecho, para muchos resultaría insospechado pensar que desde tiempos antiguos, el hombre se ha valido de la solidaridad y el cooperativismo como “recurso” para poder subsistir en aquellos ecosistemas agrestes y condiciones de supervivencia tan difíciles. Valerse de semejantes a ellos para hacer “más fácil” la subsistencia fueron estrategias que le valieron no solo la supervivencia, sino también el desarrollo hacia mejores condiciones de bienestar.
3. El cooperativismo claramente es un fenómeno social, que fundamenta sus bases en una relación de doble vía entre quienes son partícipes de éste, dado que los beneficios resultantes deben ser equitativos y satisfactorios para todas las partes en actuación. La solidaridad y el cooperativismo reúnen a personas, entidades, comunidad en general en torno a un objetivo definido para que en unión de esfuerzos, conocimientos, experiencia y demás cualidades y virtudes de cada quien se pueda conseguir el objetivo propuesto de manera común a todos. Por ello es correcto afirmar que tanto

el trabajo como los beneficios corren en doble vía si se consideran a los solidarios y el objetivo o meta a alcanzar.

4. Las Cooperativas de Trabajo Asociado nacen como un modelo de contratación con un gran atractivo para aquellas industrias con alta intensidad en el uso de mano de obra, al tener definido un esquema de costos en el pago de las prestaciones sociales que permitían al empleador un cuantioso ahorro en costos, además de otras facilidades como la contratación estacional de personal y el despido masivo del mismo sin posibilidad de cuestionamiento por parte de los trabajadores al no ser empleados contratados directamente por tal organización.
5. Los afanes de adaptación al cambio ponen en apuros a quienes no estén en capacidad de enfrentar (hacer frente ante la realidad) y afrontar (asumir una posición de resolución y disposición de esfuerzos para resolver una circunstancia particular) dichas situaciones; lo que ha llevado a que se legitime de cierta manera el “todo vale” con el único propósito de evitar verse rezagado ante la abrumadora revolución y desarrollo en la que se ve inmersa la sociedad a diario.
6. El permisivo modelo de nómina con el que nacieron las Cooperativas de Trabajo Asociado se convirtieron en un problemática social para el gobierno colombiano dada la afectación del nivel salarial percibido por los empleados que debieron vincularse a estas entidades para poder acceder a un trabajo, obligó al Estado Colombiano a expedir diversas leyes que permitieran regular los salarios pagados a los trabajadores contratados mediante C.T.A.s; no obstante, la expedición de tales leyes que propendieron por la nivelación salarial entre un empleado directo y un empleado tercerizado desestimularon en gran medida la utilización de estas cooperativas.

7. Los procesos artesanales utilizados por las empresas dedicadas a la actividad panelera en Colombia, hace que se conviertan en una industria intensiva en mano de obra, llegándose a consolidar como la actividad agropecuaria de mayor generación de empleo (excepto por la producción del café) creó en los empresarios la necesidad de contar con un modelo que permitiera disminuir los grandes desembolsos realizados en mano de obra, no obstante la creación de las Cooperativas de Trabajo Asociado fue un modelo que solo buscó el detrimento de las condiciones salariales de los empleados obligando al Estado a desestimular su uso; debido a esto se tiene que una solución para las empresas paneleras consiste en la tecnificación de sus procesos productivos y trasladar sus empleados a procesos de gestión de ventas que permitan la obtención de nuevos ingresos y mayores utilidades.
8. Las empresas paneleras del Valle del Cauca y en general de todo el país, enfrentan una gran amenaza, la cual consiste en el incremento de la tendencia a la sustitución por otro tipo de edulcorantes como el azúcar (cuya industria cuenta con una mayor tecnificación), la stevia, entre otros; razón por la cual se hace imperante que la industria panelera fortalezca su oferta a fin de mantener e incrementar los niveles de aceptación del producto por parte de los consumidores.
9. Durante los años de estudio del presente trabajo se tiene que las empresas del sector panelero del Valle de Cauca, las cuales no poseen procesos tecnificados, y por ende, el desarrollo su proceso productivo es intensivo en mano de obra, se vieron ampliamente beneficiadas al contratar su fuerza laboral operativa a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, puesto que como se evidenció en los dos periodos de tiempos enmarcados por la expedición de la Ley 1233 de 2008 (antes y después), las empresas obtuvieron un ahorro en mano de obra equivalente a \$5,5 por cada \$100 de

suelo por cada empleado pagado con el salario mínimo sin considerar bonificaciones u horas extras hasta el año 2008, posterior a este año dicho ahorro se vio reducido en su totalidad a causa de la reglamentación de pago de aportes parafiscales, aunque se siguieron percibiendo ahorros por concepto de la liquidación de bonificaciones y horas extras.

10. El modelo de Cooperativas de Trabajo Asociado basó su ahorro en la captación de los salarios de sus asociados y la reliquidación de estos, reclasificando todos aquellos elementos adicionales al salario básico que constitúan parte de la base salarial tenida en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, y convirtiéndolos en un auxilio cooperativo no considerable para el pago de prestaciones sociales lo cual generaba un alto perjuicio a los trabajadores de la industria panelera, ya que en tal industria se suelen pagar horas extras y compensaciones salariales por niveles de producción.
11. A pesar de la afectación que se producía al trabajador contratado mediante Cooperativas de Trabajo Asociado en el largo plazo al verse disminuidos sus devengos de prima de servicios, vacaciones, entre otros, se producía un pequeño beneficio en el aumento de salario real (dinero recibido por el trabajador después de las deducciones de nómina exigidas por el Estado) ya que las deducciones salariales se calculaban sobre una menor base.

BIBLIOGRAFÍA

ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. Sao Paulo, Colección Primeiros passos, 2000.

ALTAMIRANDA, Mario. El mundo va camino a su salvación a través del cooperativismo. [online] Artículo de opinión de la revista uruguaya “El Pueblo”. 2013. Disponible en: <http://www.diarioelpueblo.com.uy/titulares/el-mundo-va-camino-a-su-salvacion-a-traves-del-cooperativismo.html>

ANÓNIMO. Las fuentes de información. [online]. Disponible en: http://evirtual.lasalle.edu.co/info_basica/nuevos/guia/fuentesDeInformacion.pdf

ASOCIACIÓN COOPERATIVA INTERNACIONAL. Versión preliminar de la ponencia presentada en el VI encuentro latinoamericano de investigadores en cooperativismo. Paraguay. 2010.

BANCO DE LA REPÚBLICA, “¿Qué es el Estado de Bienestar?”. [online]. Disponible en: http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/estado_de_bien_estar

CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE COOPERATIVAS – CONFECOOP, “Cooperativas en el mundo”. Bogotá D.C. [online]. <http://www.confecoop.coop/>

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1122 de 2007. Bogotá D.C.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1607 de 2012. Bogotá D.C.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1233 de 2008. Bogotá D.C.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 21 de 1982. Bogotá D.C.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 797 de 2003. Bogotá D.C.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 89 e 1998. Bogotá D.C.

COOPERATIVA DE LAS AMÉRICAS. Recomendación 193 de la OIT sobre la Promoción de Cooperativas. [online]. 2002. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Recomendacion-193-de-la-OIT-sobre>

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-211/00. [online]. <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2000/C-211-00.htm>

DEL CID PÉREZ et al. Investigación: Fundamentos y metodología. 2007. México. Pearson Educación.

DOMÍNGUEZ, Oscar., TORRES, Luz M., FLÓREZ, Diego. Agenda prospectiva de investigación y desarrollo tecnológico para la cadena productiva de la panela y su agroindustria en Colombia. 2010

ESPINOSA BUENO, Jessica. RODRÍGUEZ VIÁFARA, Mauricio. “Responsabilidad social del contador público frente a la flexibilización laboral de corteros de caña mediante las cooperativas de trabajo asociado en el ingenio la cabaña”. Cali: Universidad del Valle monografía de grado.2012

FAJARDO ROJAS, Miguel Arturo. Presencia del cooperativismo en Colombia. En: uniRcoop. 2003. Vol. 2.

MARX, Carlos, ENGELS, Federico. La ideología alemana: crítica de la novísima filosofía alemana en las personas de sus representantes Feuerbach, B. Bauer y Stirner y del socialismo alemán en las de sus diferentes profetas. 5ª edición. Coedición de Ediciones Pueblos Unidos, Montevideo, y Ediciones Grijalbo. Barcelona. 1974.

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 779 de 2006. Bogotá D.C.

MORA, Jhon James, ULLOA, María Paola. El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. En: Borradores de economía y finanzas- Universidad Icesi. 2011. No. 26.

OBSERVATORIO COOPERATIVO, “Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia”.

PHEBY, Jhon. Methodology and economics: a critical introduction. Londres. MacMillan Press LTD. 1992

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1772 de 1994.

RIEZNIK, Pablo, Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política Buenos Aires. Biblos. 3ª edición, 2007.

RIVERA MURCIA, Adriana. Régimen tributario especial sector cooperativo colombiano 1995-2005. En: Oficina de estudios económicos. Bogotá D.C. 2007.

ROMERO, Antonio. Tercerización laboral en Colombia: la lucha por la contratación directa. [Artículo] 2012.

RONDEROS, María Teresa. ¿Por qué Colombia no sale del club de los pobres? En: Revista Semana. 2010

SABARIEGOS DÍAZ, José. El concepto de trabajo en la economía actual. Desde el pacto social a la precariedad y las distintas reformas laborales. España. 2011.

SAPAG CHAIN, Reinaldo. Proyectos de inversión: formulación y evaluación. 2ª ed. 2011. Chile Pearson Educación.

SILVESTRINI RUIZ, María, VARGAS, Jacqueline. Fuentes de información primarias, secundarias y terciarias. 2008. Disponible en: <http://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>

SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA “En busca de un eficiente modelo de trabajo asociado, Barranquilla. 2013.

WEBGRAFÍA

AGROPANELA. <http://agropanela.com/index.html>

MINISTERIO DE TRABAJO. <http://www.mintrabajo.gov.co>

PANELA EL TRÉBOL. <http://www.panelatrebol.com/home.html>.

PANELA LA ALSACIA. <http://www.laalsacia.com/panela-la-alsacia.php>

PANELA VICTORIA. <http://www.panelavictoria.com/home-quienes.html>

PRODECAÑA. <http://www.prodecana.com/home.php>

REVISTA PORTAFOLIO. <http://www.portafolio.co>

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA. <http://www.udg.mx>

UNIVERSIDAD DE LA SALLE. <http://www.lasalle.edu.co>