

Calidad del empleo en las Cooperativas de Trabajo Asociado: Un análisis desde las
dimensiones de la calidad del empleo

Monografía de grado
Programa de Sociología
Escuela de Ciencias Humanas
Director de tesis: Carmen Marina López Pino

Presentado por
July Katherine Criado Carreño

Semestre I, 2009

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas aquellas personas que de alguna manera confiaron en mi trabajo y apoyaron este proceso académico que hoy se sustenta en la presente investigación.

Agradezco profundamente a mi familia, a mi mamá, Luzmila Carreño, a mi padre, Manuel Criado, quien aunque hoy no nos acompaña, confió en mí desde la decisión de comenzar una carrera universitaria, a mis hermanos, Manuel y Nohora, y a todos mis tios y primos, porque el apoyo de todos ellos fue fundamental e incondicional en todo mi proceso, no sólo de grado, sino también a lo largo de la universidad.

A Camilo Gutiérrez, por su amor y apoyo absoluto frente a todas mis decisiones e indecisiones. Agradezco también a mis amigos y amigas, ya que estuvieron presentes en los buenos y malos momentos de mi carrera, y siempre tuvieron una palabra de aliento, a Diana Jaramillo, Ángela Salas, Lorena Balaguera, Manuelita Barrios, Adriana Carreño, Maricel Posada, María Teresa Díaz, Indira Oñate, Alexandra López, Ana María Santofimio, Alejandra Meneses, Marian Romero, Beatriz Morales, Giovanni Algarra, Javier González, Rubens Fernández, Carlos Alberto Morales, Felipe Bayona, Orlando Hernández, y a todos aquellos implicados de alguna manera en este proceso, gracias por estar presentes y por apoyarme cuando lo necesité.

Mis más sinceros reconocimientos en este trabajo a mi directora de tesis, Carmen Marina López Pino, quien guió positivamente la investigación con sus conocimientos y consejos, colaborándome en todo cuanto pudo y enseñándome este difícil pero interesante mundo del trabajo. A ella mi más sincero agradecimiento.

Por último, no puedo desconocer que el proceso de investigación hubiese sido fallido de no ser por todas las personas que directa e indirectamente colaboraron en él, sobre todo los trabajadores vinculados a las CTA, quienes desinteresadamente ofrecieron sus vivencias y opiniones alrededor de su situación laboral.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
Capítulo I: La calidad del empleo: Marco analítico	7
1.1 Del concepto de trabajo al del empleo: Regulaciones laborales	7
1.2 Las dimensiones de la calidad del empleo	12
Capítulo II: Metodología	16
Capítulo III: Hacia la desregulación y deslaboralización de las relaciones de trabajo	23
3.1 La flexibilización de los mercados de trabajo	23
3.2 Las reformas laborales en Colombia	27
3.3 Características del mercado laboral colombiano	33
Capítulo IV: Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA)	40
4.1 Nacimiento del sistema cooperativista	40
4.2 Las Cooperativas de Trabajo Asociado	41
4.3 Marco jurídico y conceptual	44
4.4 ¿Qué está sucediendo con las CTA?	48
Capítulo V: La calidad del empleo en las CTA	56
5.1 El sector cooperativo: Un mercado sin mayores barreras de entrada	56
5.2 Dimensiones de la calidad del empleo	58
Capítulo VI: Los asociados cooperativos: Individuos frágiles	76
6.1 Tipos de asocio en las CTA: significado y percepción de los asociados frente a su vínculo laboral	76
Conclusiones	88
Bibliografía	93

INTRODUCCIÓN

Aunque actualmente en el país se está presenciando una reducción en las tasas de desempleo, ésta se ha logrado a costa de la *calidad del empleo*, la cual ha venido disminuyendo.

La calidad del empleo en Colombia ha sido –en mayor medida- fuente de inquietud de la economía, la cual se ha centrado en elementos como ingresos y número de horas laboradas, sin considerar otros aspectos del tejido empresarial como: tipo de contrato, estabilidad laboral, posibilidades de ascenso, desarrollo de capacidades profesionales, nivel de autonomía y participación, etc., y del tejido social como: la *propiedad social* y los procesos de asociación, los cuales hacen parte de los dos tejidos.

En este sentido, el concepto como tal de calidad del empleo aún no es unívoco, este toma connotaciones diferentes a la luz de los agentes que se consideren, sea el Estado, sea la empresa o sean los individuos implicados, en este caso, los trabajadores (Farné, 2003: 12-13). No obstante su complejidad, el hilo argumental del presente trabajo es que la calidad del empleo está articulada a la regulación del trabajo, la cual provee a los individuos de derechos sociales y laborales para contribuir a ser de ellos individuos positivos (Castel, 2007).

Este es uno de los esfuerzos del presente trabajo. Es decir, crear un marco analítico que permita interpretar las dimensiones de la calidad del empleo, para lo cual se recurrió a autores como Javier Pineda, Carlos Prieto, Amartya Sen, Robert Castel y Gosta Esping-Andersen.

La calidad de los empleos se ha visto minimizada por procesos de *flexibilización*¹ que han buscado, a través de reformas laborales, adaptar nuestra economía a economías internacionales y generar mayor competitividad empresarial por medio de estrategias de reducción de costos laborales, con el fin de introducir nuestro mercado al proceso de globalización.

Los objetivos de los procesos de apertura económica, que traen consigo flexibilización y desregulación del mercado laboral, han conllevado a la pérdida de estabilidad de las condiciones contractuales, al crecimiento del empleo independiente –no regulado por relaciones laborales formales- y al crecimiento de lo que se ha denominado como empleo atípico (Pineda, 2007). Empleo atípico cristalizado en su expresión más pura en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Las CTA han crecido vertiginosamente en Colombia desde los años 90, época en la que se dio inicio a sucesivas reformas. Estas empresas, desde la teoría cooperativista, enriquecen el trabajo de los individuos ya que son ellos los que

¹ El proceso de desregulación de los mercados de trabajo tiene como única finalidad: la búsqueda de menores costos de producción y de crecientes niveles de productividad y competitividad por parte de las empresas, a costa de la disminución de las condiciones materiales y laborales de los trabajadores (Farné, 2006: 14, Gaviria, 2004: 8-9).

distribuyen su mano de obra de acuerdo a sus capacidades, asimismo, son dueños de su propio trabajo, por lo que –en principio- deberían recibir mayores beneficios que un trabajador dependiente.

No obstante, a diferencia de los supuestos de la filosofía cooperativista, las CTA se han utilizado –al menos en nuestro país- como un elemento eficaz para eliminar los derechos laborales y sociales con que debe contar un trabajador. Además, debido a las exenciones tributarias y laborales que ostentan, las empresas han optado por realizar funciones de intermediación con el fin de reducir costos laborales y restar, eventualmente, poder de negociación y capacidad organizativa de los trabajadores a través de la represión sindical.

Es así como las CTA han sido blanco de diversas opiniones. Por un lado, hay quienes respaldan la función bien entendida de las cooperativas, ya que ayudan a generar empleo y ofrecen mayor libertad y autonomía al trabajador. Por otro lado, una opinión más extendida asegura que, al menos nuestro país, las CTA han desvirtuado sus funciones, con ayuda del gobierno y la empresa privada, con el único fin de abaratar costes laborales y disminuir o eliminar los derechos de los trabajadores otorgándole mayor poder al mercado, a las empresas y a los empleadores.

En la presente investigación, se asume la premisa que las CTA en si mismas no son el problema, el problema se encuentra en que al no estar sujetas a las regulaciones laborales, se *deslaboriza* una relación que en principio debería ser laboral. Es decir, aunque las CTA tengan un régimen especial y los individuos no se consideren –en el lenguaje cooperativo- como trabajadores sino como asociados y dueños, la relación que se da en este tipo de empresas se asemeja a una relación laboral como tal, donde existe subordinación, exigencia por el cumplimiento de una jornada laboral, obtención de un salario y desarrollo de una labor específica.

De esta manera, el objetivo general del presente trabajo es analizar y comprender la calidad del empleo derivado de las CTA y la percepción que tienen los trabajadores cooperativos de dicha relación, basándonos en un marco de dimensiones analíticas propuesto para tal efecto.

Con el fin de lograr el objetivo principal se llevaron a cabo 14 entrevistas enfocadas, entrevistando tanto a hombres como mujeres en un rango de edad de los 19 a los 50 años. Los asociados entrevistados hacen parte de distintos sectores laborales como el sector salud, el comercio y el sector público.

Para relevar las diferentes experiencias de los trabajadores pertenecientes a la CTA, el sentido subjetivo que éstos les dan a este vínculo laboral, se construyeron cuatro tipologías:

1. El asocio cooperativo como primera opción de vinculación laboral.
2. El asocio cooperativo como una situación de paso.
3. El asocio cooperativo como una situación obligatoria.
4. El asocio cooperativo como una situación de desesperanza.

Estos tipos permiten observar cómo a pesar de que los trabajadores se encuentran en similar situación, la percepción y el significado que le dan a esta experiencia es diversa.

La monografía se dividió en seis capítulos que pretenden desarrollar los objetivos de la misma. En el *primer capítulo* se construye el marco analítico apoyándose en diversos autores como Amartya Sen (1998), Javier Pineda (2008), Robert Castel (2004, 2007), Carlos Prieto (2008) y Gosta Esping-Andersen (1993); se exponen los conceptos sobre calidad del empleo a través del desarrollo de un entramado de dimensiones que suponen, teóricamente, un empleo de buena calidad. Esto con el fin de comprender qué tipo de empleo ofrecen las CTA y analizar qué percepción tienen los trabajadores asociados frente a su *relación laboral*.

En el *segundo capítulo* se describe la metodología que se utilizó para lograr desarrollar los objetivos de la investigación. Se expone el método cualitativo, las herramientas utilizadas y, se da una explicación de la manera en que se usó la metodología para desarrollar el presente estudio.

El *tercer capítulo* se orienta a contextualizar el marco institucional y laboral en el que se desenvuelven las CTA. De esta manera se abordan temas como la flexibilización de los mercados de trabajo, el marco legislativo sobre intermediación laboral en el país y, finalmente se exponen los cambios que ha sufrido el mercado laboral a través de los últimos 20 años, luego de épocas de crisis, de reformas laborales y, sobretodo, de la introducción de las políticas de flexibilización laboral.

En el *cuarto capítulo*, se expone de manera detallada qué es una Cooperativa de Trabajo Asociado, su marco jurídico y conceptual y la problemática que se desenvuelve alrededor de este tipo de empresas, introduciendo estudios realizados sobre la calidad del empleo en las CTA en sectores específicos del mercado laboral.

En el *quinto capítulo* se presenta el análisis de la información obtenida a través del trabajo de campo propuesto en la metodología, se analiza directamente la calidad del empleo ofrecido en el marco de las CTA teniendo en cuenta las dimensiones del empleo propuestas en el marco analítico, además, se exponen las condiciones y requisitos de ingreso que deben cumplir los trabajadores asociados.

En el *sexto capítulo* se cuestiona sobre el tipo de trabajador que ingresa a las CTA construyendo una serie de tipologías vinculadas a los mismos, analizando la percepción que tienen los implicados directos, los trabajadores asociados, frente a su *relación y vínculo laboral*.

Por último, las conclusiones se orientan a resaltar el vínculo entre el marco analítico construido y el trabajo de campo empírico que se llevó a cabo a través de las entrevistas realizadas a trabajadores asociados a Cooperativas de Trabajo Asociado.

CAPITULO I

CALIDAD DEL EMPLEO: MARCO ANALÍTICO

Debido a la falta de una teoría unificada sobre calidad del empleo, fue necesario para la creación del presente marco analítico, generar una construcción basada en distintos supuestos sobre la calidad del empleo, la cual incluye conceptos propuestos por diversos autores con el objetivo de crear una sola propuesta unificada.

De esta manera el presente capítulo se propone presentar el marco analítico desarrollado para esta investigación. Para esto, se desarrollará en primera medida un contexto sobre trabajo y empleo para seguidamente limitar las dimensiones sobre las cuales se entenderá un empleo de buena calidad.

1.1. Del concepto de trabajo al de empleo: Regulaciones laborales

En los últimos 20 años hemos visto en el mundo una deconstrucción del trabajo (Boltanski, L y Chapello, 1999: 308). Esto es, que la idea del trabajo como significador de dignidad y de estatus no sigue siendo así debido a su proceso de desregulación. Actualmente el trabajo se ha transformado dejando a gran parte de los trabajadores desprovistos de *derechos sociales* esenciales.

Inicialmente existieron sociedades donde ser trabajador era significado de esclavitud y de poca dignidad, luego se fue generando un cambio, el trabajo comenzó a ser regulado, razón por la cual los trabajadores obtuvieron derechos y el carácter de ciudadanos, asimismo, este trabajo mediante dichas regulaciones asumió una nueva forma, la forma de empleo, veamos.

En las sociedades premodernas, por ejemplo, en las sociedades primitivas no existe noción de trabajo en cuanto tal, como tampoco existe un término específico para aislar las actividades productivas de los demás comportamientos humanos. Por esta razón no se descubre aún celebración o desprecio del trabajo. Aunque con ello no signifique que no se den actividades productivas e intercambios, ya que ninguna sociedad puede reproducirse sin producir, pero estas no son actividades con entidad social establecida (Prieto, 2008:57).

En el caso del mundo griego la noción de trabajo es confusa, al parecer existían diversos tipos de labores u oficios, pero el concepto de trabajo como tal no existe o no se nombra de esa manera. Lo que si estaba claro era que quienes realizaban ese trabajo nombrado de mil maneras eran los esclavos y que por el contrario, aquellos que se dedicaban a las artes eran seres libres, ya que era impensable *trabajar* y ser un ciudadano preocupado por los intereses de la *polis*. Es así como en mundo griego algo que si estaba claro era que el *trabajo* era para los esclavos y la *polis* era para los ciudadanos.

Lo mismo sucedía en el mundo romano clásico, la posición frente a la actividad del trabajo y a los trabajadores era de desdén. No obstante, este desprecio no solo se presentaba frente al trabajo manual sino también frente al intelectual, sobre todo frente a aquel oficio que se llevara a cabo a cambio de un salario (Prieto, 2008: 59).

Por último, en la sociedad estamental del Antiguo Régimen va a suceder algo parecido al mundo romano. En esta jerarquía existían tres órdenes, los *oratores*, los *bellatores* y los *laborantes*. En este orden tanto los *laborantes* como su actividad ocupan un lugar inferior y todos quienes realizan un *trabajo* son personas viles, por lo tanto el *trabajo* es una actividad vil.

Esto sucedía durante la Edad Media, sin embargo, en la Edad Moderna las cosas cambiarían. Con el surgimiento de la modernidad nacen nuevos sistemas de clasificación de actividades y de individuos. El trabajo empieza a ganar reconocimiento social debido a ciertas reglamentaciones otorgadas por las autoridades reales o municipales, las cuales asumieron que los oficios son actividades sociales dotadas de utilidad colectiva, por lo que se hizo necesario reglamentarlos para así sacarlos de su insignificancia. No obstante, quien estuviera por fuera de los oficios reglamentados y por fuera de los gremios se encontraba excluido del sistema social, hacía parte del populacho, del caos, ya que el trabajo manual y los oficios no se salvan por sí solos, son salvados por la *norma*, por la *regulación pública* (Prieto, 2008: 62).

Asimismo, en las sociedades modernas las nociones de *trabajo* y de *trabajadores* pasan a ser categorías centrales gracias a un proceso de luchas y reformas. En esta nueva sociedad –la sociedad del trabajo– la institución reguladora es el mercado, como afirmaba Polanyi, la inserción del trabajo a la economía del mercado era una inserción sujeta a criterios de pura lógica de mercado, es decir, el trabajo o según Marx, la fuerza de trabajo, debía convertirse en mercancía (Prieto, 2008: 69), lo que supone que el mercado debe dirigir la suerte de los seres humanos, ya que al ser mercancía están sujetos a la utilización por parte de éste.

Cuando el mercado puede disponer de la fuerza de trabajo de un hombre, es decir, utilizarlo e inutilizarlo, las condiciones del trabajo y de vida de los trabajadores comienzan a depender de su vínculo con el mercado y aparece en la escena lo que hoy conocemos como mercantilización².

Esta mercantilización pura de la fuerza de trabajo no sólo cuestiona el orden social existente sino que genera otras cuestiones, entre ellas, que el pauperismo no desaparece con la sociedad de mercado³ sino que por el contrario comienza a

² Estado en el cual los sujetos se han convertido en mercancía y dependen exclusivamente del mercado para poder vivir.

³ La construcción de una sociedad de trabajo y de trabajadores fue ante todo la respuesta política a la *cuestión social* que arrastraban las sociedades europeas desde el siglo XVI, que no dejó de agudizarse en los siglos XVII y XVIII y que no era ya posible reabsorber dentro de las coordenadas del Antiguo Régimen. Dicha *cuestión social* no era otra cosa que el crecimiento de los pobres, el aumento del pauperismo (Prieto, 2008: 64).

generarse una nueva clase social que empieza a crecer desmesuradamente, la clase obrera.

Según Prieto, la necesidad de crear un nuevo orden social especificado en una sociedad del trabajo se fortaleció debido al incremento de la pobreza y con ella de los pobres en las ciudades. Este crecimiento desmedido de vagabundos empezó a generar miedo en las clases altas y sobre todo inseguridad social. Inseguridad que solo podía remediarse bajo dos salidas: Revolución o Reforma. “La opción fue la Reforma; es decir, la desmercantilización de la fuerza de trabajo o en otras palabras, la regulación y el control político de las condiciones del trabajo y de vida de los trabajadores y, por supuesto, la conversión del *trabajo* en *empleo*.”(Prieto, 2008:70; Esping-Andersen, 1993).

La conversión de trabajo en empleo se hace necesaria debido a que al estar el nuevo orden social basado en una centralidad del trabajo, comienzan a aparecer con más énfasis las clases sociales generadas a partir de la división del trabajo, de esta manera, se comienza a generar una desigualdad mayormente marcada en la sociedad. La igualdad se genera a partir de la creación de derechos compartidos por todos los ciudadanos, dichos derechos se generan a partir de las regulaciones, de las reformas, es así que ningún ciudadano puede quedar excluido del funcionamiento de la sociedad aún estando por dentro o por fuera de la lógica del mercado. Estos derechos o soportes colectivos no sólo proveen al individuo de un conjunto de ayudas, sino que a través de la regulación colectiva se garantiza tanto la supervivencia del individuo como la integración social. En términos de Castel, la propiedad social se fundamenta en un pacto de solidaridad⁴ basado en acuerdos colectivos, acuerdos colectivos que soportan al individuo (Castel, 2004: 279)

De esta manera, para evitar que las condiciones del trabajo pauperizaran a los individuos y que la clase obrera fuera explotada, fue necesario generar una gran reforma que garantizara la *desmercantilización* de la fuerza de trabajo, esto es, que una persona pueda ganarse la vida sin que necesariamente esté ligada al mercado, que los servicios que reciba sean asunto de derecho y no por su vínculo obligatorio con el mercado (Esping-Andersen, 1993: 41). La desmercantilización está asociada a procesos de regulación del trabajo, es decir, a la configuración de derechos sociales y a la construcción de individuos positivos.

⁴ Durkheim plantea la solidaridad en términos estructurales, la cual se refleja y refuerza en la solidaridad moral encarnada en las instituciones (jurídicas o morales) y en los sentimientos morales generalizados entre los individuos. En este sentido el autor señala que en las sociedades primitivas la solidaridad surge de la conciencia colectiva, los individuos difieren poco entre sí, la sociedad es coherente ya que los individuos tienen cosas en común, no hay división del trabajo, especialización, en dichas sociedades se habla de solidaridad mecánica. Por el contrario, en las sociedades modernas, sobre todo en las sociedades industrializadas, la conciencia colectiva se hace más débil, en ellas se produce la solidaridad orgánica, puesto que surge de las diferencias, los individuos en estas sociedades ya no son semejantes, se han diferenciado gracias a la división del trabajo, se han especializado (1982). La regulación del trabajo expresa este acuerdo social, de orden estructural, que es interiorizado por la sociedad la cual reconoce una relación de corresponsabilidad entre los individuos fundamental para el logro de la cohesión social.

En palabras de Castel, “la historia social muestra que no hay un individuo en sí, que un individuo, (...) no se mantiene en pie por sí solo. Es necesaria la existencia de soportes o puntos de apoyo para poder llegar a ser de manera positiva un individuo. Gracias a las protecciones y derechos respaldados por la sociedad y el Estado el individuo se transforma en un individuo positivo” (Castel, 2007: 31-32). Esto es lo que Castel llama *propiedad social*:

“Nuevos apoyos que se constituyen como una propiedad para la seguridad, como el derecho a la jubilación, (...). El derecho a la jubilación ofrece los recursos básicos para mantenerse independiente socialmente cuando uno no puede seguir trabajando. Permite que el individuo no sea excluido de los intercambios sociales y que no caiga en la degradación social. Podríamos decir que estos derechos sociales, como el derecho a la jubilación, es en resumen la propiedad de los no-propietarios y es gracias a estos derechos sociales como los no propietarios han sido rehabilitados socialmente y pueden ser reconocidos como miembros completos de la sociedad. Es lo que podemos llamar una ciudadanía social, es decir, ser reconocidos en paridad con sus conciudadanos, compartiendo los mismos derechos” (Castel, 2007: 31-32).

Por tal razón, el proceso de adquisición de derechos sociales que genera la desmercantilización es indispensable para los individuos ya que refuerza sus capacidades y debilita la autoridad absoluta de los empresarios (Esping-Andersen, 1993: 42).

Dicha reforma, generada en Europa a finales del siglo XIX, articuló tres movimientos políticos regulatorios:

1. Regulación de las condiciones de trabajo: Tiempo, salarios, seguridad e higiene. De manera que dichas condiciones no dependieran exclusivamente de acuerdos individuales del mercado, en los cuales los trabajadores se veían sujetos a la dominación empresarial.
2. Regulación del trabajo en su forma de empleo: Las regulaciones de las condiciones del trabajo hubiesen tenido un alcance social limitado si no se regula el trabajo en su forma de empleo, es decir, la regulación de modalidades de acceso y salida al mercado de trabajo. “Si el derecho del trabajo define y protege las condiciones de trabajo, el derecho del empleo define y protege las condiciones de vida de los trabajadores en función de su relación con el empleo: modalidades de contratación laboral, formación, desempleo, incapacidad laboral, jubilación, entre otros aspectos relativos al empleo” (Prieto, 2008: 71-72).
3. Regulación de los derechos de asociación: Se hace indispensable la creación de un organismo que asegure que los derechos de los trabajadores se respeten. Así surgen los sindicatos, quienes serán los encargados de proteger los intereses de los trabajadores frente a la clase empresarial y junto con el gobierno de definir y establecer los derechos del trabajador-ciudadano, la *ciudadanía social*.

Vemos de esta manera como el trabajo y los trabajadores ganaron importancia a través de la historia. Gracias a luchas obreras, la regulación que se logró en torno al trabajo y a su forma social, el empleo –entendido como trabajo regulado–, los trabajadores ganaron no sólo el estatus sino derechos sociales esenciales que los cobijan frente al mercado; derechos sociales que los convierten en individuos positivos. Sin estos derechos sociales, propiedad social, el individuo queda desprotegido y se convierte –en palabras de Castel– en un individuo por defecto, es decir, en un individuo negativo, aquel que no cuenta con soportes. Es indispensable la existencia de soportes o de puntos de apoyo ya que los individuos no pueden sobrevivir por sí solos y la única forma de hacerlo, como se ya se mencionó, es adquiriendo propiedad social, derechos que los protegen dentro y fuera de la lógica del mercado, y que les brinda márgenes de elección.

No obstante, este nuevo orden social basado en la centralidad del trabajo, el cual ha sido reformado y regulado, convirtiéndose en una sociedad del empleo o de productores –según Bauman⁵– el cual no deja todo en manos del mercado, que les ha dado a los trabajadores derechos sociales y que contribuye a la construcción de la ciudadanía social es cuestionado a partir de la década del ochenta, y el mercado es presentado nuevamente como la institución reguladora por excelencia de las relaciones laborales.

En esta medida, no sólo se cuestiona el orden social sino las regulaciones propias del *empleo* ya que se advierte “que es posible que estemos en una sociedad de consumidores del siglo XXI con trabajadores del siglo XIX” (Prieto, 2008: 75), presentándose así una crisis no del trabajo sino del *empleo* en cuanto tal.

La solución que se construye como inevitable y necesaria es la *flexibilización de los mercados laborales*. Dicha flexibilización⁶ ha sido la solución propuesta por corrientes neoliberales que plantean que el mercado laboral debe desregular lo que antes se había normativizado para así darle paso al proceso de globalización en el que se ha sumergido el mundo y en el cual el mercado debe ser protagonista, vuelven a imponerse los principios del liberalismo clásico⁷ (Prieto, 2008; Banco Mundial, 1995).

⁵ Esta sociedad cuyo trabajo se encuentra regulado es llamada por Prieto como sociedad del empleo y por Bauman como sociedad de productores. Según Bauman un ejemplo de sociedad de productores es la de nuestros antepasados; una sociedad en la que sus miembros se dedican principalmente a la producción. Sabemos que en todas las sociedades existe el consumo, sin él no podríamos sobrevivir, pero hay sociedades especializadas en consumir: sociedades de consumo y sociedades especializadas en producir: sociedades de productores, la cual en este caso sería la nuestra (Bauman, 2000).

⁶ Flexibilización entendida como sinónimo de desregulación.

⁷ El liberalismo clásico económico enuncia que el origen de la riqueza proviene del regulamiento de la balanza comercial a nivel nacional, asimismo, sostiene muy fuertemente que la economía es un organismo vivo regido por tres leyes naturales:

1. Ley de iniciativa: es detectar una necesidad en la sociedad y, por afán de lucro, fabricar un producto o brindar un servicio que satisfaga la necesidad. Lo negativo de esta ley es que quien lo haga podrá ponerle precio arbitrario.

El proceso de flexibilización ha traído consigo una serie de transformaciones estructurales que han provocado alteraciones en las formas de contratación laboral, en la estabilidad en el empleo, en la intensidad y duración de las jornadas de trabajo y en las instituciones de protección y derechos básicos (Pineda, 2007: 61). Dichas transformaciones han puesto nuevamente en la lupa una cuestión primordial: las condiciones de los trabajadores y la propiedad social garantizada por la desmercantilización.

1.2. Las dimensiones de la calidad del empleo

Una de las mayores consecuencias que ha sufrido el mercado a través de la flexibilización, ha sido la disminución de la calidad de los empleos a raíz del proceso de desregulación generado por las normas y políticas que actualmente rigen el mercado. Dicha calidad se ha visto empobrecida debido a procesos flexibilizadores que han transformado las políticas laborales hasta el punto de eliminar las garantías que deben gozar por Ley los trabajadores, abriéndole paso y legalizando empresas como las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) que adelantan funciones de intermediación, las cuales minimizan las condiciones tanto laborales como materiales de los trabajadores a través de sus formas atípicas de contratación.

Este sistema de desregulación laboral generado por las cooperativas cuyo punto de partida es el no reconocimiento de la relación laboral, tiene efectos nocivos en las condiciones de trabajo de los individuos y, sobretodo, en la construcción de individuos positivos.

Para la construcción del marco analítico que nos permita analizar la calidad de empleo nos apoyaremos, en primera instancia, en las *capacidades* y *funcionamientos* de los individuos, propuesto por Sen.

Dichas capacidades y funcionamientos se desarrollan bajo una visión de la vida en tanto combinación de '*quehaceres y seres*', en los que la calidad debe evaluarse en términos de la *capacidad* de los individuos para lograr *funcionamientos* valiosos. En este sentido, los *funcionamientos* representan partes del estado de una persona: en particular, las cosas que logra hacer o ser al vivir: actividades laborales, ser atendido en caso de enfermedad, poder adquisitivo, relaciones sociales, estatus, etc. Por su parte, la *capacidad* de una persona refleja las combinaciones alternativas de estos funcionamientos, entre los cuales puede elegir una colección (Sen, 1998: 56).

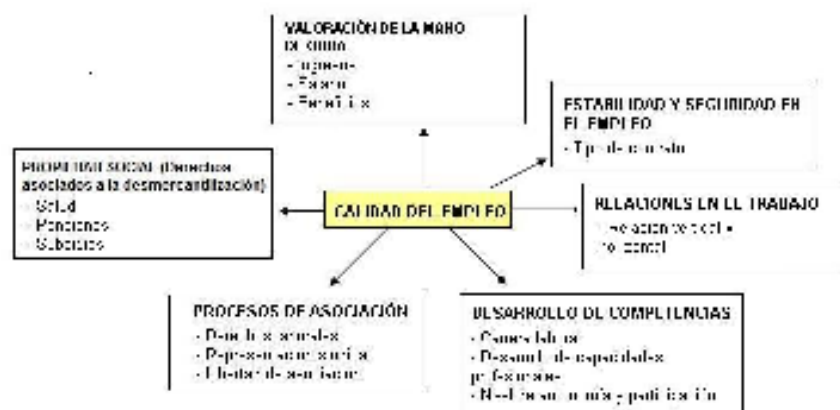
-
2. Ley de competencia: es la iniciativa de que otros comiencen a competir fabricando lo mismo que quien haya tenido la iniciativa. Se genera la competencia calidad/precio. Lo positivo es que se nivelan los precios del producto o servicio, lo negativo es el exceso de producción y la baja calidad de algunos productos para competir en precio.
 3. Ley de mercado: está compuesta por dos leyes, la ley de oferta y la ley de demanda. Si en el mercado hay más oferta que demanda, se genera un proceso de depuración en donde queda en el mercado el que tenga mejor relación calidad/precio, y quien sea depurado, comenzará el ciclo de vuelta en otro rubro.

En el presente trabajo, las capacidades de elección de los individuos se enmarcan a partir del trabajado regulado, es decir, del empleo, teniendo en cuenta las dimensiones de la calidad del empleo propuestas por Pineda (2007: 71), ya que desde el punto de vista del enfoque de las capacidades “cada una de las dimensiones de la calidad del empleo contribuyen a funcionamientos que permiten o no ampliar capacidades específicas de desempeño, relación, valoración, campos de opciones y libertades que tienen los individuos” (Pineda, 2007: 70).

Entre las dimensiones del empleo se encuentran el tejido social y el tejido empresarial. Dentro de la primera dimensión cabe destacar los derechos sociales o derechos de propiedad social, los cuales según Castel suponen un contrato social orientado hacia la desmercantilización de la fuerza de trabajo. Es decir, funcionamientos como salud, pensiones y subsidios al desempleo son cuestiones de derecho y no deben depender necesariamente del vínculo laboral, pues configuran la *ciudadanía social* y son base fundamental para la construcción de *individuos positivos*. Por su parte, en la dimensión empresarial encontramos funcionamientos generados a partir de un contrato de trabajo como: valoración de la mano de obra, estabilidad y seguridad en el empleo; desarrollo de competencias, relaciones en el trabajo, entre otros, los cuales dependen exclusivamente de la relación laboral y determinan en gran medida la calidad del empleo ofrecido a los individuos. Existe un funcionamiento adicional, los derechos de asociación, el cual se encuentra articulado tanto al tejido social como empresarial (Ver Gráfico N° 1).

Al mismo tiempo, Pineda en su texto propone una dimensión adicional: “Relación vida laboral y no laboral”, la cual se considera analíticamente pero no en el abordaje empírico, debido a su complejidad. Esta dimensión se encuentra inserta dentro de las demás, es decir, cada funcionamiento relacionado con la vida laboral afecta de manera directa la vida no laboral y viceversa.

Gráfico N° 1 “Dimensiones de la calidad del empleo”



Fuente: Tomado de Javier Pineda (2007: 71), con algunas variaciones y modificaciones conceptuales para efectos del presente estudio.

A través de los funcionamientos que ofrece la relación laboral y la construcción de derechos de propiedad social, los individuos tienen la posibilidad de desarrollar sus *capacidades* ya que los diferentes funcionamientos que supone la calidad del empleo y las variaciones de estos les otorgarán cierto grado de libertad para elegir la vida que consideren deseable vivir.

Mientras todos o una gran mayoría de los funcionamientos de la calidad del empleo se satisfagan, la calidad de vida de las personas tenderá a mejorar. Pero por ejemplo, si funcionamientos como el ingreso, el tipo de contrato o la posibilidad de hacer carrera laboral son limitados o precarios, la calidad de vida de los sujetos será igual de precaria que las posibilidades que tenga enfrente.⁸

No obstante, como se ha mencionado antes, el proceso de flexibilización de los mercados de trabajo han transformado las relaciones laborales y colocado en cuestión la endeble configuración del empleo, lo que conlleva a pensar que tanto los funcionamientos como la capacidad de escogencia de los individuos se tornan cada vez más limitados. Optar por una mejor calidad de vida no es posible bajo los funcionamientos actuales del empleo, los cuales involucran tanto el tejido empresarial como el tejido social.

Dichos funcionamientos y capacidades son aún más limitadas desde el contexto de las Cooperativas de Trabajo Asociado, ya que éstas han aprovechado su carácter cooperativo-asociativo para evadir los derechos asociados a la relación laboral, ya que al no existir tal relación con los asociados, éstos no gozan de los mismos derechos que un trabajador dependiente o asalariado –en términos de Castel–, por lo que los funcionamientos a los que puede acceder son de menor calidad.

Asimismo, el proceso de desmercantilización actual en el país no es lo suficientemente amplio para acoger de manera completa al trabajador que sea expulsado del sistema laboral, es decir, la desmercantilización existente no ofrece la garantías necesarias al desempleado, por lo que éste se ve obligado a recurrir a empleos precarios o a la informalidad.

Es así, que el individuo se encuentra supeditado al mercado dada la frágil configuración de derechos de propiedad social. Por tal razón, nos encontramos ante un individuo frágil, entendido como sinónimo de individuo por defecto o negativo (Castel, 2007: 32), sin mayores probabilidades de elección.

Estos individuos deben decidir entre trabajos precarios ofrecidos por el nuevo auge de empresas dedicadas al *outsourcing*⁹ o a engrosar las tasas de la informalidad.

⁸ Preguntarse por la calidad del empleo de manera amplia es indagar sobre la calidad de vida que se deriva de la relación con el trabajo. [...]. El trabajo implica participar socialmente en la producción y reproducción de la sociedad (Pineda, 2007: 63).

⁹ Outsourcing es el inglés de ‘Subcontratación’ o ‘Externalización’, e indica el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y

Individuos frágiles sin mayores derechos sociales y sin *capacidades* para escoger una mejor calidad de vida, ya que el trabajo no le ofrece *funcionamientos* de calidad entre los cuales pueda optar por unas mejores condiciones de vida.

software), o contratar tanto el personal como los recursos. La externalización de funciones suele estar muy asociada a la pérdida de derechos y a condiciones laborales precarias.

CAPITULO II METODOLOGÍA

El presente capítulo tiene como propósito presentar la metodología que se usó para la investigación, exponiendo así el proceso desarrollado y las herramientas utilizadas.

Para acercarnos de manera más profunda al problema del estudio, la calidad del empleo en el marco de las Cooperativas de Trabajo Asociado, se desarrolló una metodología de tipo cualitativo.

Es de aclarar “que no hay un único relato histórico que documente, de manera comprehensiva e indiscutible, la génesis y desarrollo de la perspectiva metodológica cualitativa en las ciencias sociales” (Valles, 2003: 21). El análisis cualitativo ha sido desarrollado a través de los años por medio de distintos enfoques y perspectivas que dan cuenta de la manera en que se hace uso de este tipo de investigación. La investigación cualitativa se enmarca en diversas maneras de enfrentar los fenómenos sociales y es a través de distintos autores y enfoques como se puede comprender este tipo de investigación (Gómez, Flores y Jiménez, 1996: 32).

La investigación cualitativa en sus distintas perspectivas: etnografía, fenomenología, interaccionismo simbólico, investigación participativa, psicología ecológica, hermenéutica, constructivismo, entre otros, “tienen como característica común referirse a sucesos complejos que tratan de ser descritos en su totalidad, a través de la interacción con los sujetos” (Gómez, Flores y Jiménez, 1996: 32).

Dichas perspectivas son diferenciadas de acuerdo a la época o al autor que haga uso de ellas, “para autores como Denzin y Lincoln la investigación cualitativa es multimetódica en el enfoque, implica un enfoque interpretativo, naturalista hacia su objeto de estudio. Los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar, los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas; por su parte, para autores como Taylor y Bogdan, es aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable; asimismo, LeCompte entiende la investigación cualitativa como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, entre otros métodos” (Gómez, Flores y Jiménez, 1996: 33).

En esta línea, el enfoque y significado que se le da a la investigación cualitativa dependen en gran medida de la perspectiva bajo la cual se esté trabajando, no obstante, una característica general es que la investigación cualitativa implica una visión social completa que se enfoca en situaciones complejas que pueden ser de difícil acceso por medio de métodos cuantitativos, apoyándose en los individuos, quienes son parte imprescindible de la investigación.

En esta medida, apoyándonos en el análisis cualitativo se abordaron tres fases: fase documental, fase de trabajo de campo y fase de análisis de la información.

En la primera fase de la investigación, *la fase documental*, se trabajó con bibliografía secundaria obtenida para efectos del aprendizaje en torno al objeto de estudio, explorando textos asociados a temas como la flexibilización de los mercados laborales, el mercado laboral en Colombia, la legislación laboral, el empleo y calidad del empleo y, por supuesto, textos referentes a las CTA, de los cuales se pudo obtener información clave para el proceso de investigación.

En este proceso de documentación fue necesario, dada la inexistencia de una teoría sobre la calidad del empleo, analizar distintos textos y explorar varios autores con el fin de construir un marco teórico. En esta medida, se adoptó un método deductivo, es decir, se delimitó el tema a analizar elaborando un marco teórico abierto e interpretativo, basado en los distintos supuestos sobre calidad del empleo propuestos por autores como Javier Pineda Duque, Carlos Prieto, Robert Castel y Amartya Sen. Se retomó conceptos propuestos por los autores con el objeto de construir un marco analítico apropiado para analizar la calidad del empleo y la percepción de los asociados cooperativos frente a su *situación laboral*.

De esta manera, la investigación no se basa en un marco teórico sistemático que aborde la calidad de empleo, sino que se apoya en un marco analítico construido a partir de distintos textos que de alguna manera reúnen conceptos necesarios para el trabajo. Conceptos claves para el desarrollo de la investigación como: trabajo, empleo, regulación, calidad del empleo, regulación del trabajo, mercantilización, desmercantilización, derechos sociales, capacidades, funcionamientos, entre otros.

Igualmente, en esta fase se consultaron fuentes bibliográficas y estadísticas, además de hacer uso de buscadores en Internet, con el fin de explorar diferentes investigaciones y abordajes relacionados al objeto de estudio. Algunos textos encontrados se centran en estudios de casos específicos que analizan temas referentes a la calidad de vida de los trabajadores, la precariedad de los empleos y los bajos niveles de sindicalización y asociación existentes. Entre los autores que trabajan estos temas encontramos a Fernando Urrea y Ricardo Aricapa, quienes reflexionan sobre el tipo de trabajo que ofrecen las Cooperativas de Trabajo Asociado y la manera como estructuran la relación laboral, concluyendo que el trabajador cooperativo es despojado de derechos sociales esenciales como por ejemplo, la afiliación al régimen de salud o el derecho a la libre asociación, lo que se traduce en una limitada calidad de vida (Aricapa, 2006; Urrea, 2006).

En cuanto a las fuentes estadísticas analizadas se exploraron datos y cifras ofrecidos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), entre otras entidades, con el fin de acercarnos de manera más general al problema de estudio. Por medio de esta indagación se pudo obtener información objetiva relacionada

con la situación económica del país y la manera en que ha evolucionado el mercado laboral los últimos 20 años.

De acuerdo con la fase de documentación, fue necesario generar una segunda fase que asistiera el propósito de la primera, en cuanto a un análisis ya empírico de la información obtenida a través de la documentación.

De esta manera, para la segunda fase –*trabajo de campo*– se tomó como base la metodología cualitativa, la cual permitió de manera precisa por medio de sus técnicas analizar e interpretar las condiciones sociales y materiales que determinan el *vínculo* de los trabajadores al sector cooperativo, la calidad del empleo que se deriva dicho vínculo y la percepción de estos acerca de su realidad.

Se utilizó la metodología cualitativa, ya que esta permite aproximarse de manera más comprensiva al objeto de estudio debido a que su carácter constructivista interpretativo asume la realidad como subjetiva, permitiendo que sean los individuos los que argumenten y opinen sobre su situación, explorando así su forma de vida y sus puntos de vista frente a la realidad que les rodea, ayudando así al investigador a organizar una historia que responda a los objetivos de la investigación (CLACSO, 2005).

De esta manera, al investigador estar en un diálogo constante con el objeto de estudio, desarrolla un trabajo de manera más comprometida, permitiendo que el estudio aflore y se pueda sistematizar la vivencia y el conocimiento que el individuo tiene de su realidad (Bonilla, E y Rodríguez, P, 1997).

Los métodos cualitativos permiten, como ya se mencionó, ver el punto de vista del individuo buscando su comprensión de los fenómenos sociales a partir de los significados dados por él, por otros actores y por acciones sociales independientes a los actores.

En esta segunda fase se optó por la entrevista enfocada, esto con el fin de conocer de primera mano las condiciones sociales y materiales de los trabajadores del sector cooperativo y su percepción frente a su relación laboral.

A través de la utilización de las entrevistas se hizo posible recoger el discurso de los actores involucrados con el fin de explorar sus percepciones acerca de la realidad que les rodea y de alguna manera contrastar dichas percepciones, para así lograr una amplia información frente al problema de estudio.

Las entrevistas son definidas como la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto o como una situación construida o creada con el fin específico de que un individuo pueda expresar, al menos en una conversación, ciertas partes esenciales sobre sus referencias pasadas y/o presentes, así como sobre sus anticipaciones e intenciones futuras (Tarrés, 2001).

La entrevista enfocada es una entrevista en profundidad pero va dirigida a un individuo concreto, caracterizado y señalado previamente por haber tomado parte de la

situación o experiencia definida. A diferencia de la entrevista a profundidad, la entrevista enfocada no revive toda la vida, sino la reconstrucción de una experiencia personal concreta. En ella, el entrevistador conoce de antemano directa o indirectamente esta situación con los elementos, procesos y estructura total de la misma y la ha analizado sistemáticamente (Delgado y Gutiérrez, 1999). De manera que se pueda obtener información indispensable de cada individuo, pero también permitiendo que cada persona tenga la libertad de opinar sobre el caso de interés que nos embarga.

A través de las entrevistas se pueden reconstruir procesos históricos y contar hechos recientes que pueden explicar de manera más detallada los contextos de los individuos de manera que ayuden a comprender el sentido de sus acciones (Valles, 2003). En el caso particular de la investigación, las entrevistas enfocadas permitieron abordar temas como la trayectoria laboral anterior y actual de los trabajadores asociados, su situación personal derivada de su relación laboral, las condiciones prestacionales, materiales y laborales relacionadas a su tipo de contratación y los derechos a los cuales pueden acceder este tipo de trabajadores.

Dichas entrevistas permitieron además, la comprensión de lo social a partir del lenguaje, a través del cual los entrevistados expresan pensamientos, deseos y el mismo inconsciente; es por tanto, una técnica invaluable para el conocimiento de los hechos sociales, para el análisis de los procesos y percepción de los trabajadores frente a su situación laboral.

Algunas ventajas y desventajas de la entrevista como herramienta cualitativa

Desventajas:

- Puede llegar a limitar la expresión oral por parte del entrevistador y entrevistado.
- Se hace muy difícil nivelar y darle el mismo peso a todas las respuestas, sobre todo a aquellas que provienen de personas que poseen mejor elocuencia verbal, pero con escaso valor informativo o científico
- Es muy común encontrar personas que mienten, deforman o exageran las respuestas y muchas veces existe un divorcio parcial o total entre lo que se dice y se hace, entre la verdad y lo real.
- Muchas personas se inhiben ante un entrevistador y les cuesta mucho responder con seguridad y fluidez una serie de preguntas.
- Existen muchos temas tabúes entre las personas, algunos de los cuales producen rechazo cuando se trata de responder preguntas concretas, como por ejemplo temas políticos sexuales, económicos, sociales, etc.

Ventajas:

- La información que el entrevistador obtiene a través de ella es muy superior que cuando se limita a la lectura de la respuesta escrita.

- Su condición es oral y verbal.
- A través de la entrevista se pueden captar los gestos, los tonos de voz, los énfasis, etc., elementos que aportan una importante información sobre el tema y las personas entrevistadas.

No obstante, la ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores quienes nos proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes, expectativas, etc., aspectos que por su misma naturaleza son casi imposibles observar desde fuera o bajo herramientas cuantitativas.

Cabe resaltar que de acuerdo con la información secundaria previamente obtenida y analizada se generaron las preguntas que posteriormente se realizaron a través de las entrevistas, esto, en un marco abierto que permitió la reflexión permanente entre sujeto y objeto.

En total se realizaron 14 entrevistas enfocadas. Las entrevistas se aplicaron en distintos sectores laborales como el sector salud, el comercio y el sector público. Se entrevistó tanto a hombres como mujeres en un rango de edad de los 19 a los 50 años.

En el grupo de entrevistados encontramos desde bachilleres hasta técnicos y profesionales. De los cuales, en su mayoría fueron mujeres, las cuales se encontraban en el sector salud.

Asimismo, la metodología posibilitó reconstruir procesos y captar no sólo los elementos objetivos de las condiciones del empleo ofrecido en el marco de las CTA, sino la reconstrucción de elementos subjetivos basados en la interacción con los individuos, en este caso, con los asociados cooperativos, quienes aunque al principio mostraron resistencia a otorgar información, después de asegurarse de la finalidad de la investigación mostraron disposición a compartir su experiencia, su forma particular de vivenciar su trabajo y sus expectativas futuras.

En el intento de comprender el sentido subjetivo que los trabajadores entrevistados daban a su situación en las CTA se planteó la necesidad de realizar tipologías en torno a la percepción de su situación. Si bien los pocos estudios existentes resaltaban la disconformidad y precariedad de los trabajadores frente a su pertenencia a las CTA, el trabajo de campo relevó la existencia de sutiles pero importantes diferencias de los actores frente a su situación. Es por ello que se realiza el esfuerzo de carácter analítico en torno a la construcción de tipos¹⁰ que den cuenta de los sentidos diferentes manifestados por los actores.

Es de destacar que Weber señala que una de las tareas de la sociología es “aprehender mediante conceptos teóricos y adecuados por su sentido, fenómenos tanto

¹⁰ La noción de *tipo ideal* está asociada, en las ciencias sociales, a la obra de Max Weber, (...). Se trata de una forma de construcción conceptual adecuada al intento de realizar el objetivo cognoscitivo más general del programa científico weberiano: la comprensión y explicación de fenómenos histórico-sociales (Diccionario de Sociología, 1998: 786).

racionales como irracionales (místicos, proféticos, afectivos). Se trata de ordenar los fenómenos conceptualmente. (...). Para que con estas palabras se exprese algo unívoco (feudal, patrimonial, burocrático, carismático). La sociología debe formar *tipos puros* a partir de esas estructuras, que muestren en sí la unidad más consecuente de una adecuación de sentido lo más plena posible. No obstante, se reconoce también que actualmente en el dominio de la sociología sólo se pueden construir *promedios* o *tipos-promedio* con alguna univocidad cuando se trate de diferencias de grado entre acciones cualitativamente *semejantes* por su sentido (Weber, 1997: 17).

En la construcción de estos *tipos* se tuvo en cuenta dimensiones como la trayectoria laboral de los entrevistados, género, edad, capitales que los soportaban (económico, social, escolar) y la percepción de los actores en cuanto a recursos de poder, en el sentido, de estrategias adelantadas por estos para generar mejores condiciones o transformar su situación presente.

Los tipos a que dio lugar la investigación son los siguientes:

1. El asocio cooperativo como primera opción de vinculación laboral.
2. El asocio cooperativo como una situación de paso.
3. El asocio cooperativo como una situación obligatoria.
4. El asocio cooperativo como una situación de desesperanza.

Es importante mencionar que el ingreso a las empresas fue difícil ya que las personas encargadas de aprobar el acceso se encontraban predispuestas a permitir que sus empleados proporcionaran información que de alguna manera pudiera perjudicarlos. En el caso de las CTA que prestan sus servicios para hospitales del Estado, el ingreso fue menos complicado ya que se podía ingresar sin necesidad de otorgar información sobre la investigación, exceptuando por supuesto a los trabajadores asociados, a quienes se les informó desde un inicio sobre las intenciones del trabajo y su confidencialidad.

Asimismo, uno de los objetivos iniciales de la investigación fue realizar un estudio de caso en una CTA específica, con el fin de conocer el trabajo realizado por cada miembro y/o asociado a la CTA para de esta manera conocer más ampliamente las condiciones internas, materiales, laborales y reglamentarias que brindan las CTA a sus vinculados. Sin embargo, este objetivo no pudo lograrse debido al rechazo por parte de estas empresas a permitir que agentes externos indagaran sobre las condiciones laborales internas.

Por último, para llevar acabo la fase final, el *análisis de la información*, fue necesario utilizar otra herramienta cualitativa, Atlas.Ti. Herramienta que facilitó la lectura y análisis de los datos a través de sus formas de organización de la información obtenida.

Gracias a las entrevistas realizadas, se pudo obtener la información necesaria que permitiría en cierta medida generalizar la situación de los trabajadores

cooperativos. Información que fue distribuida temáticamente de acuerdo con los conceptos propuestos en el marco analítico, esto es, bajo las dimensiones de la calidad del empleo.

Los conceptos teóricos trabajados a lo largo de la investigación, se tradujeron en variables o códigos de análisis, con los cuales se procedió a desglosar la información más pertinente en las entrevistas, esto con el fin de facilitar la etapa de análisis y redacción del informe.

CAPITULO III

HACIA LA DESREGULACIÓN Y DESLABORALIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El presente capítulo tiene como propósito presentar un contexto histórico y conceptual alrededor del proceso de desregulación de los mercados de trabajo introduciendo temas como: la flexibilización laboral, las reformas laborales, la intermediación laboral y las características del mercado laboral actual, con el fin de contextualizar e introducir al lector al tema.

3.1. La flexibilización de los mercados de trabajo

La desregulación laboral nace a partir de los años setenta cuando se comienza a gestar en el mundo una corriente denominada neoliberalismo.

Se le llama neoliberalismo ya que es una readaptación de las anteriores ideas del liberalismo clásico, las cuales se generaron durante la Ilustración reclamando la mínima interferencia del Estado. Las ideas liberales clásicas anunciaron que la libertad económica o la libre empresa conducirían a una sociedad más armoniosa e igualitaria y al aumento indefinido de la prosperidad.

Estas nociones liberales, que ven al mercado como la mano visible capaz de generar la regulación que la sociedad necesita, entra en crisis en el año 1929, demostrando que las leyes de mercado no son capaces de generar la auto-regulación necesaria de la economía, por lo que los Estados se ven nuevamente en la obligación de jugar un papel importante.

De esta manera, el Estado es visto nuevamente como garante de la estabilidad social, no obstante, el crecimiento económico volvió a verse estancado en los años setenta durante el Estado de Bienestar, ya que sus políticas proteccionistas y de redistribución fueron vistas como un impedimento para el libre desarrollo del mercado.

Al parecer, dicho Estado no era suficientemente compatible con un mundo cada vez más capitalista y no lograba mantenerse activo frente a las dinámicas del mercado, así que fue siendo reemplazado por una nueva corriente que ve en el mercado al mejor aliado para lograr un mayor crecimiento económico.

Es así como las ideas neoliberales comienzan a tomar fuerza después de la Segunda Guerra Mundial en Norteamérica y en el oeste de Europa como una reacción teórica y política contra el intervencionismo del Estado. Estas ideas suponen un ajuste macroeconómico que hace énfasis en el combate a la inflación y a un cambio estructural de las economías dirigido a permitir la acción del libre mercado. Dentro de las políticas que difunde la corriente neoliberal existen dos componentes fundamentales: 1. El ajuste que intenta reducir los déficit públicos y equilibrar la cuenta corriente de la balanza de pagos y, 2. El control a la inflación y a la reforma estructural a

través de la desregulación del mercado de trabajo, la privatización y la reducción del proteccionismo del Estado, esto, mediante la liberación de los mercados tanto de productos como de capitales (De la Garza, 1997).

Para algunos autores, la corriente neoliberal se caracteriza por contribuir con el debilitamiento del Estado como agente regulador de inversión social y aumentar la importancia del sector privado y los mercados en la administración y asignación de los recursos, dejando así al *mercado como principal mecanismo capaz de resolver todos los problemas de la sociedad* (Gaviria, 2002).

Entre las soluciones dictadas por las políticas neoliberales para mejorar el desempeño económico se encontraban la eliminación de una serie de normas y reglamentaciones que, como se mencionó antes, fueron vistas como un obstáculo para el libre funcionamiento del mercado de trabajo pues impedían que éste absorbiera la oferta de mano de obra y se adaptara a las exigencias impuestas por los cambios tecnológicos y la competencia externa (Lagos, 1994). Es en este momento cuando en el mundo, sobretodo en los países desarrollados, un concepto comienza a tomar forma y fuerza, este es el de flexibilización, más específicamente, *flexibilización de los mercados de trabajo*.

Según Lagos, el concepto de flexibilidad del mercado de trabajo surgió en el decenio de 1980 en los países industrializados y en algunos países en desarrollo. Tras el deficiente desempeño económico de comienzos de los años ochenta, la idea de que la modalidad de funcionamiento de los mercados de trabajo constituía un obstáculo importante al crecimiento económico encontró apoyo entre las autoridades encargadas de formular las políticas, los empleadores y parte de los círculos académicos.

El concepto de flexibilidad empezó observarse en Colombia especialmente desde los años noventa gracias a una serie de reformas laborales encaminadas hacia la *liberación del mercado*, que abrió paso a la proliferación de empresas de intermediación laboral que ponen en entredicho la calidad del empleo, en palabras de Aricapa:

“(…) el proceso de intermediación laboral que se viene dando en Colombia a partir de la ley 50 de 1990, también llamado proceso de “flexibilización” laboral; -es- un proceso que en la práctica no ha significado más que la sistemática desvinculación laboral directa y la eliminación de los derechos de contratación colectiva y organización sindical de los trabajadores.”

La flexibilidad laboral se puede dividir en dos, flexibilidad interna y flexibilidad externa¹¹, las cuales de manera más específica se dividen en: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional.

¹¹ La flexibilidad interna es la que tiende a modificar los esquemas rígidos del derecho del trabajo en cuanto se refiere a las maneras en que puede el trabajador ingresar al puesto de trabajo o egresar de él. Es decir, las formas por las cuales un trabajador puede incorporarse a la actividad productiva o a través de las cuales puede ser expulsado. La flexibilidad externa por su parte, tiende a evitar cualquier tipo de limitación por parte del empleador en la elección de

Por flexibilidad de los costos laborales se entiende el grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variables condiciones económicas en general (inflación, productividad, demanda, etc.) y el desempeño de las distintas empresas. Se afirma que este tipo de flexibilidad conduce a reducir el desempleo y ayuda a generar más puestos de trabajo, es decir, a menores costos laborales por empleado mayor cantidad de empleo. La flexibilidad numérica por su parte, comprende dos aspectos claves: el ajuste de la fuerza de trabajo y el ajuste de las horas laborales. La primera se conoce como flexibilidad numérica externa y la segunda como flexibilidad numérica interna, es decir, la primera representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores de manera que respondan a las demandas y cambios requeridos y, la segunda supone la libertad que tienen las empresas de ajustar y/o modificar el número de horas laborales independiente de la cantidad de empleados. Por último, encontramos la flexibilidad funcional; este tipo de flexibilidad se refiere a la capacidad de una empresa de utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña cada empleado ante las modificaciones y cambios en el mundo laboral (polifuncionalidad) (Lagos, 1994).

Para el presente trabajo, nos interesó en mayor medida la flexibilidad externa, más específicamente, la flexibilidad de los costos laborales, es decir, la manera como se ajustan o disminuyen los costos de operación en las empresas. Flexibilidad que ha sido favorecida por las políticas laborales, las cuales han reformado las normas existentes de tal manera que actualmente encontramos, al menos en América Latina, más contratos de duración determinada o contratos a término fijo, más trabajos a tiempo parcial y un incremento asombroso de las cooperativas. En palabras de Aricapa (Aricapa, 2006: 4), estas leyes que dan paso a la disminución de costos laborales por parte de empresas como las CTA disminuyen también las condiciones de los trabajadores:

“Según el espíritu de la ley, las CTA se crearon con el propósito primordial de facilitar la creación de empresas por parte de personas que, careciendo de los recursos necesarios, tengan buenas iniciativas empresariales. La ley permite que estas personas se asocien y aúnen recursos y esfuerzos para sacar adelante una empresa productiva de bienes o servicios. (...). Precisamente por eso, por promover esos principios y valores solidarios, es que el Estado concede a las CTA ciertas favorabilidades y exenciones tributarias. Incluso desde el mismo Estado se promueven, con el argumento de que son útiles en la generación de empleo y en la creación de condiciones para la inversión extranjera en el proceso de globalización de la economía, (...). Así que las CTA, según lo establece la legislación, no concurren al escenario del mercado como intermediarias de otro agente económico. O dicho de otra manera: no fueron creadas para suplirles o subcontratarles trabajo a otros agentes económicos. Pero resulta que la Ley tiene sus esguinces y lo que hoy se observa es que muchas CTA, por no decir la mayoría, han devenido en intermediarias de otros agentes económicos, en simples suministradoras de mano de obra a

sus dependientes. Al calor de este tipo de flexibilidad han aparecido en el mundo lo que hoy conocemos como contratos de duración determinada CDD o trabajos de tipo temporal (Sappia, 1996).

terceros. Se han convertido en cooperativas de fachada, que ni siquiera cumplen los elementales protocolos del cooperativismo y florecen al amparo de los mismos empresarios, que las utilizan como instrumento de rebaja de impuestos y costos laborales; desdibujando con ello la filosofía y el objeto para el cual fueron creadas, lesionando de paso los derechos de los trabajadores.”

Continuando con el tema de la flexibilización podemos encontrar opiniones variadas, en algunos casos a favor en otros en contra, veamos.

Para entidades como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad se refiere a la capacidad que tienen los particulares y las instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera a la flexibilidad del mercado de trabajo como la capacidad de éste de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas (Citado en Guevara, 2003). Entidades internacionales como el Banco Mundial (BM) afirman que el carácter de flexibilidad que ha tomado el mercado laboral es necesario como medio adecuado para enfrentar el nuevo contexto tecnoeconómico, para así aumentar la competitividad entre empresas y generar estabilidad macroeconómica y crecimiento económico (Banco Mundial, 1995).

Sin embargo, otro grupo de autores ven la flexibilidad de los mercados de trabajo como un generador de *inestabilidad laboral* (Gaviria, 2002; De la Garza, 1997). Se considera que la flexibilización de los mercados de trabajo genera precarización del empleo y además, que la idea de abaratar costes, reducir riesgos e incrementar la mano de obra lo que hace es pauperizar al empleado, sus condiciones y garantías laborales. Sumado a lo anterior, el concepto de flexibilización laboral trae consigo también el de liberalización. Liberalización que se produce en la contratación, en los despidos y en otras áreas que afectan de manera directa al empleado y con ello su calidad de vida.

Es importante resaltar que el significado de flexibilidad no es aún unívoco, es decir, existen variadas concepciones con respecto a dicho tema (Sappia, 1996). Algunos autores lo asocian más con significados positivos: procesos de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad para su mejor funcionamiento frente a la economía y, otros por su parte lo asocian con significados negativos: desregulación, precarización de los contratos de trabajo, etc.

De esta manera, según los gobiernos donde estaban siendo implantadas las políticas neoliberales, la flexibilización de los mercados generaría mayor crecimiento económico y por lo tanto, mayores y mejores empleos para la población. Sin embargo, luego de más de dos décadas de implantadas las políticas neoliberales y, por supuesto, de que se pusieran en marcha las reformas que traerían consigo procesos flexibilizadores, encontramos no sólo en los países desarrollados sino en todo el mundo un mercado laboral parecido al de los años ochenta, en algunos años el crecimiento económico aumentó, en otros disminuyó y en algunos casos se estancó. La misma

suerte ha corrido la tasa de desempleo, la cual ha aumentado y disminuido parcialmente (Universidad Externado de Colombia, 2006). Al menos en nuestro país, como se mostrará más adelante, la situación no ha sido la más alentadora.

Todo este proceso de flexibilización de los mercados de trabajo se ha cristalizado en la proliferación de las CTA, las cuales son la clave de la desregulación laboral, deslaboralizando las relaciones al punto de negar gran cantidad de beneficios a los trabajadores, reduciendo sus condiciones laborales y precarizando su calidad de vida. Dichos procesos desreguladores han sido avalados jurídicamente por el gobierno, el cual ha generado una serie de reformas que han contribuido a flexibilizar cada vez más los mercados de trabajo.

3.2. Las reformas laborales en Colombia

En Colombia durante los últimos treinta años la economía y el mercado han experimentado grandes auges y al mismo tiempo notorias caídas, esto, porque según algunos autores el mercado era o sigue siendo demasiado rígido como para lograr una mejora evidente en el crecimiento económico (Echavarría, 2001). Por esto, desde los años noventa se acentúa en el país una época de apertura económica, gracias a la creación de tratados y sobretodo, de reformas que han generado y seguirán generando cambios en el mercado laboral.

Como se mencionó anteriormente, el tema de la flexibilización laboral que ha sido tan discutido en los últimos años, tuvo su nicho en las políticas que promulgaba la corriente neoliberal y algunas entidades internacionales como el BM y el Fondo Monetario Internacional (FMI), pero comenzó a asentarse cuando los gobiernos por medio de sus leyes iniciaron una era de reformas que de alguna manera legalizaron esta gran liberación de los mercados y se dio pie a una época de cambios y transformaciones para el área laboral y por su puesto, para los trabajadores. Con dichas reformas se acentúa la flexibilización de los mercados de trabajo y empezamos a encontrar cambios en las jornadas laborales, en los horarios, en las funciones de los trabajadores, en la contratación, etc.

Son varias las leyes que regulan el mundo laboral, sin embargo, las leyes que nos interesan para efectos del estudio son sólo tres, las cuales van a transformar la manera como es introducido el trabajador al mercado laboral y sobre todo, las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Las leyes a las cuales hacemos referencia son el Decreto 2351 de 1965, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002. De las anteriores leyes observaremos apartes breves que nos interesan para el estudio.

Decreto Ley 2351 de 1965

A través del Decreto 2351 de 1965 se hacen algunas modificaciones al Código Sustantivo de Trabajo considerando:

1. Que por Decreto 1288 de 1955 se declaró turbado el orden público¹² y en estado de sitio todo el territorio nacional.
2. Que las clases trabajadoras del país se encontraban inconformes por la demora en adoptar las reformas a la actual legislación laboral, con el fin de adaptarlas a las nuevas realidades de la relación obrero-patronal.
3. Que era conveniente introducir al Código Sustantivo del Trabajo vigente las modificaciones que constituyen un avance en esta materia, para afianzar así la tranquilidad social del país.

De dicho Decreto nos interesan específicamente los temas relacionados con la manera como es contratado y remunerado el trabajador. Es decir, durante los años que rigió el presente Decreto, los trabajadores contaban con un tipo de reglas alrededor del contrato a término fijo e indefinido y también acerca de la remuneración por despidos sin justa causa que luego se irían transformando, restando beneficios a los trabajadores, veamos.

En el Artículo 4º del Decreto 2351 sobre *Contratos a término fijo* se establece, entre otros aspectos, lo siguiente:

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.
2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un año.

Esta última normatividad restó capacidad de acción a los empresarios ya que debían demostrar que efectivamente la contratación de trabajadores por un período inferior a un año debía responder efectivamente a situaciones ocasionales y transitorias. No obstante, pese a dicha normatividad, durante la década del ochenta un buen número de grandes empresas empezaron a hacer caso omiso a este artículo contratando a término fijo por un período de tres meses y renovándolo sucesivamente hasta cumplir el año, período en el cual el trabajador solía convertirse en un trabajador indefinido. Sin embargo, a partir de la crisis de finales de la década del noventa se suspende este recurso debido a una estrategia empresarial de reducción de costos.

¹² A partir de la década de los sesenta surgieron en Colombia diversos grupos guerrilleros, por cuya actividad el Estado declaró “turbado el orden público y en estado de sitio el territorio nacional” a través del Decreto 2351 de 1965.

Otro recurso legal establecido en la Ley, fue el Artículo 8° sobre *Terminación unilateral de contrato sin justa causa*, el cual modificó al Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y cuya pretensión era proteger a los trabajadores de la inestabilidad laboral en las empresas, sobre todo de los más antiguos, aumentando la indemnización por despidos y exigiendo la reintegración del empleado a su puesto de trabajo¹³.

Esta normatividad, considerada por los empresarios como gravosa y sinónimo de pérdida de autonomía en la gestión de la mano de obra, fue evadida en muchas ocasiones, especialmente a partir de la década del ochenta cuando las empresas comienzan a ser uso de estrategias de reducción de costos y entre sus prácticas empresariales se encontraba el despido a aquellos trabajadores que se aproximaban a los diez años de antigüedad.

Este era el panorama antes de la década del noventa: debido a la presión ejercida por los empresarios interesados en reducir los costos laborales, se presenta una obligada flexibilización laboral a través de la evasión de las leyes. Dicha situación da pie a la construcción de un discurso orientado a la *flexibilización del mercado laboral*, acorde con las políticas neoliberales adelantadas de forma sistemática y global a partir de 1990. Esto se cristaliza durante el gobierno del Presidente Gaviria a través de la Ley 50, siendo ponente de dicha Ley el actual presidente Álvaro Uribe.

La Ley 50 de 1990 va a estar orientada fundamentalmente a flexibilizar el mercado laboral a través de una mayor permisión para la contratación a término fijo. Asimismo, se amplía la posibilidad legal de contratar indefinidamente por medio de contratos temporales, lo que hace de la *situación temporal una situación permanente*; además, se elimina la cláusula de reintegro y se legalizan y regulan las empresas temporales de servicio, como se explicitará a continuación.

¹³ 1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

2. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

- a. Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;
- b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;
- c. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
- d. Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 2 literal d de este artículo.

Ley 50 de 1990

Algunos de los principales objetivos que se esperaban cumplir con la Ley 50 eran entre otros: mejorar la productividad en la industria a través de una estrategia de reducción de costos asociada a su vez a la reducción del desempleo y de la informalidad, con el fin de lograr una mayor internacionalización de la economía.

Esta ley, criticada por muchos y aplaudida por otros, introdujo cambios sutiles pero significativos al Código Sustantivo del Trabajo, los cuales tiempo después demostrarían que los objetivos deseados no se estaban cumpliendo a cabalidad, veamos.

El Artículo 46° del Código Sustantivo del Trabajo que había sido subrogado por el Artículo 4° del Decreto 2351 fue luego reemplazado por el Artículo 3° de la Ley 50, el cual ahora establece lo siguiente:

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.
2. No obstante, si el término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres períodos iguales o inferiores al cabo de los cuales en el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Como se puede observar, la nueva Ley eliminó el numeral sobre contratos ocasionales que antes establecía el Decreto 2351. Este numeral es importante ya que algo que no se ve específicamente en las normas pero si en la realidad, es que antes después de la crisis de la década del 80 si un trabajador tenía un contrato inferior a un año y éste era renovado sucesivamente hasta tres veces solía convertirse automáticamente en un trabajador indefinido, lo cual era un beneficio para el trabajador. No obstante, a partir de la Ley 50/90 las empresas que contemplaban en las negociaciones colectivas el paso de trabajadores en situación de temporalidad a indefinidos, suspenden esta práctica, generando así una mayor inestabilidad laboral.

Es importante resaltar que la Ley da vía legal a la contratación en calidad de temporal de forma indefinida, ampliando el periodo de contratación temporal, es decir, antes no era legalmente permitido contratar personal temporal por menos de un año a menos que fuera una labor ocasional, con la Ley 50 el contrato se amplía permitiendo que las empresas contraten personal temporal desde un mes hasta tres años. Es así como después de la Ley, se vuelve normal que las empresas vinculen a los trabajadores a través de una práctica no legal como lo es la suspensión temporal del contrato (en algunos casos durante una semana) y luego contratándolos a través de sucesivos contratos de tres meses, convirtiendo *la temporalidad en una situación permanente para el trabajador*.

Asimismo, en la nueva Ley se aumenta la indemnización a los trabajadores que tuvieron más de diez años de servicio continuo pero desaparece la figura de reintegro,

normatividad que a través de los hechos se venía incumpliendo especialmente a partir de la década del ochenta.

Por último, en la Ley 50 se articula una nueva regulación sobre Empresas de Servicios Temporales (EST).

Las EST son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, este es su objeto principal. Esta labor temporal la desarrollan personas naturales contratadas directamente por la EST, la cual en este caso tiene el carácter de empleador.

Por medio de la presente Ley, fueron establecidas las características de las EST y cuáles eran sus obligaciones. Características y obligaciones que posteriormente fueron reglamentadas bajo un nuevo Decreto, el 4369 de 2006, el cual regula los Artículos 71 al 94 de la Ley 50/90.

Por medio de este Decreto se intenta establecer una mayor vigilancia a las EST y se aclara que ninguna persona natural o jurídica podrá ejercer la actividad de las EST si no se encuentran debidamente autorizadas por el Ministerio de la Protección Social. Asimismo, ni las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las Empresas Asociativas de Trabajo (EAT) y los Fondos Mutuales podrán ejercer la función de las Empresas de Servicio Temporal.

Queda claro así, que las EST sólo pueden prestar un servicio temporal a un tercer beneficiario y, que sólo pueden contratarse bajo 3 situaciones:

1. En las labores señaladas en el Artículo 6° del Código Sustantivo de Trabajo, que son: trabajo ocasional, accidental o transitorio y los de corta duración, es decir, no mayores a un mes.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o durante incapacidad por enfermedad o maternidad
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogables hasta por 6 meses más.

Aquellos trabajadores que han sido contratados por una EST pueden llegar a ser de dos tipos: los de planta, es decir, aquellos que realizan las actividades propias de las EST y los trabajadores en misión, los cuales han sido contratados por la EST pero son enviados a las dependencias de los usuarios o beneficiarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Es importante destacar que los trabajadores de las EST se rigen bajo los estamentos del Código Laboral Colombiano, lo que significa que deben cumplir las exigencias de la Ley en cuanto a pagos y aportes, según la Ley:

“(…) Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos

Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.(Capítulo III, Artículo 12º, Decreto 4369 de 2006).”

Igualmente, los trabajadores en misión tienen derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa que los pidió, claramente se aplicarán las escalas de antigüedad y tendrán derecho a beneficios como el transporte, la alimentación y recreación por parte de la empresa usuaria.

Otro tipo de intermediación laboral lo realizan en el país las Agencias de Colocación o Bolsas de empleo, estas, a diferencia de las EST no tienen ningún vínculo o relación laboral con los trabajadores, ya que sólo se encargan de enviar al trabajador a la empresa solicitante para que sea contratado directamente por ella.

De esta manera, podemos observar que las Empresas de Servicios Temporales tiene un objeto social único, que es colaborar temporalmente en las actividades de un usuario, mientras que la Bolsa de Empleo no se rige bajo ninguna norma ya que estos, en el sentido estricto de la palabra, intermedian laboralmente y quienes al final son los únicos empleadores son las empresas solicitantes de empleados.

En resumen, la legalización de las EST a partir de la Ley 50 apunta a una mayor flexibilización de la mano de obra y de reducción de costos laborales a través de la tercerización de la mano de obra, generando mayor heterogeneidad entre los trabajadores en términos de condiciones laborales, como se verá más adelante.

Ley 789 de 2002

Como se mencionó anteriormente, la década de los noventa no fue altamente satisfactoria en el campo laboral. Luego de épocas de crisis, de poco o nulo crecimiento económico, de altas tasas de desempleo, etc., el gobierno colombiano emprendió una era de reformas laborales. Luego de reformar el Código Sustantivo de Trabajo en el año de 1990, se observó que los objetivos deseados no se estaban cumpliendo, por el contrario se desmejoró la situación de los trabajadores en el país y el desempleo aumentó, por esta razón el gobierno consideró necesario generar una nueva reforma.

La Ley 789 de 2002 se creó como una fórmula para apoyar el empleo y ampliar la protección social. Dicha Ley contiene dos elementos principales: la protección laboral y la flexibilidad laboral, divididos en cuatro apartados: El primero establecía un programa de apoyo a los afiliados a las Cajas de Compensación que perdieran su empleo a través de la asignación de un subsidio que entregarían estas entidades en bonos¹⁴ que dieran derecho a ciertos servicios de las Cajas; el segundo incluía la creación de estímulos para la generación de empleos en las micro, pequeñas y medianas empresas consistentes en subsidios al empleo, recursos de crédito y

¹⁴ Son bonos equivalentes a salario y medio, el cual es distribuido en seis mensualidades en un espacio temporal de seis meses, lo que es equivalente a recibir mensualmente \$124.225, monto que no será entregado en efectivo sino en especie.

exención de parafiscales para empresas que empleen personas vulnerables y estudiantes; en el tercer apartado se quita el monopolio de la formación para el trabajo al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y se reglamentan los contratos de aprendizaje: la Ley permite ahora la remuneración de los aprendices por debajo del salario mínimo y estableció la obligatoriedad de contratar aprendices para las empresas que ocupen quince o más trabajadores, o como alternativa, cancelar una cuota monetaria, destinada a financiar un fondo para la promoción empresarial del SENA.

En el último módulo, el módulo de la flexibilidad, se adoptaron medidas para disminuir aún más los costos laborales: Se amplió la jornada de trabajo ordinario hasta las 10 de la noche¹⁵; se disminuyó el sobrecargo para el trabajo durante festivos y dominicales en un 25% y se redujo a la mitad la indemnización por despido sin justa causa.

La presente Ley ha sido bastante discutida durante los últimos años. Autores como Jairo Núñez y Alejandro Gaviria, en textos publicados por la Universidad de los Andes en el año 2004, apuntan a que la reforma ha logrado, de manera sutil, mejoras en cuanto al aumento del empleo en ciertos sectores de la población, sobretudo en la población joven, afirman que la reforma tiene un efecto sustancial sobre la contratación de aprendices. También argumentan que las probabilidades de conseguir empleo actualmente son más altas que antes y se ayudó a disminuir el subempleo por insuficiencia de horas.

Sin embargo, aunque la reforma haya cumplido con algunos de sus objetivos de manera relativa, también se estima que gracias a ella, la calidad del empleo ha disminuido sustancialmente ya que muchos trabajadores han perdido garantías laborales, los salarios se han reducido, la inseguridad e inestabilidad en los empleos es mayor, el subempleo a aumentado y el desempleo no ha logrado una disminución sustantiva (Buriticá, 2004).

3.3. Características del mercado laboral colombiano

Aunque ha habido una disminución relativa de tasas como la del desempleo, el mercado laboral no actualmente no se ha recuperado como se ha esperado a través de las reformas laborales. Actualmente el mercado ha llegado a alcanzar niveles similares a los obtenidos en 1997 y esta *recuperación se ha logrado a costa de la calidad del empleo* (Farné, 2007).

Después de años de apertura económica y de algunas reformas laborales, Colombia sigue viviendo en un Estado en el cual el mercado laboral no ofrece las

¹⁵ El Artículo 160 de la Ley 789 de 2002 sobre *Trabajo ordinario y nocturno*, queda estipulado de la siguiente manera:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis h oras (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

garantías necesarias a sus trabajadores. Por el contrario, estamos presenciando una situación cada vez más lamentable de la calidad del empleo, traducida en una mayor inestabilidad y seguridad en el empleo, gran porcentaje de personas que recurren a la informalidad, más contratos por prestación de servicios y a tiempo parcial que no ofrecen mayores expectativas a la población, entre otros síntomas.

De esta manera, a continuación se ilustrará cómo la calidad de empleo ha desmejorado en los últimos años como resultado, entre otros aspectos, de la proliferación de Cooperativas de Trabajo Asociado, *expresión pura de la flexibilidad laboral que está viviendo el país desde la década del noventa*.

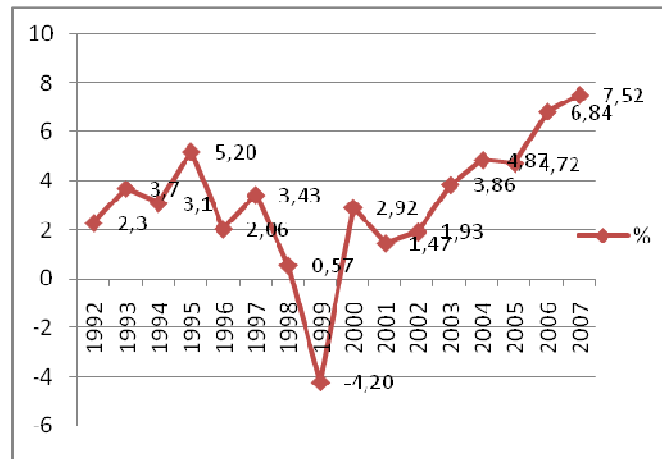
Entre los objetivos de las reformas de 1990 y 2002, se encontraba la reducción de los costos laborales por trabajador para que de esta manera se diera un incremento en el empleo y así garantizar trabajo para un mayor sector de la población. No obstante, pese a las reformas, los trabajadores han visto minimizadas sus garantías ya que el rumbo que está tomando el mercado ha cambiado las relaciones laborales drásticamente y le ha dado paso a una situación difícil de controlar en la cual las empresas quieren mayor producción y rendimiento a menores costos, situación que se ha podido lograr ya que el Estado mismo se ha encargado de proveer un marco legal que favorece dicha situación, beneficiando en mayor medida a las empresas y a los empleadores.

Como se podrá observar en los siguientes gráficos, desde finales de la década del noventa el país atraviesa una crisis económica con efectos dramáticos en el empleo, situación que ha desmejorado la calidad de vida de los trabajadores del país. No obstante, a partir del año 2003 se observa que el país inicia una etapa de recuperación económica y el mercado laboral comienza a estabilizarse nuevamente.

No podemos desconocer que actualmente en el país se ha logrado una mejora importante frente al crecimiento económico luego de años de crisis como los que se presentaron a finales de la década del noventa, sin embargo, ni el crecimiento económico ni las reformas laborales han logrado de manera sustancial que la situación de los trabajadores mejore, por el contrario, la condiciones de los trabajadores se desmejora cada vez más debido a los procesos flexibilizadores de los cuales ya se ha hablado aquí.

Como se puede observar en el Gráfico N° 1, la tasa de crecimiento económico ha aumentado y disminuido notoriamente desde los años noventa a la actualidad, mostrando de esta manera que el país no ha podido surgir económicamente como se ha esperado a través de las reformas laborales.

Gráfico N° 2 “Producto Interno Bruto, Total Nacional, Colombia 1992-2007”



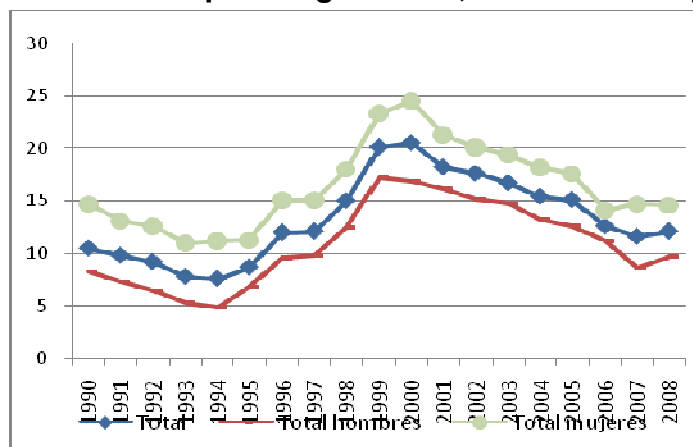
Producto Interno Bruto (PIB) a precios constantes de 1994. Fuente: Departamento Nacional de Planeación DNP, Estudios Económicos, Indicadores de Coyuntura Económica.

Como se advierte en el anterior gráfico, para el año de 1999, la época de la crisis económica, el PIB tuvo una caída sorprendente con respecto a otros años, alcanzando un porcentaje de menos cuatro puntos, siendo esta la variación más baja en los últimos veinte años en la historia del país. No obstante, a partir del año 2003 se inicia una etapa de crecimiento económico positivo, alcanzado una variación de casi cuatro puntos porcentuales para ese año y aumentando hasta alcanzar 7,52 puntos porcentuales para el año 2007, el cual ha sido el crecimiento económico más alto de los últimos treinta años en Colombia (El Espectador, Negocios, 2007).

Esto es positivo para la economía pero desafortunadamente no ofrece mayores expectativas al mercado laboral, ya que aunque la tasa de desempleo está asociada directamente al crecimiento económico en su conjunto, como se verá a continuación, ésta no ha mostrado cambios contundentes, por el contrario, ha disminuido lentamente mientras que la población informal y subempleada del país va en aumento.

Iniciada la década de los noventa, puestos en marcha los procesos de apertura económica y emprendida la Ley 50, podemos notar que en el país no sólo se presentó una crisis aguda frente al crecimiento económico sino que además el desempleo comenzó a aumentar drásticamente hasta alcanzar un asombroso 20,5% para el total nacional en el año 2000 (Ver Gráfico N° 3). No obstante, pasada la crisis económica, desde el año 2002 la tasa de desempleo comenzó a disminuir alcanzado un 17,6% para ese mismo año y desde ese momento hasta la actualidad la cifra ha disminuido lentamente logrando un 11,6% para el año 2007. Sin embargo, frente a un crecimiento económico que muestra un aumento positivo en los últimos años, la tasa de desempleo aún sigue siendo bastante alta, llegando a igualarse a la tasa de finales de los años ochenta.

Gráfico N° 3 “Tasa de Desempleo según Sexo, 7 Áreas Principales 1990-2008”



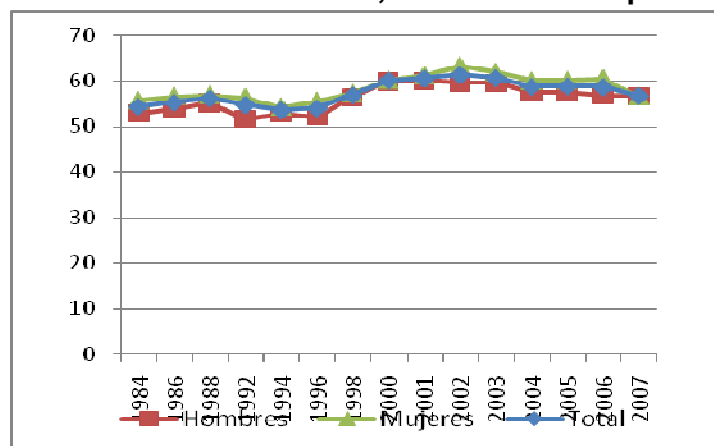
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Encuesta Continua de Hogares ECH.

La tasa de desempleo es más alta aún entre las mujeres, las cuales sobrepasan a los hombres con un promedio de seis puntos porcentuales por año desde 1990 hasta la actualidad. Observando por ejemplo la época de la crisis, las mujeres alcanzaron una tasa del 24,5% mientras que los hombres alcanzaron un 16,9%, obteniendo así una diferencia de 7,2 puntos porcentuales.

Según Pineda, desde una perspectiva de género las tasas no avanzan de forma lineal ya que éstas no muestran un mejoramiento y una equidad entre los sexos (Pineda, 2007), y aunque desde la década del noventa las mujeres han ingresado en masa al mercado, las políticas no han tenido en cuenta el carácter especial de éstas y tampoco de los jóvenes y ancianos, por lo que los bajos ingresos y la inestabilidad en los empleos han hecho que la calidad de vida de éstos vaya en detrimento (Buriticá, 2000).

Otra de las consecuencias de los procesos flexibilizadores ha sido la informalidad en la que se ha sumido el país desde la década del ochenta, demostrando que el mercado laboral posee poca capacidad de absorción de la fuerza de trabajo.

Gráfico N° 4 “Tasa de Informalidad, 13 Áreas Principales 1984-2007”

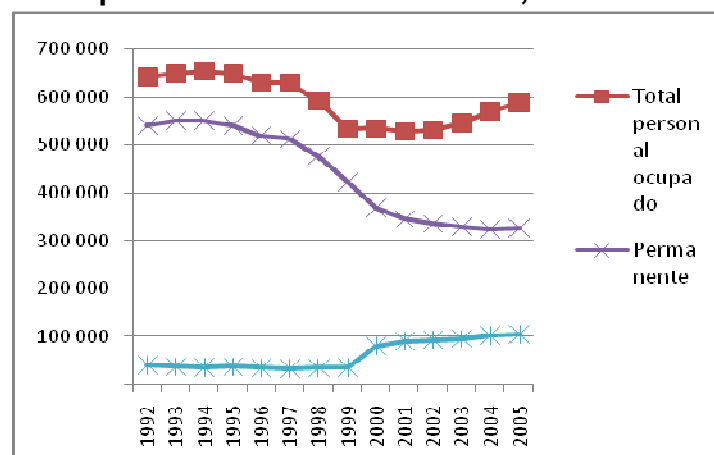


Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Encuesta Continua de Hogares ECH.

Como se muestra en el Gráfico N° 4, aunque la informalidad se ha mantenido constante durante los últimos veinte años, esta ha sido alta tanto para hombres como para mujeres. Como se observa, para la década del ochenta la tasa de informalidad total sobrepasaba el 50% de la población, manteniéndose así hasta finales de la década del noventa cuando comenzó a aumentar hasta alcanzar cifras del 60% para el año 2000.

Según Guevara y Ramírez, existe una relación directa entre desempleo e informalidad, lo cual indica la poca importancia que se le ha dado a las políticas de empleo en el marco de la desregulación de los mercados. A medida que aumente el desempleo, la informalidad lo hará de la misma manera, ya que al enfrentarse a una situación de cero ingresos, el desempleado se subemplea u opta por generar sus propios recursos a través de la informalidad (Guevara y Ramírez, 2006).

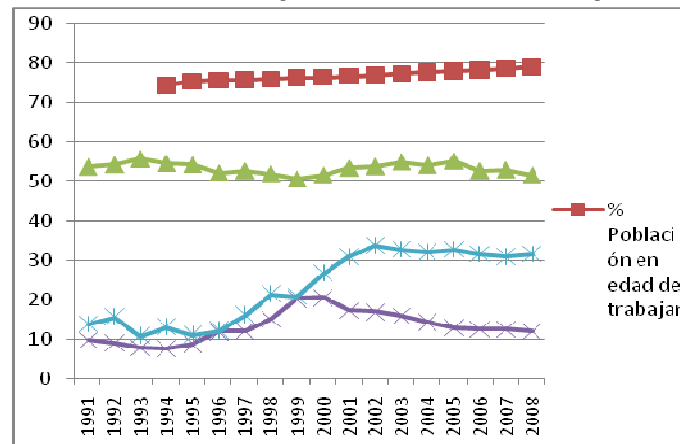
Gráfico N° 5 “Principales Variables Industriales, Total Nacional 1992-2005”



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Industria, Micro establecimientos.

Como se observa en el Gráfico N° 5, la población temporal del país ha crecido a grandes pasos durante los últimos diez años, ejemplificando esta situación el sector industrial, pasando de un promedio de 37.105 a 106.239 temporales del año 1995 al 2005 respectivamente, lo que supone un crecimiento del 186% en el número de temporales. Por su parte, los trabajadores indefinidos o con una mayor estabilidad laboral, han disminuido notoriamente pasando de abarcar los 539.184 en 1995 a 327.150 en el 2005, la disminución ha sido de casi el 39%.

Gráfico N° 6 “Calidad del Empleo, 13 Áreas Principales 2000- 2008”



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Encuesta Continua de Hogares ECH.

De la misma manera, los índices de calidad del empleo han variado sustancialmente durante los últimos años. Como se puede observar en el Gráfico N° 6, la población en edad de trabajar aumenta cada vez más arrojando así una gran cantidad de personal listo para ingresar al mercado laboral, pero éste o no los absorbe o los incluye de manera precaria, es decir, ofreciéndoles empleos que no cumplen con sus expectativas.

Este tipo de empleos precarios se conoce como subempleo y es una condición que afecta a los trabajadores, principalmente en materia de empleos inadecuados por ingresos, a lo cual se le suman insuficiencia de horas de trabajo e inconveniencias por empleos y por competencias. Por lo general, ante una situación así, los trabajadores se ven abocados a un creciente y rápido deterioro en la calidad de sus ocupaciones, con serias implicaciones sobre el ingreso y el bienestar de los hogares. Esta modalidad de ocupación se ha venido incrementando en los últimos años, debido a que el crecimiento de la oferta de trabajo no ha tenido una respuesta satisfactoria de la demanda, dado el lento crecimiento de la economía (DANE, 2004).

Observando el Gráfico N° 6 podemos ver cómo a finales de la década del noventa, sobre todo del año 2002, año de la última reforma laboral, el subempleo

empieza un rápido crecimiento pasando de una tasa del 16,1% en el año 1997 a un 26,6% para el año 2000, aumentando en casi 10 puntos porcentuales.

Actualmente el subempleo alcanza el 31% de la población ocupada, es decir, la gran mayoría de empleados no se encuentran satisfechos con el empleo que tienen, lo cual significa que aunque el empleo haya aumentado durante los últimos años, la calidad de éste ha disminuido de manera sustancial, evidenciándose en el crecimiento acelerado del subempleo en el país.

Al ver las cifras anteriores, no podemos dejar de lado que algunos objetivos esperados luego de la reforma de 2002 se han ido cumpliendo, entre ellos lograr que parte de la población más vulnerable en términos laborales, jóvenes y personal no calificado, hayan ingresado en masa al mercado laboral en los últimos cinco años o que la tasa de desempleo haya disminuido. Igualmente algunos sectores se han visto beneficiados, como es el caso del comercio, los servicios y la construcción, en los cuales el tema de la flexibilización ha logrado mejoras en las cifras, mostrando crecimientos positivos.

No obstante, aunque el país se haya logrado reducir de alguna manera la tasa de desempleo de jóvenes y no calificados, dinamizado más algunos sectores y al parecer se haya logrado mayor satisfacción de los trabajadores con respecto al número de horas laborado, podemos notar que cada vez se están generando una serie de síntomas que anuncian que el mercado laboral a largo plazo y en una nueva época de crisis no garantizará una mejor calidad de vida y que por el contrario empeorará la situación económica de los trabajadores a pesar haberse logrado elevado crecimiento económico en los últimos años (Gaviria, 2004; Núñez, 2004).

CAPITULO IV

LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (CTA)

A continuación se realizará de manera detallada una descripción sobre las CTA, desde sus inicios hasta su legalización, exponiendo el marco jurídico y conceptual y la problemática que se desenvuelve alrededor de este tipo de empresas, introduciendo estudios realizados sobre la calidad del empleo en las CTA en sectores específicos del mercado laboral.

4.1. Nacimiento del sistema cooperativo

Según los historiadores del cooperativismo, este sistema aparece desde las primeras etapas de la civilización ya que los hombres se dan cuenta que al unirse con el fin de obtener bienes y servicios indispensables para su supervivencia pueden maximizar aún más sus rendimientos y mejorar las condiciones en sus trabajos.

No obstante, el cooperativismo como doctrina nace a partir del siglo XVII cuando precursores de esta ideología empiezan a precisar las características del sistema.

Ideólogos como Robert Owen y Carlos Fourier inician sus escritos sobre cooperativismo a partir de un momento fundamental para los trabajadores, la Revolución Industrial. Durante y después de la Revolución Industrial muchos trabajadores comenzaron a recibir sus salarios en especie, viendo reducidas sus garantías laborales, razón por la cual se articularon algunas leyes con el fin de favorecer las condiciones de los trabajadores.

No obstante, pese a esas leyes los trabajadores no estaban recibiendo sus salarios de manera completa o en algunos casos recibían muy bajos salarios por lo que decidieron recurrir a los créditos en las tiendas con el fin de abastecerse de alimentos y suministros tanto para ellos como para sus familias. Cuando la situación comenzó a ser abrumadora para los trabajadores, pensaron que al unir sus esfuerzos podrían convertirse en sus propios proveedores, originándose así la idea de las cooperativas de consumo. Asimismo, el desempleo y las gravosas condiciones del trabajo movieron a otros grupos de trabajadores a organizarse en cooperativas de producción y trabajo, las cuales hoy se denominan de trabajo asociado.

La primera cooperativa de la que se tiene registro es la *Sociedad de los Probos Pioneros de Rochdale* creada en la ciudad inglesa de Rochdale para el año de 1844. Para crear esta sociedad, un grupo de personas (asociados) unieron sus esfuerzos ahorrando hasta lograr un reducido capital de 28 libras esterlinas con lo cual la fundaron.

Para sorpresa de los comerciantes, quienes no veían con buenos ojos la creación de esta pequeña sociedad y quienes les auguraban total fracaso a futuro, la *Sociedad de los Probos* comenzó a crecer abriendo su propio almacén y asociando

gran cantidad personas de las regiones aledañas entre los que se encontraban algunos ilustres personajes.

El éxito de esta sociedad se basó en sus principios, entre los cuales se destacan:

- Un miembro, un voto.
- Igualdad de sexos entre los miembros.
- Sólo las provisiones puras se deben vender, en peso y medida completos.
- La asignación de un dividendo a los miembros, garantizando que todos los beneficios fueran distribuidos dependiendo de la cantidad de compras hechas por los miembros individuales.

Fue así como nació el sector cooperativo de consumo en Europa, el cual se fue extendiendo luego en el resto del mundo.

Particularmente en América, el cooperativismo surgió ya a mediados del siglo XVIII en Estados Unidos y Canadá inicialmente y luego comenzó a crecer en América Latina en ciudades como México y Brasil donde los trabajadores comenzaron a crear asociaciones cooperativas con el fin de mejorar sus condiciones laborales, sociales y económicas.

Para el caso colombiano, historiadores reconocen que las asociaciones de tipo cooperativo existen desde la época precolombina pero comenzaron a concebirse como cooperativas y a ser reglamentadas desde el siglo XVII cuando surgieron asociaciones de ahorro y crédito como las Cajas de Comunidad y los Montepíos. Desde el siglo XIX aparecen sociedades más complejas como las Sociedades de los Artesanos y las Sociedades de Auxilio.

A diferencia de la sociedad europea en donde se comenzaron desarrollar obras desde el siglo XVII, en Colombia se comenzaron a producir textos referentes al tema del sector cooperativo ya para el siglo XX cuando el General Rafael Uribe Uribe planteó las ideas cooperativas en una conferencia dada en el Teatro Municipal de Bogotá en octubre de 1904 cuyo texto fue publicado en el primer número del Diario *El Liberal* en 1991. Desde este momento comienzan a conocerse en el país obras que dan cuenta de la normatividad cooperativa y en las que se puede conocer como se concibe en su totalidad dicho sector.

4.2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado

En Colombia existen 11 formas diferentes de acceder al trabajo: por contrato directo de trabajo, a través de una empresa asociativa de trabajo, a través de una Empresa de Servicios Temporales (Ley 50 de 1990), como contratista independiente, como socio industrial, trabajo comunitario o social, trabajo a domicilio, el trabajo de aprendiz, por contrato sindical, el trabajo como ama de casa que aún no se encuentra reglamentado y a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado (Decreto 4588 de 2006).

Para el presente estudio nos interesa de manera específica el trabajo que suministran las CTA, las cuales existen en nuestro país desde antes de la década del ochenta, época en la que comienzan a reglamentarse dichas empresas.

En esta medida, pese a que el surgimiento de las cooperativas se dio prácticamente en siglo XVII, fue a partir del año 2000 cuando comenzamos a presenciar en Colombia el auge acelerado del sector cooperativo.

A raíz de este auge comienzan a escribirse documentos, libros y artículos relacionados con el tema del cooperativismo y, obviamente temas referentes a las CTA.

Explorando los trabajos relacionados con el tema de interés se puede observar que la mayoría de textos tratan las implicaciones que ha tenido el mal uso de estas organizaciones en nuestra sociedad. Es así como gran cantidad de autores, investigadores, académicos, entre otros, coinciden en afirmar que la filosofía cooperativista está mal encaminada en nuestro país y que las CTA no están desarrollando las labores que deberían ejecutar, razón por la cual las condiciones laborales de muchos trabajadores están siendo atropelladas y los derechos que gozaban se han reducido y en algunos casos han desaparecido (Aricapa, Urrea, 2006).

El Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia se ha encargado de ilustrar la realidad de las CTA investigando qué ha pasado con el sector cooperativo desde hace ya varios años.

Investigadores de esta institución han desarrollado una serie de estudios a través de los cuales han podido detectar y determinar que existen tres tipos de CTA: las verdaderas, las pseudo-CTA y las CTA ilegales cuya actividad es la intermediación laboral. Las primeras son asociaciones sin ánimo de lucro que facilitan el ejercicio de una actividad laboral a personas con poco capital y operan con autonomía, autodeterminación y autogobierno; Las pseudo-CTA que, de forma legal, sólo buscan menores costos laborales y mayores ganancias por parte de sus falsos 'propietarios' y de sus empresas-clientes, a costa de los derechos y el bienestar de los asociados; por último encontramos las CTA ilegales, las cuales persiguen los mismos objetivos de las pseudo CTA, pero operan por fuera de la ley, no reportándose a la Superintendencia de Economía Solidaria (SES), evadiendo tributos y engañando a sus trabajadores (Farné, 2007).

El Observatorio también ha desarrollado estudios prospectivos en los cuales ha determinado que la filosofía cooperativista es un buen sistema para la generación de empleo y ayuda a los trabajadores a administrar su propio negocio estipulando sus beneficios, no obstante, si el gobierno y las empresas siguen permitiendo el mal uso de las CTA indiscutiblemente las condiciones de los trabajadores empeorarán (Hernández y Martínez, 2004).

Asimismo, otra entidad que se ha encargado desde hace varios años de denunciar y mostrar la realidad laboral es la Escuela Nacional Sindical, la cual ha desarrollado varias investigaciones con el fin de explorar la situación del sector

cooperativo. Entre sus investigadores encontramos a Ricardo Aricapa, quien ha venido trabajando el tema de las CTA y de quien podemos destacar un estudio desarrollado en el sector azucarero del Valle. En dicho estudio de caso Aricapa reconoce que las CTA se han alienado desfavoreciendo la situación de los corteros¹⁶ en términos de ingresos y condiciones.

El caso específico del sector azucarero ha empeorado los último años ya que un gran porcentaje de los trabajadores están siendo contratados por medio de cooperativas y no de manera directa, lo que ha generado una disminución de sus ingresos y de sus derechos laborales. El objetivo de los corteros es volver a ser contratados de manera directa por los ingenios para así poder contar nuevamente con todas las prestaciones que exige la Ley y en caso de sentir vulnerados sus derechos poder recurrir al sindicato, figura que no existe dentro de las cooperativas (Aricapa, 2006).

En esta misma línea, encontramos un estudio de caso realizado por Fernando Urrea quien explora las CTA en las plantaciones de Palma Africana. De la misma manera en que Aricapa concluye que las CTA no cumplen con los objetivos que deberían, Urrea afirma que por medio de esta forma de terciarización del empleo se precarizan las condiciones laborales ya que la mitad de las cooperativas existentes son realmente pseudo-CTA que con ayuda de las empresas buscan reducir costos bajo el nombre de cooperativas pero son realmente bolsas de empleo.

Urrea subraya el auge asombroso que han tenido las cooperativas los últimos 10 años y reconoce que si se desarrollara de manera eficaz la filosofía cooperativista se podría fomentar empleo de manera correcta favoreciendo a personas sin muchos recursos, pero como realmente esto no se lleva a cabo los trabajadores ven minimizadas sus garantías laborales con el infortunio de no tener otra opción, o se vinculan a través de cooperativas o dejan de aportar dinero para la supervivencia de sus familias (Urrea, 2006).

Al igual que el Externado y la Escuela Nacional Sindical, autores en el resto del país han enfatizado en sus escritos la importancia de controlar en mayor medida al sector cooperativo, también insisten en que las cifras de desempleo han disminuido a costa de los trabajadores quienes se han visto obligados a aceptar empleos precarios y de mala calidad.

En esta misma medida, López y Ceballos realizan un estudio sobre las CTA en Neiva, en el cual comentan que las CTA fueron creadas con el fin de buscar contribuir al desarrollo económico, democrático y participativo de las unidades básicas de producción, de modo que entre sus objetivos se incluyen: la promoción del cooperativismo, el fortalecimiento de la solidaridad y la economía social. Sin embargo, el diagnostico concluye que el comportamiento real de numerosas CTA se aleja de tales

¹⁶ Obreros sin ningún tipo de calificación encargados de cortar el palo de caña.

finés y ello demuestra que sus propósitos reales se convierten en signos de desigualdad y detrimento de las condiciones dignas que dictan los principios universales del Derecho Laboral (López y Ceballos, 2005).

Así como estos trabajos, muchos autores desde los años noventa han venido alertando sobre las consecuencias del mal uso de las cooperativas y demostrando por medio de sus investigaciones la realidad laboral del país.

La gran mayoría de trabajos no distan mucho de los aquí brevemente reseñados, gran parte de los autores concuerdan en que las CTA están de alguna manera precarizando al sector laboral y por ende a los trabajadores, quienes necesitan trabajar para poder vivir y actualmente la única opción que tienen es recurrir al “asocio” con alguna cooperativa.

4.3. Marco jurídico y conceptual

¿Qué es una cooperativa?

Según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), una cooperativa es una asociación autónoma de personas, agrupadas de manera voluntaria, para satisfacer sus necesidades comunes, económicas, sociales y culturales, a través de una empresa que poseen en común y se gobierna de manera democrática.

Asimismo, en Colombia la Ley 79 de 1988, por medio de la cual se regula el sistema cooperativo define la cooperativa como una empresa asociativa sin ánimo de lucro¹⁷, 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 (Art. 4º, 6º y 59º, Ley 79/88).

Toda empresa que se reconozca como cooperativa debe reunir las siguientes características:

- Que el número de asociados sea variable e ilimitado.
- Que funcione de conformidad con el principio de la participación democrática.
- Que realice de modo permanente actividades de educación cooperativa.
- Que se integre económica y socialmente al sector cooperativo.
- Que garantice la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes.

¹⁷ Es importante saber que una empresa asociativa no tiene ánimo de lucro cuando cumple los siguientes requisitos: 1. Que establezca la irrepertibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente patrimonial y 2. Que destine sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos y, a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.

- Que su patrimonio sea variable e ilimitado; no obstante, los estatutos establecerán un monto mínimo de aportes sociales no reducibles durante la existencia de la cooperativa.
- Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente.
- Que tenga una duración indefinida en los estatutos, y que se promueva la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo.
- En las CTA en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación será establecido en los reglamentos que origina el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes (Capítulo III, Art. 10º, Decreto 4588 de 2006).

El régimen cooperativo comenzó a regularse desde el año 1931 cuando se aprobó la primera Ley cooperativa, la número 134, la cual se constituyó como la Ley Orgánica del Cooperativismo. En dicha Ley se incluyó una completa clasificación de las cooperativas, haciendo énfasis en que las ganancias habrían de repartirse entre los asociados en proporción a su trabajo. Esta Ley tuvo como reforma la Ley 128 de 1936 y varios decretos reglamentarios, pero en esencia rigió hasta 1963 cuando fue expedido el Decreto Ley 1598. A partir de este decreto comenzaron a surgir constantes críticas por parte del sector cooperativo, lo cual conllevó al surgimiento de múltiples proyectos de reforma entre 1965 y 1987, hasta que se expide la Ley 79 de 1988 elaborada por la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), luego en 1998 se expidió la Ley 454 conocida como la Ley de la Economía Solidaria. Por último, para el año 2006 se expidió el Decreto Reglamentario 4588, el cual reglamenta la organización y funcionamiento de las CTA, decreto que fue reformado por la nueva ley 1233 del año 2008, por medio de la cual se contempla un control más estricto a las Precooperativas y CTA.

Para el presente estudio nos interesan de la Ley 79 de 1988, la Ley 454 de 1998, el Decreto Ley 4588 de 2006 y la Ley 1233 de 2008, ya que por medio de estos se le da un marco jurídico a todo el sector cooperativo y solidario y se regula de manera precisa a las CTA.

Ley 79 de 1988

El propósito de la Ley 79 fue dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental de la economía nacional (Art. 1, Ley79/88).

Esta Ley define lo que se entiende por interés común, protección de estado y autonomía del cooperativismo; define el acuerdo cooperativo y plantea el concepto de

“Sin Ánimo de Lucro” y establece el destino de sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social.

Asimismo, la presente Ley plantea las siguientes prohibiciones: establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que implique discriminaciones sociales, políticas, religiosas o económicas; establecer relaciones con sociedades o personas mercantiles, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios que las leyes otorgan a las cooperativas; conceder ventajas o beneficios a los promotores o fundadores, o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales; desarrollar actividades distintas a las enumeradas en sus estatutos y transformarse en sociedad comercial.

Ley 454 de 1998

La Ley 454 es la que regula la economía solidaria en el país. Transformó el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas (Dancoop), en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria (Dansocial), creó la Superintendencia de la Economía Solidaria, el fondo de garantías para las cooperativas financieras y de ahorro y crédito, dicta normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y expide otras disposiciones correspondientes a los principios y fines de la economía solidaria en su totalidad.

Decreto Ley 4588 de 2006

Este Decreto reglamenta la organización y el funcionamiento de las CTA y Precooperativas de Trabajo Asociado, establece la forma como pueden contratar con terceros, le permite desarrollar actividades de producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios, aclara las prohibiciones y obligaciones de los asociados y la entidad.

Las principales características del Decreto sobre las CTA son las siguientes:

1. Las CTA son entidades sin ánimo de lucro pertenecientes al sector de la economía solidaria.
2. Asocian personas naturales y no empresas.
3. Sus asociados son gestores, contribuyen económicamente y son aportantes directos de su capacidad de trabajo.
4. Se puede constituir con un mínimo de 10 personas.
5. Generan y mantienen trabajo para sus asociados de forma autogestionaria.
6. Las CTA cuya actividad sea la prestación de servicios a los sectores de salud, transporte, vigilancia y seguridad privada y educación, deberán ser especializadas en la respectiva rama de la actividad y deberán registrarse en la respectiva superintendencia o entidad que regula la actividad.

7. Pueden contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total a favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico.
8. Deberán cumplir los requisitos previstos en el Artículo 15 de la Ley 79 de 1988 junto con la constancia de la autorización del Régimen de Trabajo y Compensaciones expedida por el Ministerio de la Protección Social, para su reconocimiento.
9. El reconocimiento de las Cooperativas y Precooperativas de trabajo Asociado corresponde a la Superintendencia de la Economía Solidaria y a las demás superintendencias que vigilen y controlen la actividad especializada de éstas y no a la Cámara de Comercio como estaba establecido antes.
10. Deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales e inmateriales de trabajo.
11. Si los medios de producción y/o labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta o el arrendamiento, y esta remuneración será independiente del aporte que perciban los asociados por su trabajo.
12. Si los medios de producción y de labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de estos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá realizarse por medio de un contrato civil o comercial.
13. El trabajo de los asociados se rige por la legislación cooperativa, los estatutos, el acuerdo cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones, en consecuencia no le es aplicable la legislación laboral.
14. Las personas que aspiran a ser trabajador asociado, deberán certificarse en un curso básico de economía solidaria con énfasis en trabajo asociado con una intensidad no menor a 20 horas y certificado por la entidad acreditada Dansocial.

Ley 1233 de 2008

El Congreso de la República ha expedido recientemente la Ley 1233, luego de presentarse críticas por parte del sector cooperativo y los asociados en general, sobre la falta de cumplimiento en las normas cooperativas por parte de las mismas CTA.

Bajo la Ley 1233 se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social de cada trabajador; se crean las contribuciones especiales con destino al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar; se fortalece el control ya existente y se dictan otras disposiciones.

Por medio de la presente Ley se contempla un control más estricto a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, el cual comenzará a regir el primero de enero de 2009.

4.4. ¿Que está sucediendo con las CTA?

Las cooperativas nacen con la idea de asociar a un grupo de personas con funciones específicas para desarrollar procesos y prestar sus servicios entre ellos o a la comunidad. Hasta este momento dicha función, orientada por principios de solidaridad es totalmente sana, sin embargo, durante los últimos años se ha hecho uso indebido de las CTA que, en muchos casos, han terminado siendo formas de organización de la mano de obra poco democráticas y subordinadas en torno a un único cliente, asimismo, algunas CTA se han creado con el fin de evadir pagos obligatorios por Ley, hecho que se ha promovido desde las mismas empresas con el fin de generar una mayor reducción de costos (Universidad Externado, 2007).

Las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) se usan en algunas ocasiones como empresas de *intermediación laboral* ejerciendo las funciones de una EST o de una Agencia de Colocación, con el fin de evitar pagos obligatorios por Ley, lo cual está prohibido (Decreto 4588 de 2006: Art. 17º, Decreto 4369 de 2006: Art. 10º), ya que las CTA tienen un objeto social distinto, éstas son asociaciones sin ánimo de lucro creadas con el fin de brindar trabajo a un grupo determinado de personas, en este caso, los asociados, quienes son dueños, trabajadores, aportantes y beneficiarios de su Cooperativa (Decreto 4588 de 2006: Art. 3º y Art. 10º).

Las CTA a diferencia de las empresas de intermediación laboral *no se rigen bajo el Código Sustantivo del Trabajo*, ya que no tiene empleados sino asociados, por lo que de entrada se supone que no existe relación laboral. Las CTA crean su propio Régimen de Trabajo y de Compensaciones (Decreto 4588 de 2006: Art. 22º)¹⁸, el cual sus asociados deben acatar y cumplir. En dicho Régimen cada CTA fija las características que existen dentro de esa Cooperativa, características como compensaciones, aportes, beneficios, deberes laborales, entre otros aspectos, que la hacen el tipo de empresa ideal para abaratar costos laborales. Al no concebirse el trabajo cooperativo como una

¹⁸ **Artículo 22º. Obligatoriedad y Autorización:** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado tendrán un Régimen de Trabajo y de Compensaciones que será revisado y autorizado por el Ministerio de la Protección Social, los cuales hacen parte de los correspondientes estatutos de la Cooperativa. (...). El procedimiento de autorización del Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones será el que establezca el Ministerio de la Protección Social, a través de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, en el que se indicarán además, los documentos que se deben presentar, los términos para las correcciones o adiciones que se formulen cuando no cumplan los requisitos mínimos señalados en el presente decreto, o cuando contengan disposiciones que afecten los derechos fundamentales del trabajador asociado, la protección al trabajo del menor, la maternidad o la salud ocupacional.

La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado podrán adoptar los regímenes de trabajo y compensaciones en forma separada o integrada; en todo caso, una vez autorizados por el Ministerio de la Protección Social, deberán ser publicados, mantenerse visibles y disponibles para los trabajadores asociados.

relación laboral, este trabajo no es un trabajo regulado, es decir, no está sujeto al reconocimiento de prestaciones extralegales como las primas, las vacaciones, las cesantías, etc., de la misma manera los trabajadores cooperativos tampoco tienen derecho a la asociación o conformación de sindicatos, a reconocimiento de horas extras y de pagas extraordinarias por trabajo en días festivos. De la misma manera, las CTA tampoco están obligadas a realizar aportes parafiscales al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar.

Enrique Valderrama, de la Superintendencia de la Economía Solidaria (Supersolidaria), reconoce que bajo la figura de Trabajo Asociado se vienen constituyendo una gran cantidad de Cooperativas y Precooperativas para adelantar actividades propias de las EST o para operar como Agrupadoras en Salud, funciones que están prohibidas para las CTA (Valderrama, 2004).

De la misma manera, en el año 2006 a través de una jornada de supervisión a las CTA, se puso al descubierto un sinnúmero de irregularidades presentadas cuando se encontró que algunas CTA utilizaban la figura de trabajadores en misión, con lo cual se distorsiona el objeto social y se desnaturaliza la forma jurídica, asimismo se encontraron con irregularidades tales como:

- Traslado al cooperado, en algunos casos, el valor de las cotizaciones a la seguridad social.
- Evasión del pago de aportes parafiscales.
- Evasión a la afiliación a Cajas de Compensación Familiar.

Sin embargo, algunos meses después de establecido el Decreto 2996, este fue demandado, ya que las CTA y Precooperativas no tienen la obligación de realizar dichos aportes, ya que mediante la Ley 79 de 1988 se estableció que los asociados no tienen el carácter de trabajadores asalariados, ni la cooperativa actúa como patrón o empleador de los mismos, y que la retribución que reciben los asociados por su trabajo no es salario sino una compensación, que se fija teniendo en cuenta la función que cumple el asociado, su especialidad, rendimiento, cantidad y calidad del trabajo aportado. Por estas razones, el artículo 1 del Decreto 2996 de 2004, objeto de la demanda, fue declarado nulo.

Los beneficios laborales y tributarios que ostentan las CTA han puesto en desventaja a los trabajadores asociados, sin embargo, la raíz de esta problemática surge en el momento en que jurídicamente desaparece la relación laboral, la falta de este vínculo precariza el empleo y al trabajador asociado al negarle su relación, ya que a partir de este momento el trabajador deja de percibir una serie de beneficios legales y/o extralegales existentes en los centros de trabajo.

En esta medida, las CTA son el claro ejemplo de la desregulación laboral, la cual ha afectado directamente a los trabajadores y ha sido avalada legalmente por el gobierno y las mismas empresas. Cabe aclarar que la función de las Cooperativas en si misma no es grave, en palabras de un promotor de Cooperativas de Trabajo Asociado:

“Toda la filosofía del cooperativismo es una filosofía basada en la solidaridad, y como tal la figura de asociarse entre las personas para desarrollar un objeto en común es loable y viable desde el punto de vista cooperativo, de ayuda mutua, de obviamente fomentar el progreso de todos los asociados.”

Sin embargo, el hecho de que no exista relación laboral entre sus asociados, los cuales ejercen una labor y un trabajo específico, demuestra que las relaciones de trabajo se han transformado al punto que ya los trabajadores no cuentan prácticamente con ninguna garantía laboral aún aportando su fuerza de trabajo.

De la misma manera, el auge de las CTA ha generado un proceso de tercerización laboral, el cual ha deteriorado la calidad de los empleos en cuanto a prestaciones sociales y salarios. “Anteriormente la prestación de servicios y de actividades formales eran desarrolladas por grandes firmas, antes de iniciarse el proceso de tercerización que llevó al auge de las CTA las relaciones laborales eran reguladas por la negociación colectiva y la presencia de importantes sindicatos; actualmente, el mercado laboral presentan un exceso de oferta de mano de obra poco calificada” (Farné, 2007).

Por último, muchos trabajadores han sido obligados a asociarse para poder conservar su trabajo o fueron inducidos, con el atractivo de una bonificación, a dimitir de su condición de asalariados para conformar una pseudo-CTA sin tener una adecuada preparación y desconociendo los fundamentos filosóficos del cooperativismo. Es el caso de trabajadores de grandes empresas, que fueron despedidos y vueltos a contratar por medio de Cooperativas creadas por las mismas empresas.

Una propuesta alterna a la clasificación de las CTA propuesta por Farné, no consiste en encasillar a las CTA en buenas o malas, en legales o ilegales sino que parte del hecho que todas las Cooperativas de Trabajo Asociado contribuyen a la deslaboralización, veamos:

1. Semideslaboralización: En esta tipología encontramos aquellas CTA que sin tener la obligación legal de reconocer derechos laborales, incluyen dentro de sus regímenes parte de algunos de estos derechos como pagos a la seguridad social, pago de hora extras, cesantías, primas, entre otros aportes exigidos por Ley.

Las CTA no están obligadas a realizar dichos pagos y aportes a sus asociados, sin embargo, algunas en sus regímenes incluyen ciertos beneficios y, cumpliendo con la Ley cooperativa retornan a sus asociados el remanente social ya sea en beneficios educativos o económicos, estas CTA aunque desconozcan el vínculo laboral son democráticas y participativas, incluyendo a sus asociados –o a parte de ellos- en sus asambleas y toma de decisiones.

Dentro de este grupo encontramos una gran CTA en España, Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), la cual compite con grandes empresas a nivel nacional e internacional. La MCC nace como fruto del esfuerzo de una sola persona, con la misión de generar empleo y crecer gracias a la solidaridad y la agrupación de varias personas que se fueron vinculando y asociando a través de los años e impulsaron un pequeño taller que hoy se ha convertido en 264 empresas distribuidas no solo en España sino en varios países alrededor del mundo.

La razón del éxito de la MCC consiste en cumplir las normas cooperativas de solidaridad y autogestión por parte de sus trabajadores asociados:

- Prevalece la persona sobre el capital, lo que se traduce en una gran implicación del socio en su cooperativa, a través de la participación directa en el capital y la gestión.
- Reinversión prácticamente total de los recursos generados, retornando a sus trabajadores asociados beneficios sociales, económicos y educativos.
- Creación de instrumentos eficaces de intercooperación en el ámbito financiero, de provisión social, de innovación, en la gestión coordinada del empleo y en las situaciones de crisis.
- Por último, un elemento clave en el éxito de la experiencia cooperativa de la MCC, radica en la importancia dada a la formación: tanto la de carácter reglado, la cual se imparte en universidades y escuelas creadas por la empresa, como la formación continua vinculada con el reciclaje y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

2. Deslaboralización: Aquí se encuentran aquellas CTA que desconocen prácticamente la totalidad de los derechos laborales asociados a la regulación.

Esto en principio es legal ya que no existe un marco laboral para los trabajadores asociados, es decir, al no registrarse los trabajadores asociados por el Código Sustantivo de Trabajo no se da una relación laboral. En esta medida, las CTA hacen uso de este recurso con el fin de evitar una cantidad de beneficios extralegales dejando al trabajador desprovisto de garantías y derechos vinculados a la regulación del trabajo, por lo que se deslaboraiza totalmente una relación que en principio debería ser laboral ya que los trabajadores asociados están aportando su mano de obra ejerciendo un trabajo específico.

Las CTA pertenecientes a esta tipología desconocen las normas cooperativas generando así un sinnúmero de irregularidades, en primer lugar distorsionan el objeto social; además, desnaturalizan la forma jurídica de las CTA desconociendo la existencia de ciertas normas que exigen la autogestión, participación y el carácter democrático para los

trabajadores asociados; asimismo, no distribuyen el remanente social, el cual debe ser repartido entre sus asociados en beneficios adicionales a las compensaciones.

En palabras de Ricardo Aricapa, a diferencia de las CTA que funcionan en algunos países desarrollados, donde su envergadura y organización es tal que logran competir con las grandes empresas multinacionales, nuestras CTA se encuentran en un terreno movedizo, de mucha fragilidad. No son autónomas, ni tienen manejos democráticos y están totalmente condicionadas a las empresas que las contratan. Son organizaciones de bajo soporte administrativo, con serias dificultades para cumplir los estándares de productividad exigidos, y con poca claridad sobre el tema cooperativo. Son, en últimas, cooperativas fundadas con el visto bueno de las empresas y con el propósito principal de hacerle esguinces a la legislación laboral vigente (Aricapa, 2006: 37).

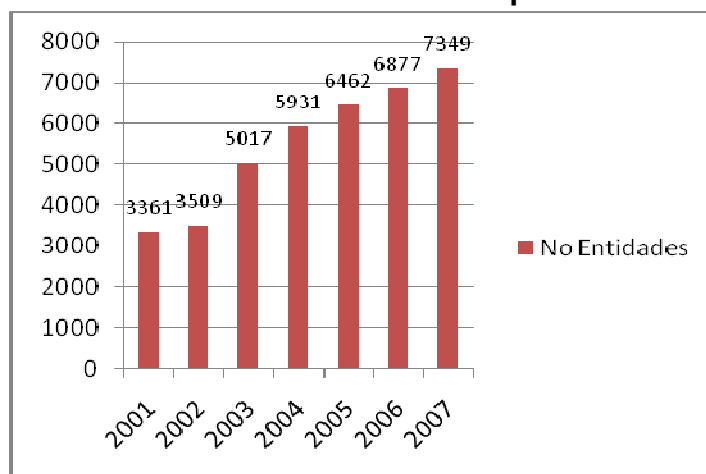
De esta manera, todas las CTA clasifican dentro del concepto de deslaboralización, ya que desde un principio, aunque supongan solidaridad y trabajo en equipo y voluntario, niegan la relación laboral. Relación laboral que supone avances positivos para los trabajadores, relación laboral que se había regulado al punto de otorgarle una serie de derechos al empleado y que a través de los años se había forjado gracias a la lucha y unión de los trabajadores en busca de intereses comunes a través de gremios y sindicatos.

Sindicatos que se niegan dentro del sector cooperativo, al no considerar el derecho de asociación, situación que dificulta la posibilidad de acciones colectivas para la mejora de las condiciones laborales. Condiciones que prácticamente no existen porque son las mismas CTA las que elaboran su régimen, el cual cada asociado debe cumplir. Y aunque su papel no sea de intermediadoras o de empleadoras, en la realidad se da una relación laboral: existe un vínculo de dominación, una relación de orden jerárquico y despliegue de la fuerza de trabajo, todo esto orientado a cumplir una función específica en un tiempo y un espacio determinado.

Esto ocurre en el marco de la desregulación de los mercados de trabajo en el cual las CTA son la cabeza visible, deslaboralizando las relaciones que de hecho son laborales, creando de esta manera condiciones precarias para el trabajador, el cual se ha convertido en un individuo frágil sin mayores oportunidades dentro del mercado, ya que este no le ofrece las garantías necesarias para desarrollar *capacidades*. Asimismo, por fuera del mercado los individuos tampoco cuentan con mayores soportes sociales y económicos. En esta medida, tanto dentro como por fuera de la lógica del mercado el individuo pierde derechos sociales esenciales como los subsidios al desempleo, el derecho a la jubilación, el derecho a la libre asociación, entre otros, convirtiéndose así en individuos negativos.

A continuación se presentan algunas estadísticas de la evolución del sector cooperativo y de las CTA en el país durante los últimos años.

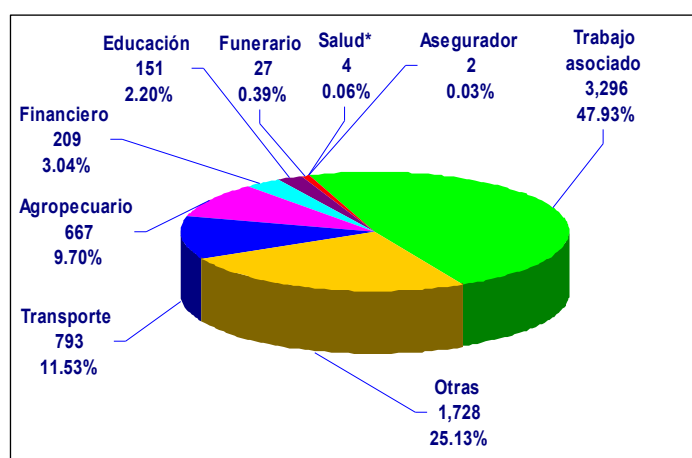
Gráfico N° 7 “Evolución del Sector Cooperativo 2001-2007”



Fuente: Confederación Nacional de Cooperativas, Confecoop, 2007.

Como se puede observar en el Gráfico N° 7, el sector cooperativo en su totalidad, aumentó de manera significativa en 118% al pasar de 3.361 a 7.349 entidades entre 2001 y 2007. Este crecimiento obedeció fundamentalmente al crecimiento de las CTA, como lo indica la tabla N°1.

Gráfico N° 8 “Principales Subsectores Cooperativos por Número de Entidades al año 2006”

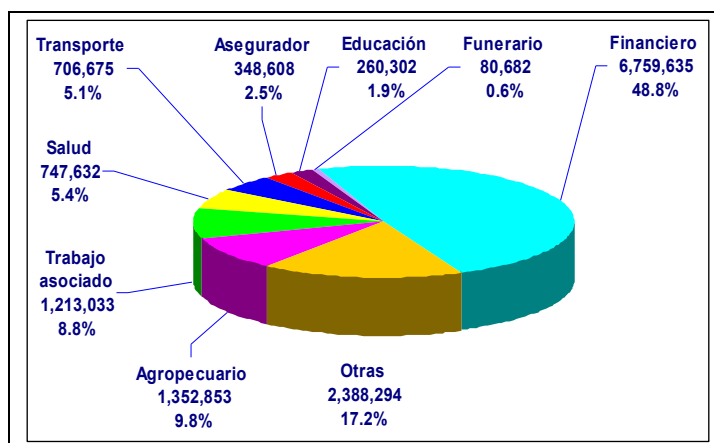


Fuente: Confecoop, 2007. *Para el sector Salud se tomaron datos de Saludcoop, Comparta, Ecoopsos y Coosalud.

Como se puede observar en el Gráfico N° 8, el subsector Cooperativo de Trabajo Asociado es el más grande dentro de los demás sectores cooperativos, alcanzando casi

el 50% del sector en general para el año 2006, mientras que subsectores como el de Salud y el Financiero abarcan tan sólo un 0,06% y 3,04% respectivamente de la totalidad del sector cooperativo. No obstante, el sector Financiero es el que mayor capital mueve dentro de los subsectores cooperativos (Ver Gráfico N° 9), logrando activos de \$6.759.635.000 para el año 2006, mientras que el sector de Trabajo Asociado alcanzó activos por valor de \$1.352.853.000, lo que supone un porcentaje de tan solo 8,8% frente a un 48,8% del sector Financiero.

Gráfico N° 9 “Principales Subsectores Cooperativos por Distribución de Activos Entidades – 2006”



Fuente: Confecoop, 2007. *Para el sector Salud se tomaron datos de Saludcoop, Comparta, Ecoopsos y Coosalud.

Tabla N° 1 “Empresas y trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, variaciones anuales del empleo 1947-2006”

Año	Cooperativas de Trabajo Asociados				Variación Anual	
	Número CTA (1)	Trabajadores asociados	Empleados	Total ocupados	Empleo CTA	Empleo Nacional
1947	6					
1983	45					
1989	306					
1999	474	44.049	2.923	46.972		
2000	572	37.048	1.500	38.548	-15,9	
2001	710	53.645	2.200	55.845	44,8	
2002	1.110	97.318	4.100	101.418	81,4	-2,8
2003	2.039	198.477	8.166	206.643	103,9	7,4
2004	2.631	321.617	14.076	335.693	62,0	-2,3
2005	2.980	378.933	13.876	392.809	17,8	6,1
2006	3.296	451.869	15.650	467.519	19,2	-6,3

(1) Empresas que rinden informes a DANCOOP y Superintendencia de Economía Solidaria

Fuente: hasta el año 1989, Uribe (1994); desde el año 1999, Confecoop

Por medio de la Tabla N° 1 podemos observar que el número de CTA ha aumentado a pasos agigantados los últimos 10 años pasando de 474 en 1999 a más de 3.000 para el año 2006, lo que supone un aumento asombroso del 640%.

A través de esta tabla podemos observar también la variación que ha tenido el empleo ofrecido por las CTA y el empleo nacional durante los últimos 7 años. Constatando que las CTA han tenido las mayores tasas de crecimiento en el país, a diferencia de los demás tipos de empleo, los cuales no han alcanzado un incremento significativo desde el año 2000 a la fecha.

El empleo nacional entre el 2001 y 2006 ha tenido un comportamiento cíclico, con tasas de crecimiento interanual inferiores a -2,8% y superiores a 7,4%, mientras el comportamiento del empleo aportado por las CTA presenta siempre tasas positivas alcanzando un 104% entre el 2002 y el 2003.

Se evidencia también que a partir de la regulación de las CTA en el año 1988, se inicia un crecimiento desmesurado del número de entidades. Si para 1983 había 45 entidades en 1989, un año después de ser regulado el sistema cooperativo, ya existen 306, lo que supone un crecimiento del orden del 580%.

De la misma manera, podemos notar también que el número de asociados a las CTA ha aumentado de manera vertiginosa los últimos 10 años pasando de 44.049 asociados en el año 1999 a 451.869 para el 2006, cifra esta última muy cercana al total de trabajadores vinculados en la industria -612.080 trabajadores-, representando así el 74% de los trabajadores vinculados a este sector (DANE, 2008).

El rápido crecimiento de las CTA está directamente asociado a la estrategia de reducción de costos laborales por parte de los empresarios, quienes en su afán por generar mayor competitividad han visto en este tipo de empresas la mejor opción para reducir cada vez más los costos por empleado. Dicha situación ha sido legalmente avalada por el gobierno, generando un continuo crecimiento de las CTA (ver Tabla N° 1), a pesar de las crisis económicas sufridas en el país, llegando a alcanzar las 3.505 entidades reconocidas por Confecoop para el 2007¹⁹.

¹⁹ Última cifra reportada por el DANE para el año 2007.

CAPITULO V

CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

A través del presente capítulo se pretende analizar las diferentes dimensiones de la calidad de empleo a que están expuestos los trabajadores vinculados a las CTA, partiendo de las dimensiones señaladas en el marco analítico propuesto (ver gráfico N° 1). En este gráfico, se pueden observar las dimensiones de la calidad del empleo que, después de revisiones teóricas, se consideraron pertinentes para el presente estudio, en él se contemplan las dimensiones pertenecientes al tejido social: la propiedad social y, al tejido empresarial: la valoración de la mano de obra, la seguridad y estabilidad en el empleo, las relaciones en el trabajo, el derecho de asociación, entre otras dimensiones.

Pero antes de dar paso a esta temática, central para el capítulo, se señala una de las características más significativas de las CTA cuyas funciones se centran en la intermediación.

5.1. El sector cooperativo: Un mercado sin mayores barreras de entrada

Las CTA se han convertido cada vez más en una de las formas de vincularse al mercado laboral en el país debido a su gran crecimiento, apoyado no sólo por las empresas privadas sino también por el Estado.

Las barreras de entrada al sector cooperativo, en este caso a las CTA, son mínimas. Para ingresar a dicho sector, los trabajadores –en algunos casos- sólo deben presentar su hoja de vida y con ella no pasan a un proceso de selección sino que ingresan directamente a trabajar. Asimismo, el ingreso a las CTA está siendo promovido por las mismas empresas, las cuales exigen a los trabajadores vincularse a éstas como condición de ingreso. Este es el caso de las cooperativas de empaques en almacenes de cadena o las cooperativas existentes en el sector salud, sobre todo en el sector público, donde la contratación ya no se hace de manera directa sino sólo por medio de CTA, Agencias de Empleo y Empresas de Servicios Temporales.

De esta manera, las CTA se convierten en –quizá- la única posibilidad de ‘empleo’ para un importante porcentaje de personas que se ven en la obligación de vincularse laboralmente a quedar ante la expectativa de estar desempleados, aunque este vínculo se haga a costa la pérdida de sus derechos laborales.

Es así como un alto porcentaje de las personas que ingresan a las CTA lo han hecho de manera no voluntaria, es decir, su proceso de vinculación se dio más por una necesidad y obligación que por un deseo personal. La mayoría de estas personas desconocen la labor de las cooperativas y las condiciones relacionadas con ellas, pero han ingresado a estas gracias a las redes sociales que tienen y debido a la

inexperiencia laboral con la que cuentan. Este es un sector abierto que permite el ingreso de una gran cantidad de perfiles sin exigirle mayores requisitos de ingreso.

En el caso de una auxiliar de enfermería, la situación fue la siguiente:

“Yo llegué acá por una amiga que me dijo que estaban recibiendo personal (...). Yo pasé mi hoja de vida acá, acá al Hospital, después me llamaron como a los 8 días, presenté la inducción y la prueba y después ya me llamaron de la cooperativa, que era otra cooperativa, es que nosotros cambiamos de cooperativa, este mes nos cambiaron de cooperativa y al otro día me llamaron de la cooperativa y entré a trabajar al otro día (...). Los requisitos fueron la hoja de vida, la tarjeta profesional, todos los documentos al día, antecedentes, pasado (...). Cuando ingresamos a la cooperativa anterior no nos pedían ningún, tocaba pagar creo que \$25.000 por el ingreso a la cooperativa.”

Algunos de los individuos que ingresan a las CTA cuentan con escasa y a veces nulo conocimiento de los derechos laborales y sobre el funcionamiento del mercado laboral, lo que los convierte en individuos sin mayores referentes de elección y sin mayor poder de negociación a la hora de la toma de decisiones frente a su futuro laboral. En palabras de una profesional recién egresada:

“No, la condición del trabajo como prestadora de servicio la conocí el día que iba a firmar el contrato. Pues nos comentaron que no era un contrato directo con la empresa, así que no teníamos derecho pues a vacaciones, a ningún tipo de prestación. Y aún así lo asumí.”

Actualmente la mayoría de empleos que se ofrece en el país se hacen por medio de las cooperativas (Ver Tabla N° 1), cooperativas que han calado en todos los sectores del mercado laboral, en el sector salud, servicios, construcción, aseo, transporte, financiero, entre otros. Al encontrarse la mayoría de los empleos en este tipo de empresas y al no contar ellas prácticamente con ninguna barrera de entrada, ingresan cada vez más una gran cantidad de personas en busca de un ingreso que les permita asumir sus necesidades; estas personas buscan también ganar experiencia y estabilidad laboral, estabilidad que en las CTA es mínima ya que al contratar personal como prestación de servicios y al no registrarse bajo el Código Laboral pueden prescindir de ellos en el momento en que lo crean pertinente.

Es así como las CTA se han convertido –bajo la percepción de los asociados- en un gran nicho de oportunidades para un alto número de personas con o sin mayores soportes sociales, con o sin experiencia laboral y con un gran desconocimiento del mercado laboral y sector cooperativo asociado. Por esta razón encontramos en el sector cooperativo y en el mercado laboral actual gran personal sin mayor cualificación y con un futuro laboral sesgado debido a la nueva ola de contrataciones que se lleva a cabo por medio de las CTA.

Al no existir mayores barreras de ingreso en el sector cooperativo asociado, este se convierte en una opción casi única para aquellas personas que fueron expulsadas

del mercado laboral formal o que no cuentan con un capital social, cultural y académico suficiente.

5.2. Dimensiones de la calidad del empleo

Una de las mayores consecuencias que ha sufrido el mercado a través de la flexibilización, ha sido la disminución de la calidad de los empleos a raíz del proceso de desregulación generado por las normas y políticas que actualmente rigen el mercado.

Dicha calidad se ha visto empobrecida debido a procesos flexibilizadores que han contribuido a transformar las políticas laborales hasta el punto de eliminar beneficios que deben gozar por Ley los trabajadores, abriéndole paso y legalizando empresas como las CTA, las cuales minimizan las condiciones laborales de los trabajadores a través de sus formas atípicas de contratación y su desconocimiento de las regulaciones laborales.

Esto se da, debido a que el Estado y las empresas privadas favorecen de alguna manera la creación de las CTA. En esta medida, actualmente la mayoría de empleos que se ofrecen en el país se dan a través de estas empresas (Ver Tabla N° 1), abriéndole paso al *outsourcing* y promoviendo los contratos por prestación de servicios, lo cual ha contribuido, debido a la tercerización de la mano de obra, ha precarizar el empleo negándole a los *trabajadores* beneficios que recibirían de ser contratados directamente.

A continuación se expone cada una de las dimensiones de la calidad del empleo, señaladas previamente en el marco analítico que contempla tanto el tejido social como el empresarial, con el fin de ilustrar la situación de los trabajadores vinculados a las CTA.

- **Valoración de la mano de obra: Ingresos, salarios y beneficios**

La valoración del trabajo en el país no se aplica de la misma manera para los trabajadores asociados. Estos trabajadores se encuentran en situación de desventaja en cuanto a ingresos, salarios y condiciones laborales.

Los asociados no cuentan con los mismos ingresos que un trabajador dependiente o un trabajador vinculado por Empresas de Servicios Temporales (EST), por el contrario, los trabajadores asociados a cooperativas no reciben un salario como tal sino unas compensaciones ordinarias por el trabajo que realizan, compensaciones que en algunos casos se encuentran por debajo del salario mínimo.

Según lo estipulado en el Código Laboral Colombiano, un empleador debe aportar entre el 70% y el 75% de la seguridad social y pensión de cada uno de sus trabajadores, aporte que se realiza sobre el salario efectivo de los trabajadores, mientras que estos últimos deben aportar el porcentaje restante. Para las CTA esta norma no se aplica ya que los mismos asociados son los dueños de la empresa, es

decir, los empleadores, por lo que deben asumir de manera completa sus pagos y aportes. Sin embargo, aunque las CTA no están obligadas a realizar dichas contribuciones, aquellas que las realizan, lo hacen sobre un ingreso base de cotización, el cual suele ser un salario mínimo. Es decir, existen cooperativas que les pagan a sus trabajadores más de un salario mínimo como compensación ordinaria, pero el ingreso base de cotización sobre el cual realizan -por ejemplo- los aportes a salud, suelen hacerse sobre un salario mínimo legal vigente, lo que significa que finalmente los aportes que hacen las CTA son mínimos en comparación con los que debe hacer un empleador común.

Confirmando lo anterior, un promotor de cooperativas comenta:

“Las CTA tienen una característica especial y es que los asociados son socios como en cualquier empresa, pero al mismo tiempo son dueños obviamente, pero también son trabajadores, tienen la figura de ser socios y trabajadores. Es como si yo monto una empresa y trabajo para la misma empresa y tengo la capacidad también de pertenecer y de ascender a ser ejecutivo, de desarrollar obviamente una posición dentro de la organización, ejemplo el presidente, el gerente financiero, entonces en un momento dado soy asociado, administrador y dueño de la cooperativa, entonces como tal la Ley hasta el año 2006 los había exonerado en especial con algunas exenciones en el pago a la seguridad social, por ejemplo no estamos obligados a pagar caja de compensación familiar y eso desde el punto de vista laboral que es un 9% de la nómina vale plata, adicionalmente el ingreso base de cotización es diferente, el ingreso base de cotización se hace sobre lo que es la compensación ordinaria, la compensación ordinaria es como un salario básico, algo así por el estilo, porque el resto se puede trasladar al asociado como beneficios, como una compensación extraordinaria, como un auxilio, un auxilio de transporte, un auxilio de vivienda, un auxilio de salud, en el caso de que uno le pueda reconocer el pago a la medicina prepagada o en algunos casos la cooperativa le puede decir que le ayuda con el colegio de los hijos, entonces le da \$100.000 mensuales para que ponga a los niños en el colegio, entonces esos son beneficios que la misma cooperativa crea a través de fondos para dárselos a sus asociados producto de sus ingresos, entonces el ingreso base de cotización es diferente al empleado común y corriente, entonces obviamente los ahorros que se puedan causar por el pago a la seguridad social entonces forman parte también de las ventajas que tiene la cooperativa.”

Esto lo saben los asociados cooperativos entrevistados, es decir, son conscientes que la valoración de su trabajo es menor que la de los demás tipos de trabajadores, su trabajo aunque es importante no es compensado de la misma manera que el trabajo de las personas contratadas directamente. A este respecto, una secretaria que presta sus servicios a una CTA dice:

“Tengo un contrato denominado de prestación de servicios, el cual se hace por medio de una cooperativa de trabajo asociado a la que me tengo que afiliar obligatoriamente y en la cual gano menos dinero que los empleados de planta de la empresa. El contrato me es renovado de uno a seis meses, y siempre me siento amenazada de quedarme sin empleo. Esta no es sólo mi situación sino la de la mayoría de mis compañeros. (...) Por supuesto que no me siento a gusto, es una situación muy dura y cada vez se torna peor ya que mi trabajo no es indispensable, si yo me voy ponen a cualquier persona en mi puesto, y es obvio ya que hay muchas personas en

busca de un empleo. (...) Es un trabajo en el que no me siento a gusto y en el que no me pagan lo que me merezco.”

En este sentido, el sistema cooperativo establece tres tipos de aportes obligatorios a sus asociados: una cuota de afiliación por una única vez que no es reembolsable, un aporte a la capitalización de la cooperativa y una cuota obligatoria mensual, cuyo monto o porcentaje lo determina cada cooperativa. Los dos últimos tienen la calidad de aportes sociales y por ello, en principio, es patrimonio del asociado (remanente social), que se desvaloriza en el tiempo porque no reconoce intereses. O se pueden revalorizar siempre y cuando la asamblea general de asociados así lo determine. Según la filosofía cooperativista, las CTA deben trasladar a sus asociados este remanente social como beneficios adicionales a la compensación ordinaria, beneficios como préstamos, educación, vivienda, transporte, etc. Sin embargo, cierto grupo de trabajadores cooperativos alega que la CTA para la cual trabajan no le reconoce dichos beneficios.

Asimismo, en muchos casos el ahorro que hacen las CTA gracias al no pago de la seguridad social no se traslada al asociado bajo ningún beneficio como está estipulado en el régimen cooperativista, en el cual se exige a las CTA que destinen sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación del trabajo en la empresa.

Una estudiante universitaria, asociada a una CTA comenta al respecto:

“Es la primera vez que trabajo en una cooperativa, pues el sueldo son \$400.000 pero lo ponen sobre el mínimo para poder pagar salud y pensión, entonces cuando yo hago el contrato lo hago sobre \$430.000 creo que era en ese momento el salario mínimo, pero en realidad me dan \$400.000 cerrados y me descuentan cada quincena \$30.000 (...). No se por qué lo ponen sobre el mínimo si yo misma me pago mi salud. Beneficios? Pues ellos le dan a uno un celular con minutos y una tarjeta de Colsubsidio para que uno pues si quiere pida préstamos, obtenga descuentos a la hora de hacer compras, viajar a alguno de los hoteles que tiene Colsubsidio, pero la verdad es que por lo menos en mi caso esa tarjeta me la entregaron como cuatro meses después de que entré a trabajar y porque me toco pedirla. Ahh y lo del celular es como un beneficio entre comillas porque ellos le descuentan a uno cierta cantidad del salario, para así poder tener seguro que van a poder pagar esa cuenta, pero digamos que en el momento que alguien renuncia ellos llaman y cortan la línea, de una vez, sin avisarle a la persona, ya le ha pasado a tres amigos que tenían esa línea y renunciaron y cuando fueron a llamar o lo necesitaron no pudieron porque la empresa llamó inmediatamente a cancelarla.”

Es importante aclarar que no todos los trabajadores asociados devengan un salario mínimo o menos, esto depende de la cualificación y el trabajo que desarrollen dentro de la CTA. No obstante, la mayoría de cooperativas se encuentran en los sectores de servicio y producción donde un porcentaje de los empleos no requieren mayor cualificación, sin embargo, cada vez ingresan más profesionales y personal

técnico a este tipo de empresas, los cuales son subempleados en términos de salarios, sumado a que no tienen derechos laborales, es decir, no reciben prima, vacaciones, pagos por horas extras, recargos por dominicales y festivos y, en muchos de los casos, deben ser ellos mismos los que asuman sus seguridad social y pensión. Una secretaria asociada a una CTA comenta:

“Desde hace siete años que trabajo en el hospital no he vuelto a saber que es una prima, un subsidio o un préstamo, la situación laboral en la que me encuentro actualmente quizás es la peor a la que me he visto enfrentada en mi vida. (...) En estas empresas del Estado se ve mucho que la gente roba y desfalca las empresas; este hospital no ha sido la excepción y por eso se reducen los salarios y cada vez los empleados salimos más perjudicados. Esta no es sólo una situación de las personas encargadas del área de servicios, también la tienen que afrontar los profesionales como los médicos quienes ganan unas cifras irrisorias y cada vez deben atender a un mayor número de pacientes en una menor cantidad de tiempo, yo sé esto porque he tenido que hacer la nomina y más o menos sé cuanto ganan las personas. Es muy duro vivir así, yo no sé que va a ser del futuro de nosotros, ni del trabajo que cada vez se hace más escaso y las condiciones laborales son peores.”

Por su parte, una auxiliar de enfermería de un hospital del Estado, alega que no recibe ningún beneficio adicional a su sueldo:

“El salario que me aparece en el contrato es el mínimo y dice que lo demás es una compensación ordinaria, o sea, a mí me llega por 834 más o menos, pero mi salud y mi pensión me la descuentan sobre el mínimo, todo se hace sobre el mínimo. La verdad a nosotros además de eso no nos dan nada, pero si nos descuentan todo puntualito. Ahí no podemos ni sacar préstamos ni nada, pues quien le va a dar a uno un préstamo con un contrato por prestación de servicios, que así diga que es indefinido sigue siendo prestación de servicios. Mire nosotros ni siquiera sabemos absolutamente nada de la cooperativa, no sabemos quién la maneja ni cómo se maneja, no, no sabemos nada, nada fue nada, sólo nos hicieron una reunión el día del contrato que fue digamos discusión con lo de los salarios, pero igual no nos habían dicho de dónde era, quién la formó, nada, no sabemos nada, entonces cómo le digo a qué tengo derecho.”

Aunque algunos asociados son críticos frente al tipo de relación laboral que tienen, sobre todo aquellos que cuentan con mayor trayectoria laboral, la falta de respaldo legal los cohibe de participar y opinar sobre su situación laboral y material. En este sentido, un asociado cooperativo comenta:

“Pues yo creo que un trabajo de cooperativa no es muy bueno, porque fuera de que estás ayudando a mejorar algo en alguna compañía o estás aportando algo a la empresa, siempre se va a ver afectado tu bolsillo, siempre vas a tener que pagar, nunca a vas a recibir nada, por lo menos ahorita en junio que fue la prima, me imagino que toda la gente que trabaja como yo por prestación de servicio no recibió prima, y yo creo que eso son cositas que hacen falta y que si pudieran llegar son bienvenidas no, quien no va a querer más plata. (...) Pero pues, como tu dices, si uno aceptó este trabajo era porque lo necesitaba y aceptó las condiciones, así que a uno le toca aguantar.”

De la misma forma, los trabajadores cooperativos deben trabajar más horas que un trabajador dependiente o uno independiente, esto por el hecho que los asociados no reciben ingresos extras por laborar en días festivos o hacer horas extras, por lo que deben cumplir con sus jornadas y turnos de trabajo de manera completa. Asimismo, las vacaciones no son pagas para los trabajadores asociados, por lo que o se las pagan ellos mismos o trabajan durante mayor tiempo para reponer ingresos que han perdido debido a los regímenes cooperativos.

Asimismo, aquellos trabajadores que tienen una trayectoria laboral más amplia y han estado en otros sectores del mercado cuestionan su situación laboral actual y sienten que no cuentan con los mismos derechos que los demás trabajadores (los de planta o contrato directo). Una jefe de enfermeras comenta al respecto:

“Creo que los que trabajamos en cooperativas no tenemos ninguna ventaja, pues si porque pues si uno compara, por ejemplo con el anterior trabajo que yo tenía o con mis compañeras de planta, uno dice que ‘hay ellas tienen vacaciones, tienen prestaciones, tienen su prima, tienen sus compensatorios, tienen sus días libres, no tienen que hacer completos, pueden cambiar turnos’, en cambio a nosotros nos toca muy difícil, (...) nosotros estamos solos en esta cooperativa y si queremos cambiar turnos nos toca pagarlos, si queremos descansar un sábado o un domingo toca pagarlo, entonces no. (...) Uno ve a sus compañeros de planta la estabilidad que ellos tienen a la estabilidad que uno tiene y no es lo mismo.”

Por último, algunos asociados reconocen que no reciben beneficios adicionales a sus ingresos. La mayoría de estos trabajadores sienten que debido a su condición de prestación de servicios han perdido una serie de beneficios que podrían ayudarles en la obtención de mejores condiciones laborales y, por ende, a lograr una mejor calidad de vida. Esto es, subsidio de transporte, préstamos para educación y vivienda, dotación, etc., beneficios que de cierta manera confluyan en la generación de oportunidades de capacitación, mejora de sus condiciones académicas, laborales, materiales, etc. Un joven asociado a una CTA de empacadores opina:

“Pues la verdad no nos queda tiempo para estudiar. Nosotros estamos trabajando aquí de tiempo completo, si te quedó un tiempo es en la noche que podemos estudiar, pero a uno le queda aquí muy pesado porque trabajamos todo el día. Y es que la verdad uno no puede trabajar medio tiempo porque si no, no ganaría nada. (...) Pues no creo que para ascender nos exijan algo, yo creo que lo que nos toca es portarnos bien y estar pendientes de todo, ser honestos. Nosotros estamos ahorita es tratando de que la cooperativa al menos nos de las dotaciones, uniformes, zapatos, porque la verdad con lo que uno gana y teniendo que pagar todo, queda muy pesado además tener que comprar los uniformes.”

- *Estabilidad y seguridad en el empleo: Tipo de contrato*

De acuerdo con este funcionamiento se pudo observar que todas las personas entrevistadas asociadas a una cooperativa de trabajo están vinculadas por medio de un

contrato de prestación de servicios, lo cual está prohibido en las CTA ya que éstas no pueden asumir la función de las Empresas de Servicios Temporales, o en algunos casos su contrato es a término indefinido, pero al no estar cobijados por la legislación laboral no cuentan legalmente con un vínculo laboral real y no están sujetos a pagos – por ejemplo- por despidos sin justa causa por lo que la CTA puede prescindir de ellos en cualquier momento. En esta medida, el miedo de los trabajadores a perder sus empleos es una constante, en palabras de una asociada cooperativa, respecto a si se siente a gusto con el trabajo que tiene, notamos miedo y desesperanza:

“No, definitivamente no, lo hago porque necesito el trabajo. Seguramente si hubiese encontrado algo mejor ya me hubiera ido. Es muy triste tener que esperar cada mes a que uno lo vayan a echar, las condiciones de trabajo son muy malas y uno no puede ni siquiera protestar porque pone en riesgo su empleo, especialmente las personas como yo que tenemos contrato de prestación de servicios. En estos días nadie es indispensable, si yo me voy ponen a cualquiera que me venga a reemplazar, hay muchas personas desempleadas que darían lo que fuera por tener la oportunidad de tener un trabajo. Yo le pido a Dios todos los días que me de fortaleza y que me ayude a soportar la presión y el estrés de estar en un trabajo en el que no me siento a gusto y en el que no me pagan lo que me merezco.”

En otros casos, se pudo observar que algunos trabajadores tanto en el sector salud, financiero, de transporte, etc., fueron obligados a asociarse para poder conservar su trabajo o fueron inducidos –con el atractivo de una bonificación- a dimitir de su condición de asalariados para conformar cooperativas, sin tener una adecuada preparación y desconociendo los fundamentos filosóficos del cooperativismo.

Este es el caso del sector salud, en el cual la mayoría de sus empleados se vieron en la obligación de conformar o ingresar a cooperativas ya que los hospitales, en los procesos de reestructuración asociados a las estrategias de reducción de costos laborales, iniciaron una etapa de contratación sólo por medio de las CTA y no conciben –excepto en algunos casos- las contrataciones de manera directa. En palabras de una auxiliar de enfermería de un hospital público de Bogotá:

“Cuando yo entré al Hospital todo el proceso de inducción fue directamente con ellos, yo pensé que la contratación sería con ellos, pero cuando pasé los exámenes que tenía que hacer me enviaron a una cooperativa, así que mi vinculación con el Hospital fue con una cooperativa que ellos asignaban, o sea, habían dos cooperativas y creo que por selección a mi me tocó con una de ellas que ni siquiera queda en Bogotá. (...), yo no sé de nada de esa cooperativa, sólo se que trabajo con ella para el Hospital, pero para mi mis jefes directos son el Hospital.”

En palabras de Farné, las CTA han terminado siendo formas de organización de la mano de obra poco democráticas y totalmente subordinadas a un solo cliente, simplemente se cambió la dependencia empresa-asalariados por una del tipo clientes-asociados, sin mayores modificaciones en el orden productivo, organizacional ni jerárquico. Esto es, que los asociados cooperativos están sujetos a las decisiones que

tome la empresa a la que le presta el servicio la CTA, en este caso, la empresa usuaria, por lo que su estabilidad laboral es mínima, ya que realmente los asociados no son dueños de su empresa, no toman decisiones sobre su propio trabajo, como debería ser, por el contrario están sujetos a las determinaciones de sus verdaderos empleadores. En palabras de una secretaria que presta sus servicios para una empresa por medio de una CTA:

“Tengo un contrato denominado de prestación de servicios, el cual se hace por medio de una cooperativa de trabajo asociado a la que me tengo que afiliar obligatoriamente y en la cual gano menos dinero que los empleados de planta de la empresa. El contrato me es renovado de uno a seis meses, y siempre me siento amenazada de quedarme sin empleo. Esta no es sólo mi situación sino la de la mayoría de mis compañeros. Por supuesto que no me siento a gusto, es una situación muy dura y cada vez se torna peor.”

Los trabajadores asociados se sienten en desventaja frente a los compañeros que tienen contratos directos para las empresas a las cuales ellos prestan sus servicios, tienen la sensación que a los trabajadores directos los respetan más que a ellos y que su seguridad laboral es mínima. En palabras de una auxiliar de enfermería:

“Pues con nuestros compañeros de piso la relación es chévere, pero por ejemplo con los que a veces nos llegan a recibir o cuando nos mandan a otro piso, hay compañeras que en verdad son, que creen que porque uno es de contrato (prestación de servicio) tiene que hacerle el trabajo a ellas. (...) Los de planta tienen muchas ventajas, tienen manejo frente a la gente y frente a todo el mundo, y la gente no les va a gritar que hagan tal cosa o que tiene este paciente, porque saben que ellos son de planta y que tienen estabilidad acá y que va a ser muy difícil para que los echen, en cambio uno sabe que en si cualquier momento se queja lo pueden echar y ya. Pues claro ellos tienen mayor estabilidad que uno, mayor respeto acá.”

El contrato por prestación de servicios que hace del trabajador un trabajador temporal ha aumentado asombrosamente en el país desde principios de los años noventa, debido a, entre otras cosas, al aumento de estas cooperativas de trabajo y a empresas dedicadas al *outsourcing* en el país. Este tipo de contrato pone en duda la estabilidad de los empleos ya que se genera -como su nombre lo indica- para la prestación de un servicio determinado. Contradictoriamente, al observar un contrato de trabajo de un asociado cooperativo se puede ver que su trabajo es considerado a término *indefinido*, concepto que no tiene mayor peso legal dentro de las CTA ya que éstas, como se ha mencionado en varias ocasiones, no se rige por el Código Laboral.

- *Relaciones en el trabajo: Relación vertical y horizontal*

Si bien, el eje central del presente estudio es la regulación del trabajo, la ausencia o débil presencia de ésta en el marco de la CTA, visibilizan el fenómeno de la dominación empresarial y la fragilidad de los trabajadores asociados a la misma.

La no existencia de una relación laboral –en términos formales- deja a merced de la cooperativa la definición de las condiciones laborales, no sólo en cuanto a la valoración de la fuerza de trabajo sino en la determinación del espacio de despliegue de la misma. En este sentido, el trabajador es conminado a desplazarse a prestar sus servicios a otra empresa en calidad de trabajador en misión.

Esta situación traspasa el espacio de dominación cotidiana del trabajo a la empresa usuaria con las siguientes implicaciones: Primero, aumento de la heterogeneidad situacional entre los trabajadores de la empresa usuaria, lo que se traduce en beneficios extralegales diversos; segundo, favorece la desigualdad en la distribución de tareas y la percepción de no valoración de su trabajo, ampliando la brecha de reconocimiento social interno entre los trabajadores asociados a las cooperativas y los directos a la empresa; y tercero, existencia de prácticas de exclusión social, apoyadas en el atributo de no pertenencia a la empresa usuaria.

De esta manera, en primer lugar, es factible que en una empresa usuaria se encuentren trabajadores vinculados de manera diversa: trabajador indefinido o directo que goza de todas las prestaciones legales y extralegales; trabajadores vinculados por medio de las Empresas de Servicios Temporales (EST) que si bien no cuentan con los mismos salarios de un trabajador directo, sí gozan de todas las prestaciones sociales; y trabajadores vinculados a la empresa por medio de la asociación a una cooperativa, el cual no suele gozar de derechos laborales y prestaciones y beneficios extralegales (Servicio médico, becas para los hijos, aportes a seguridad social y pensiones) de un trabajador contratado de manera directa). De partida, en la estructura relacional de poderes, éste es el grupo más desprovisto de poder, debido a la ausencia de regulaciones laborales que les protegen. Regulaciones, entendidas como derechos.

Esta heterogeneidad situacional de los trabajadores asociados a las CTA, se traduce en problemas de clasificación social interna que tiene implicaciones en la distribución de cargas de trabajo que evidencia la estructura de dominación en el marco de prácticas discriminatorias ejercidas no sólo por la estructura jerárquica de la empresa sino por parte de los compañeros de trabajo. Respecto a la primera, una trabajadora relata su experiencia:

“Las condiciones laborales en términos de relaciones interpersonales son un poco complicadas como lo había enunciado anteriormente. Uno está interactuando constantemente con personas de temperamentos difíciles o con personas con otras costumbres y formas de tratar a los demás. En ocasiones las relaciones laborales se tornan difíciles, en mi caso por ejemplo porque mi jefe me sobrecarga de trabajo y ella se va a hacer cosas diferentes a las de la oficina, lo cual me parece injusto y de poco profesionalismo, entonces obviamente yo me pongo de mal genio y me preocupa no poder responder con las obligaciones, me toca hacerlo, tengo que hacerlo”

La presión en torno al trabajo, que puede tener connotaciones de acoso laboral, se manifiesta también por parte de los y las compañeros y compañeras de trabajo:

“Acá creen que porque uno es de contrato tiene que trabajar más porque necesita más el dinero que los demás, hay compañeras que en verdad son, que creen que porque uno es de contrato tiene que hacerle el trabajo a ellas por ejemplo. (...) La verdad este trabajo es muy duro, es usted acabarse su cuerpo y acabarse su columna, igual no más yo por ejemplo he trabajado cuatro meses y ya me terminaron haciendo una radiografía de columna porque el peso de las personas es terrible y aquí por ejemplo estamos en Medicina Interna que es el quinto (piso) entonces son los viejitos, nadie se puede mover, toca cargarlos. (...) Uno llega a su casa muy cansado, sin ganas de hacer nada más. Yo creo que sí, a nosotros nos toca muy duro, y pues uno no es grosero y los demás siempre le están pidiendo favores, así que siempre se desgasta uno mucho.”

Esta situación, no se explica exclusivamente por relaciones de dominación sino por la ausencia de regulaciones que apunten a transformar la situación relacional y de poder de los trabajadores de la CTA, que pasan por el reconocimiento de la existencia de una relación laboral. Esto transformaría, en parte, su definición como actores, su posición en la estructura jerárquica empresarial, y reduciría la distancia entre los mismos trabajadores, además, de proveerlos de poder relacional en dicho campo (Bourdieu, 2005).

Es por ello que la ausencia de derechos laborales y de propiedad social, refuerzan la dominación y la estructura de poder empresarial. Esta situación relacional suele traducirse en un mayor despliegue de fuerza de trabajo por parte de los asociados a la CTA, en una permanente búsqueda de reconocimiento y visibilización del trabajo, elevando la intensidad del mismo y evidenciando su fragilidad en un campo en donde carecen de derechos.

Su situación se traduce a su vez en prácticas discriminatorias no sólo en cuanto a las cargas de trabajo sino en el espacio social de reconocimiento de su trabajo, como lo ilustra la siguiente cita:

“Por ejemplo, cuando uno tiene día completo acá tiene derecho al almuerzo o a la comida, porque uno está metido aquí todo el día, y por ejemplo, (...) los de planta reciben todas las comidas (...), pero un día una compañera bajó a comer y le dijo una compañera de planta ‘hay es que a las de contrato no les deberían dar comida’, que iba a pasa al departamento a decir que no nos dieran comida, como si nosotros no fuéramos seres humanos. Y así muchas cosas, ellas también creen que nosotros les tenemos que hacer las cosas, pues sí, uno puede colaborarles por que hay personas de edad, pero tampoco en la forma que ellos creen que uno tiene, cada quien tiene sus obligaciones acá.”

La anterior cita, ilustra también como la no elaboración de un discurso en torno a los derechos laborales y de propiedad social por parte de los trabajadores suele opacar las relaciones de dominación, además, de no develar parte de la matriz del problema: la deslaborización del trabajo, su no reconocimiento como trabajo regulado.

Esta deslaborización está vinculada también al no despliegue de estrategias de acción colectiva, consideradas ilegales dado su vínculo como asociado. Además, hay que destacar que la mayoría carece de este *habitus*²⁰. Finalmente, lo que mueve a estos trabajadores es su interés e ilusión de permanecer en el juego, en contar con trabajo, en hacer parte del campo laboral, incluso, a costa de su no reconocimiento como trabajador. A este respecto una trabajadora asociada comenta:

“En estos días nadie es indispensable, si yo me voy ponen a cualquiera que me venga a reemplazar, hay muchas personas desempleadas que darían lo que fuera por tener la oportunidad de tener un trabajo. (...) especialmente las personas como yo que tenemos contrato de prestación de servicios.”

Los asociados cooperativos saben que están más expuestos que otros a abandonar el campo, quedando a las puertas de la exclusión social.

- *Desarrollo de competencias: Carrera laboral, desarrollo de capacidades profesionales y nivel de autonomía y participación*

Sumado a la precaria valoración de la mano de obra del trabajador asociado y a la escasa seguridad y estabilidad en sus empleos debido a su tipo de contrato, los asociados pocas veces cuentan con estímulos adecuados para mejorar su cualificación y calidad laboral, para de esta manera generar mayor competencia tanto a nivel interno como externo.

Dentro de las CTA existe poca o nula movilidad vertical. De este modo, respecto a la posibilidad de hacer carrera en la empresa se pudo conocer que en un porcentaje muy bajo de cooperativas esto posible. Sin embargo, en algunas el tipo de contrato nunca cambia, es decir, aunque la persona *ascienda* o tenga *movilidad* dentro de su unidad de trabajo, sus condiciones laborales poco varían (leve aumento salarial). A este respecto, una ingeniera electrónica comenta:

“Si claro, no es en la cooperativa como tal sino en la empresa, o sea realmente el ascenso suyo a otro cargo depende es de su trabajo y del requisito que tenga la empresa en otros proyectos, por lo menos yo pasé de ser interventora a ser ingeniera de pruebas en otro proyecto, es totalmente diferente, acá ya no tengo que viajar, el ajuste salarial no fue muy bueno, del \$1'200.000 que me ganaba me subieron a \$1'400.000 y son los mismos 200 que se van para pagar mi seguridad social y cesantías y todo eso, realmente ahí yo veo como una falencia de ellos, al menos deberían darle a uno algo, un incentivo o algo, pero igual este país se inventa tantas leyes que uno en ese sector de la ingeniería poco sabe.”

²⁰ La importancia del *habitus* no sólo radica en la capacidad para objetivizar e interiorizar unos derechos, sino para el despliegue de estrategias. “El *habitus*, sistema de disposiciones adquiridas por aprendizaje implícito o explícito que funciona como un sistema de esquemas generativos, es generador de estrategias que pueden ser objetivamente conformes con los intereses objetivos de sus autores sin haber sido expresamente concebidas con este fin” (Bourdieu, 2003: 118-119).

En el caso de los trabajadores de la salud –aquellos que prestan sus servicios a hospitales- las posibilidades de ascenso son mínimas ya que ingresan como –por ejemplo- auxiliares de enfermería y si aspiran tener un cargo más alto deben volver a presentar sus papeles al puesto al que aspiran. Esto lo hacen a través de la cooperativa, si así lo desean o a través de EST. Una auxiliar de enfermería opina:

“Pues yo sé que se puede, pero ahí si pierde uno todo, yo creo que pierde uno todo, porque si por lo menos nosotras que somos auxiliares y estudiamos para ser jefes, ahí perdemos todo, ya tenemos que volver a hacer todo el proceso para subir a ser jefe.”

Como ya se mencionó, uno de los requisitos de las CTA es repartir sus excedentes a prestación de servicios de carácter social, sin embargo, un gran número de estas empresas no estipulan dentro de sus regímenes ayudas para que los asociados puedan desarrollar sus capacidades profesionales –por ejemplo- estudios que los ayuden a mejorar su cualificación, para de esta manera generar mayor competitividad. Igualmente, la gran mayoría de CTA no reconocen días no laborados, por lo que si un trabajador asociado desea tomar algunos días para realizar estudios académicos que mejoren la calidad de su trabajo, deben ser ellos mismos quiénes los asuman. En palabras de una jefe de enfermeras de un hospital:

“Por lo menos nosotros en nuestro piso nos cubrimos los turnos nosotros mismos, a mi me exigían un curso, yo me tuve que ir a Bogotá y pagué mis turnos, o sea, me fui a una capacitación que me mandó Johnson sobre Clínicas de Heridas y yo pagué mis turnos, pagué los turnos. Acá a nosotros nos toca mirar cómo nos ayudamos. Si porque sale más económico, sale mejor decirle a una compañera que lo haga a dejar el servicio solo, ya entendiste, donde este es un servicio que es álgido, o sea, este es un servicio, aquí hay dos servicios unidos y hay más de 100 camas, entonces eso es algo. Si me voy y dejo el piso botado pongo en riesgo mi trabajo, pero como las cooperativas no pagan días no laborados entonces a uno le toca sacar de su bolsillo ese tipo de cosas.”

Sumado a la falta de preocupación de las mismas CTA en la mejora de las condiciones de sus asociados, existe negación de las normas estipuladas bajo el régimen cooperativista, es decir, ni las mismas cooperativas ni los entes vigilantes se encargan de hacer obedecer normas como la obligatoriedad de que los trabajadores cooperativos al menos reciban cursos en cooperativismo para que así conozcan el sistema. Algunos trabajadores –en su mayoría adultos- tienen más conocimiento sobre el sector cooperativo y han sido promovidos a realizar dichos cursos, pero estos son pocos en comparación con la mayoría de trabajadores entrevistados a los que no se les exigió conocer la filosofía cooperativista.

De la misma manera, el nivel de autonomía y participación de los trabajadores asociados suele ser mínimo. La única manera en que los trabajadores asociados pueden opinar e intentar tomar decisiones para mejorar sus condiciones es en las

asambleas generales (requisito que deben cumplir las CTA). Sin embargo, un gran número de CTA no ejercen este requisito y si se hace, se lleva a cabo de manera cerrada de tal modo que la mayoría de los asociados quedan excluidos. En palabras un empacador de un almacén de cadena:

“Sí, yo sé que hay cada quince días unas reuniones a las que todos podemos ir, pero sólo algunos pueden opinar, es más, la mayoría de las cosas que uno dice o mis compañeros no son tomadas en cuenta, pues la verdad es que ninguna de las cosas que yo y mis compañeros decimos son tomadas en cuenta porque no son importantes para la cooperativa. (...) Siempre nos preguntan es por cosas como si el supervisor fue o no fue, si estuvo atento o no, pero si necesitamos algo o como nos sentimos no.”

Los trabajadores cooperativos suelen ser trabajadores de segunda categoría, es decir, la opinión que ellos tienen respecto de su trabajo o la empresa prácticamente no es tenida en cuenta. Así sean nominalmente dueños de su CTA estas no cumplen con la norma de que el trabajador asociado debe participar activamente dentro de los procesos internos y externos de la cooperativa. Estas tienen, como cualquier empresa privada un órgano político y administrativo que se encarga de tomar decisiones, independientemente de sus trabajadores.

- *Procesos de asociación: Derechos laborales, representación sindical, libertad de asociación*

Según Farné (2007) y Aricapa (2004) en cuanto a la asociación de los trabajadores, el problema crucial de las CTA radica en que estas son utilizadas por las empresas como instrumentos de disciplina laboral y como estrategia política con la intención de dificultar la acción sindical, además, como ya se ha mencionado, buscan aminorar los costos laborales y de paso reducir los ingresos mensuales netos de los trabajadores.

En esta medida, Aricapa atribuye buena parte de la erosión que ha sufrido el movimiento sindical en los últimos años a la aparición de este tipo de cooperativas, que al no configurar una relación de trabajo de tipo dependiente y, por ende al imposibilitar la negociación de una convención colectiva, lo han ido “consumiendo por simple sustracción de materia”. Esta opinión es compartida por otros autores según los cuales “al parecer, hoy la consigna de los empresarios es sustituir los sindicatos por Cooperativas de Trabajo Asociado” (Farné, 2007: 17).

De esta manera, sumado a la falta de interés por parte de las CTA por contribuir con la mejora de las condiciones laborales de los asociados, aunque estos consideraran la posibilidad y la necesidad de unirse para luchar por mejorar dichas condiciones tanto laborales como materiales, eso es algo que está prohibido legalmente, ya que al no registrarse las cooperativas por el Código Sustantivo de Trabajo, estos no tienen dichos derechos de asociación.

A través de la investigación se pudo observar que aquellos asociados que consideraban la posibilidad de generar algún tipo de agremiación concluyeron que podían a ser expulsados de su trabajo. A esto, una secretaria administrativa de un hospital del Estado asociada a una CTA, comenta:

“Nunca he pertenecido a una organización de esas, ni las he visto en los lugares en los que he trabajado. Las personas no tienen ni tiempo ni ganas de ponerse en ese plan, además yo por mi parte soy contratista y si me pongo a meterme en una organización de ese tipo en cuanto se me termine el contrato se acaba mi historia en la empresa y con esta situación no vale la pena ponerse a jugar con el trabajo.”

Por su parte, una auxiliar de enfermería opina al respecto:

“Pues yo sé que el Hospital tiene un sindicato y sabemos que trabajan pero sólo pueden hacerlo por los de planta, en esas votaciones sólo pueden votar los de planta, nosotros no votamos. No podemos negar que hay respaldo, ellos por ejemplo la vez del contrato nos dijeron que no firmáramos que ellos iban a hablar con el gerente de personal, pero la verdad es que nadie puede saber que nosotros estamos pidiéndole ayuda a ellos porque a nosotros no nos cobija. Yo tengo unas amigas que si pertenecen ahí pero yo les digo las cosas, pero la verdad si el hospital o la cooperativa saben que nos están ayudando puede haber problemas porque nosotros como le dije no votamos, así que no tenemos derecho.”

En esta medida, los asociados no son miembros potenciales de los sindicatos, estos están prohibidos para ellos. Además, el sindicalismo empresarial, en su constitución, excluye de sus regímenes a los trabajadores asociados y en algunos casos a los dependientes, quienes deben pertenecer obligatoriamente a una empresa para poder incorporarse a su sindicato.

Para observar más detenidamente la erosión que han sufrido los derechos de asociación y los sindicatos desde la aparición de las cooperativas, miremos con más detalle la situación que atraviesan los corteros de caña de azúcar del Valle.

Este tema se considera un caso excepcional que ilustra claramente la lucha de los trabajadores vinculados a las CTA por mejorar sus condiciones laborales a través de procesos de asociación. Esta experiencia es considerada una de las primeras y únicas en torno a la asociación colectiva en la búsqueda de una mejora de los derechos laborales.

Según Asocaña, en el Valle existen trece ingenios dedicados a la agroindustria azucarera, los cuales producen 2,7 millones de toneladas de azúcar, las cuales en el año 2004 dejaron ganancias por \$174.000 millones y, además, generan 36.000 empleos directos, lo que lo hace el sector productivo que más impacto tiene en el empleo de la región.

No obstante, en palabras de Aricapa (2006: 3), estas son cifras que esconden bajo sus frondosas enaguas la situación de iniquidad laboral en que viven los obreros

del eslabón más bajo de la cadena productiva: los corteros. Estos han sido los más afectados por el proceso de deslaboralización que se ha dado en la agroindustria azucarera en los últimos años, desde cuando se promulgó la Ley 50 a principios de la década de los noventa.

Debido a los procesos flexibilizadores y desreguladores, la agroindustria inició un proceso de sustitución de mano de obra directa e introdujo el sistema de contratistas, que a partir de entonces han provisto a los ingenios de mano de obra para tareas como corte de caña, mantenimiento y servicios varios. En un principio los contratistas suministraban trabajadores a los ingenios bajo la modalidad de contratos de trabajo con ellos, pero a partir del año 2000 encontraron una nueva forma de generar mano de obra más barata, ayudando a los empresarios de los ingenios a minimizar los costos laborales: la implementación de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

De esta manera, desde el año 2000, la situación laboral de los corteros de caña del Valle había venido en detrimento debido a la pérdida de garantías y derechos laborales, derechos que tendrían de ser contratados directamente por los ingenios, el cual es el objetivo principal de estos trabajadores.

Según Aricapa, en los tres sectores estudiados en su investigación: el azucarero, el portuario y el palmífero, hay trabajadores asociados que ni siquiera alcanzan a ganar el salario mínimo. Adicional a esto, existe un problema generalizado de seguridad social: en estas cooperativas el cortero es responsable de sus aportes a la seguridad social y la seguridad industrial, ya que son a la vez trabajadores y sus propios patronos²¹.

En las CTA del sector azucarero el trabajo se traduce en jornadas que alcanzan las 70 horas semanales y generan un salario promedio de apenas unos 230 dólares, sumado a que los corteros asociados no pueden trabajar lunes festivos, Semana Santa, días feriados, etc., por lo que dejan de percibir más ingresos, ya que las CTA no pagan los días no laborados.

Por estas razones, los corteros se han visto en la necesidad de unirse para abogar por sus derechos laborales, sin embargo, la prohibición de un movimiento sindical, hace la lucha de los corteros una situación más álgida, ya que por medio de las organizaciones colectivas y los sindicatos, los trabajadores pueden generar acuerdos que ayuden a mejorar sus condiciones tanto laborales como sociales. No obstante, los asociados ni pueden ejercer el derecho de asociación sindical, negociación colectiva, ni la huelga. Entre otras cosas porque la sindicalización de los trabajadores cooperados es un imposible legal.

²¹ Algunas de las CTA del sector azucarero entre sus mañas tenían la de no afiliar a todos los corteros a la seguridad social. Si, por ejemplo, tenían 200 corteros, un mes sólo pagaban la seguridad social de cien de ellos, y al mes siguiente rotaban, es decir, pagaban a los otros cien y no a los primeros (Aricapa, 2006: 16). En el puerto de Buenaventura la situación no es mejor, allí es usual que no paguen la pensión del asociado, y que la salud y los riesgos profesionales los paguen fraccionados, es decir, no por todo el mes sino por cuatro o cinco días. Sin embargo, al asociado sí le descuentan de su pago la cuota por todo el mes (Aricapa, 2007: 11).

Sin embargo, debido a la negativa de los empresarios de la caña por reconocer las mínimas garantías laborales de los trabajadores del sector: contratación directa, seguridad laboral, entre otros aspectos, los corteros se han visto en la necesidad de recurrir a paros y a huelgas, asesorándose y pidiendo ayuda a organizaciones sindicales tanto del sector de la caña como Sintracañaizucol como a organizaciones más grandes como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), los cuales indiscutiblemente han entrado a pelear por los derechos de los trabajadores asociados.

Los trabajadores han realizado estos paros y huelgas desde el año 2005, con el único fin de poder volver a ser contratados de manera directa por los ingenios, para así poder contar con los beneficios mínimos que un trabajador por Ley debería tener. No obstante, varios sectores de la sociedad, entre ellos el político, han tildado a los corteros de subversivos. Asimismo, desde el comienzo esta huelga se enfrentó a la represión violenta por parte de las fuerzas especiales de policía, a la satanización de los medios de comunicación masivos y a los ataques del propio gobierno, llegándose a afirmar de boca del presidente Álvaro Uribe que esta huelga estaba “infiltrada” por las FARC-EP (Revista Actualidad Étnica, 2008).

Sin embargo, pese a los obstáculos y atropellos, tanto de la fuerza pública, como del gobierno y los mismos empresarios, los trabajadores han sabido enfrentar como un sólido bloque a la represión directa, así como los múltiples intentos por dividir a los trabajadores entre ellos, intentando poner a trabajadores con contrato directo contra trabajadores contratados mediante las cooperativas. Incluso, se ha llegado en un momento a despedir a 900 trabajadores contratados directamente aludiendo las “pérdidas” ocasionadas por la huelga de los contratados “indirectamente”. También se ha intentado dividir a los corteros de la comunidad, propiciando choques con transportistas y comerciantes (Escuela Nacional Sindical, 2008).

Pese a esto, los corteros han seguido en pie de lucha respaldados por un gran porcentaje de la población, llegando a acuerdos con los grandes ingenios azucareros, los cuales han ido cediendo paulatinamente frente a algunas peticiones hechas por los corteros, logrando así ir solucionando lentamente su situación.

Como podemos observar, la situación de los corteros del Valle es una situación álgida, en la cual se refleja la pérdida total de derechos asociados a la regulación del trabajo, que aunque en Colombia no esté totalmente configurada, en cierta medida ha proveído a los trabajadores de garantías y beneficios que mejoran la calidad del empleo.

- *Propiedad social: Salud, pensiones, subsidios*

Dentro de la calidad del empleo encontramos también el tejido social, el cual incluye la dimensión de los derechos sociales asociados a la desmercantilización, es decir, a la construcción de la *propiedad social*. Esta dimensión es fundamental ya que al

no existir fuertes procesos de desmercantilización de la mano de obra, los individuos quedan nuevamente a merced del mercado.

El proceso de desmercantilización en el país no ha sido lo suficientemente riguroso en cuanto a una verdadera protección de los individuos que se encuentren por fuera del mercado laboral o no cuenten con los suficientes recursos económicos para poder acceder por ejemplo, al sistema de seguridad social. Es decir, funcionamientos como salud, pensiones, subsidios al desempleo debe ser cuestiones de derecho y no deben depender necesariamente del vínculo laboral, pues configuran la propiedad social o ciudadanía social, base fundamental para la construcción de individuos positivos (Castel, 2007).

La configuración de estos derechos sociales en el país, se enmarca en un frágil sistema jurídico que si bien cubre a individuos vulnerables, no se encuentra lo suficientemente regulado como para ofrecer a los trabajadores en su conjunto apoyo real y concreto en caso de ser expulsados del mercado laboral.

Actualmente la legislación existente sobre desmercantilización (la cual supone derechos sociales como el subsidio al desempleo, el derecho a la jubilación, etc.) está concentrada prácticamente en dos leyes, la Ley 100 de 1993 y la reforma laboral de 2002 (Ley 789).

El principal objetivo de la Ley 100 era universalizar el acceso a salud de la población colombiana independientemente de su clase socioeconómica.

Para lograr este objetivo se crearon dos regímenes, el contributivo y el subsidiado. El régimen contributivo es el sistema de aportes en salud al que tienen acceso los trabajadores dependientes, en el que pagan un porcentaje compartido con su empleador; los trabajadores independientes –quienes cotizan individualmente- salud y pensiones.

El régimen no contributivo incluye personas que *demuestren* que están en situación de vulnerabilidad (estratos 1, 2 y en parte el 3). Para la identificación de los potenciales beneficiarios se creó el Sistema de Selección de Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN). Sin considerar la calidad del servicio, este grupo sí estaría favorecido por la desmercantilización.

Sin embargo, la focalización del sistema de salud lleva a que la desmercantilización de este derecho se centre en los grupos más vulnerables, dejando, en cierta forma, desprotegidos a los que según el SISBEN no estarían bajo dicha categoría. En este sentido el sistema como tal pierde su pretendida universalidad.

De otra parte, la Ley 100 regula también el sistema pensional en el país. Dicha Ley aumentó la edad para jubilación tanto de hombres como mujeres, esto es, que la edad pensional de las mujeres es hasta el 2014 de 55 años y de 2014 en adelante de 57 años; por su parte los hombres se pueden pensionar a los 60 años antes del 2014 y a los 62, de esta fecha en adelante. Estas edades se toman teniendo en cuenta un número establecido de semanas de cotización al sistema de pensión las cuales

aumentaron de forma diferencial según el sexo. El número de semanas de cotización exigidas es de 1400 semanas y las garantías para obtener una pensión mínima es de 1000 semanas, esto quiere decir que para poder obtener una pensión, los trabajadores dependientes e independientes deben cotizar al sistema pensional durante 30 años para poder obtener a sus 60, 65 años quizá un salario mínimo como pensión durante toda su vida.

En esta medida, a diferencia del acceso a salud, la cual sugiere un proceso de desmercantilización parcial, las cotizaciones a pensión apuntan a un proceso de mercantilización. Esto, al aumentar no sólo el tiempo de cotización (número de semanas) si no la edad para la jubilación.

Por su parte, la Ley 789, además de respaldar el proceso de desregulación y flexibilización a través de campos como la ampliación de la jornada laboral con efectos en las horas extras, la disminución del recargo por dominicales y festivos, etc., se orientó a establecer normas para ampliar la protección social existente y modificó algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo de manera que las personas que quedaran desempleadas o aquellas que estuvieran en condiciones de vulnerabilidad como los ancianos o las mujeres en embarazo pudieran contar con un apoyo social externo al vínculo laboral.

Bajo dicha Ley se conciben dos pilares fundamentales, a saber: el aseguramiento y la asistencia social. El aseguramiento parte del hecho en el cual la seguridad social se armó alrededor del contrato de trabajo, el cual le proporciona al trabajador seguridad y garantías, no obstante, no todos los individuos cuentan con un contrato laboral y hay quienes nunca acceden al mercado²².

De los objetivos principales de la Ley 789, no interesa la protección de aquellos que no tienen empleo. A través del Artículo 8º del Capítulo III de la Ley 789 se crea el subsidio al desempleo. Subsidio temporal administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se otorga bajo ciertas condiciones y limitaciones.

Para poder acceder a éste, el desempleado en primera instancia deberá acreditar haber estado afiliado a alguna Caja de Compensación Familiar, para seguidamente recibir un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se divide y se entrega en seis cuotas mensuales iguales. Es decir, si el salario mínimo legal vigente es de \$496.900, al desempleado se le entregaran \$745.350 divididos en seis cuotas mensuales, es decir, \$124.225, los cuales no se entregan en dinero sino que se hacen efectivos a través de: aportes al sistema de salud y/o bonos alimenticios y/o de educación, esto según la elección que haga el beneficiario.

²² Por esto, la Ley 789 de 2002 definió políticas en materia de trabajo, empleo, seguridad y protección social para el sector informal de la economía, el sector no dependiente y el sector rural, asimismo, promovió la ampliación de la cobertura de la seguridad y la protección social. En esta medida, los tres objetivos básicos de la Ley son: 1. Generar más empleo; 2. Aumentar el aseguramiento de los informales y; 3. Proteger a quienes no tienen empleo.

Los niveles de desmercantilización, los cuales deberían tener un carácter universal, protegiendo a todas las personas independientemente de su vínculo con el mercado son mínimos en el país. De tal manera que ante la ausencia de soportes sociales los individuos se ven sometidos permanentemente a vincularse al mercado laboral, aún cuando éste sólo pueda ofrecerle empleos precarios, cristalizados en el marco de las CTA, las cuales han proliferado en pro del beneficio del empresario y a costa de la calidad de los empleos.

A través de las CTA se puede confirmar que la gran consecuencia de los procesos flexibilizadores y desreguladores ha sido la deslaboralización y la pérdida de los derechos tanto sociales como laborales de un gran número de trabajadores.

CAPITULO VI

LOS ASOCIADOS COOPERATIVOS: INDIVIDUOS FRÁGILES

En el presente capítulo se pretende realizar el análisis de la información obtenida a través del trabajo de campo propuesto en la metodología. Se cuestiona el tipo de trabajador que ingresa a las CTA, para de esta manera construir una serie de tipologías asociadas a los mismos, que permitan identificar de alguna manera el significado que éstos le dan a su vínculo laboral y la percepción que tienen frente a este tipo de relación.

6. 1. Tipos de asocio en las CTA: Significado y percepción de los asociados frente a su vínculo laboral

Las Cooperativas de Trabajo Asociado se generaron en el marco de una economía capitalista donde el único que provee empleo es aquel que tiene la capacidad económica y los medios de producción adecuados.

En esta medida, las CTA fueron ideadas con el fin primordial de facilitar la creación de empresas por medio del esfuerzo colectivo de personas que no contaran con los recursos económicos e instrumentales, pero que tuvieran grandes ideas empresariales y el propósito de recibir una compensación justa gracias al desempeño de sus labores.

Dentro de las CTA la definición²³ de trabajo no es la subordinación al empleo, sino que deben ser estructuras autogestionarias, es decir, estructuras que definen su propio gobierno. Organizaciones autogestionarias con empresarios que a la vez son trabajadores.

No obstante, en nuestro país no se llevan acabo los principios cooperativistas como han sido definidos, es decir, la mayoría de las CTA no son autogestionarias y, en muy pocos casos los trabajadores son los mismos dueños de la empresa. De la misma forma, por lo general la mayoría de las personas que ingresan a trabajar a una CTA lo hacen de manera no voluntaria, negando así el Artículo 11º del Decreto 4588 de 2006, el cual supone que la asociación es voluntaria y solidaria, el Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado:

Es el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objeto de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, denominada Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, cuyas actividades deberán cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro.

²³ El trabajo cooperativo es la actividad humana libre, material o intelectual que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas que han acordado trabajar solidariamente bajo sus propias reglas internas con las cuales gobiernan *las relaciones de trabajo*, con la finalidad de mantenerse ocupados dignamente y obtener unas justas y equitativas compensaciones por el trabajo realizado (Grajales y Martínez, 2004: 23).

Este acuerdo debe surgir de la manifestación **libre y voluntaria** de la persona natural que participa en la creación de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo correspondiente.

Este acuerdo obliga al asociado a cumplir con los Estatutos, el Régimen de Trabajo y de Compensaciones y el trabajo personal de conformidad con sus aptitudes, habilidades, capacidades y requerimientos en la ejecución de labores materiales e intelectuales, **sin que este vínculo quede sometido a la legislación laboral**. (Subrayados del autor para la Ley 4588 de 2006)

Parte de los trabajadores asociados aunque desconocen el mercado laboral y las regulaciones en torno a éste, sumado a un gran desconocimiento de las CTA y sus condiciones laborales, no se sienten a gusto con su *vínculo laboral*, ya que —a diferencia de los planteamientos cooperativistas— no se consideran asociados y dueños de su empresa, sino trabajadores dependientes, los cuales tienen un contrato de subordinación, devengan un salario y deben cumplir una jornada laboral, igual que un trabajador subordinado a un contrato de trabajo de tipo asalariado.

El trabajador asociado se percibe como un trabajador igual que los demás excepto por su *contrato de trabajo*, en el cual se especifica que es socio de la empresa para la que trabaja. Una asociada a una CTA comenta:

“Yo no me considero socia, ¿Dueña? ¿De qué? Yo creo que, pero por el contrato porque de resto pues no mucho, por lo que nosotros ni sabemos quien es el presidente, ni quien la maneja, sabemos que una muchacha que se nos presenta acá es de la cooperativa, pero de resto no conocemos a nadie. (...). Yo no se de nada de concejos, ni si tenemos voz y voto.”

Una auxiliar de enfermería comenta a este respecto:

“No, asociada a la cooperativa yo, no nada. No nosotros no tenemos ni voz ni voto para nada. Incluso yo creo que uno tiene más vinculación directa con la [...] no siendo, perdón, siendo por prestación de servicio que con la cooperativa, o sea, conocer la cooperativa, no, se que se llama [...] y es la cooperativa que le presta el servicio a [...] y que fue la cooperativa que nos contrató, pero igual el contrato los firmamos fue en la [...] toda la vinculación fue allí, así que pues la verdad no se que vínculo podemos tener nosotros con la cooperativa, de pronto el contrato.”

A continuación se presentan las tipologías a que dio lugar la investigación, observado que aunque los trabajadores asociados se encuentren en una similar situación laboral, percibiendo una pérdida de derechos asociados a las regulaciones del trabajo y, estando en desventaja con respecto a otros trabajadores, estos individuos le dan un significado distinto a su vínculo actual.

6.1.1 El asocio cooperativo como primera opción de vinculación laboral

Dentro de los tipos de individuos que ingresan al sector cooperativo, encontramos adolescentes con o sin título de bachiller que se establecen este tipo de *vínculo laboral* porque se encuentran en un marco de necesidad. Es decir, deben contribuir con los gastos familiares y/o suplir sus propios gastos personales, bien sea de orden educativo y/o personal, por lo que consideran este trabajo como una puerta de entrada a su carrera laboral.

Este grupo de individuos cuenta con muy poca o nula experiencia laboral, por lo que al tener este sector escasas barreras de entrada se convierte en único nicho laboral para este tipo de personas que desconocen en gran parte el mercado. Asimismo, al no tener experiencia, es necesario vincularse al mercado por medio de empresas que no exijan mayores requisitos de entrada, como las cooperativas, las cuales, en este caso como cooperativa de empacadores no cuentan con mayores exigencias para sus asociados (en algunos casos sólo exigen la presentación de la hoja de vida).

La escasa trayectoria laboral de los individuos pertenecientes a esta categoría influye altamente en la percepción que tienen frente a su situación actual. Esto es, que dichos individuos piensan que ingresar a otro tipo de empleo es casi imposible, ya que no cuentan con mayor capital escolar, calificación técnica y, como ya se mencionó, no tienen experiencia laboral en el mercado formal. Igualmente, ellos consideran que este tipo de trabajo se ajusta temporalmente a sus condiciones y, resuelve parte de sus necesidades, ya que son trabajos con pocas exigencias en cuanto a calificación.

Dichos jóvenes tienen un alto o absoluto desconocimiento de los derechos laborales, viven o han vivenciado una situación de alta precariedad económica, razón por la cual valoran su *vínculo laboral*, se sienten a gusto con su trabajo y se consideran afortunados con el sólo hecho de contar con un empleo que les posibilita obtener un ingreso y la construcción de relaciones sociales, lo cual es fundamental para ellos, ya que la sensación de caer en el vacío, de ser excluidos del mercado laboral les es muy próxima, por lo que prefieren un lugar donde puedan sentirse relativamente integrados y, así evitar estar sin oficio y quizá, en las calles. Un empacador comenta al respecto:

“Yo pienso seguir aquí, o sea, me he amañado mucho, con los compañeros la pasamos chévere, estoy cómodo y lo que yo le pueda brindar a la empresa, vamos a ver que pasa. (..) Si porque si uno estuviera pasando trabajo allá en la familia o en la calle, pero uno aquí está bien, uno lo que gana uno es para uno y si puede ayudar allá también. O sea, a mi me gustaría también ascender pero hay que esperar. Hay que tener paciencia. (..) Estoy bien, yo creo que si, porque a no estar haciendo nada por ahí, yo creo que si porque desde que estoy aquí no me ha hecho falta nada, (...) y lo asumo normal porque aquí nos están dando la oportunidad de ascender, uno aquí tiene que comportarse bien, hacer las cosas al derecho.”

El escaso capital social, cultural y económico que respalda a este colectivo los provee de mínimos recursos de poder para actuar y abandonar estructuras en las que posiblemente sienten que podrían quedar atrapados²⁴. Algunos individuos pertenecientes a esta categoría no cuentan con mayores estrategias de salida de manera inmediata, al no tener mayores recursos económicos y contar poca preparación académica consideran que estarán allí mientras puedan ofrecer su trabajo y ganar dinero para ellos y sus familias, asimismo, algunos esperan poder *ascender* –cambio de ocupación- en el marco de la CTA para la que trabajan, por lo que valoran este trabajo y no elaboran estrategias de salida a corto plazo.

Dentro de esta tipología encontramos el caso de un joven de 20 años con 7 hermanos, quien terminó su bachillerato y decidió buscar una mejor oportunidad, dejando su pueblo natal y su trabajo como picador de piedras en una cantera, viajó a Santa Marta con la ilusión de conseguir algo mejor:

“Ah si, estaba en una cantera, de eso de partir piedras, y mi mamá llegó allá y el trabajo era como muy pesado (...) y nosotros de bachilleres aspirábamos a algo más...”

Gracias a que su mamá había criado a los hijos de unos amigos del dueño de un almacén de cadena, este joven fue recibido a través de una CTA sólo con presentar su hoja de vida. Allí fue contratado como empacador sin firmar un contrato, lo único que en apariencia sostiene este *vínculo laboral* es su afiliación al sistema de seguridad social, lo cual es obligación de la CTA para la que él trabaja. Sin embargo, este pago lo realiza él con una cuota que debe aportar diariamente a la cooperativa, con la cual no tiene formalmente ningún vínculo, solo la palabra y el uniforme. Pese a esto, este joven se encuentra contento con su trabajo y le tiene sin cuidado que exista o no un contrato, es más, cree que aún su cooperativa no lo ha afiliado a una EPS:

“O sea, yo no estoy seguro porque yo no fui, entonces eso me dijo el de Saludcoop, que si yo llegaba allá a Coomeva no me iban a atender porque la plata que estoy pagando está por el aire y no, o sea, no estoy afiliado.”

Aún así, quisiera *ascender* dentro de la empresa para la cual trabaja, y aunque a veces ha pensado salirse de ahí, sabe que no es fácil conseguir otro trabajo, *un buen trabajo*, por eso quisiera llegar al área de carnicería que es lo que más le gusta hacer, así haya hecho alguna vez algún curso sobre Maquinaria Pesada:

“Pues yo me siento bien, las ventajas son que me estoy ganando algo y con el tiempo, aspirar a otro trabajo porque uno todo el tiempo no va a quedar de empacador, si o que. (...)

²⁴ Es de destacar que Bourdieu asocia el poder de un individuo o colectivo a la posesión de capitales (económicos, sociales, culturales y simbólicos) dentro de un campo determinado, en este caso el económico (Las estructuras sociales de la economía. Buenos Aires: Manantial. 2001)

Si claro, yo estoy aspirando a carnicería. Ese es el trabajo que me gusta a mí, de cajero no, no me gusta eso.”

Otro joven empacador, también bachiller, considera que este trabajo suple parte de sus necesidades, dinero para sus gastos y su familia y además, la satisfacción de estar haciendo algo y no estar en la calle.

Al igual que el anterior empacador, este joven no firmó un contrato de trabajo, su único vínculo laboral es la afiliación a la EPS. Igualmente, no cuenta con mayor preparación académica y aunque realizó un curso en el SENA sobre Manipulación de Alimentos sus vinculación laboral han sido siempre a través de CTA y nunca ha tenido un contrato formal de trabajo.

Aún así, se encuentra a gusto con lo que hace y en este momento sólo piensa que ese es su empleo fijo y no ha intentado buscar nada adicional -un trabajo que le represente mayores beneficios económicos y prestacionales- y tampoco está pensando en seguir estudiando. De manera inmediata, este joven se proyecta en las ocupaciones ofrecidas en el marco de la CTA, y considera que es asunto de esperar y tener paciencia.

6.1.2 El asocio cooperativo como una situación de paso

Otro grupo de asociados cooperativos son los jóvenes estudiantes universitarios y los profesionales recién egresados, sin mayores compromisos familiares y sin mayor conocimiento del mercado laboral.

A este grupo de individuos su trabajo en las CTA les significa un momento de paso en el que pueden bien obtener ingresos y/o ganar experiencia laboral en su campo, con la expectativa de en un futuro próximo pasar a otras esferas del mercado laboral.

De un lado, encontramos a los jóvenes universitarios, quienes acuden a las CTA con el fin de invertir su tiempo extra y con el propósito adicional de ganar dinero para asumir gastos personales.

Este grupo de jóvenes, aunque no desarrolla su profesión dentro de la CTA, está interesado mayormente en el sueldo ya que al terminar sus carreras no tienen pensado seguir trabajando en este tipo de empresas.

En esta tipología encontramos el caso de una joven universitaria que trabaja para un Call Center extranjero por medio de una CTA. Sus padres no viven en la ciudad en la que ella está radicada, por lo que debe trabajar para suplir sus gastos personales, ya que sus padres le ayudan con su estudio y arriendo:

“Bueno primero porque yo no soy de acá y mis papás no tienen para mandar los gastos de la universidad y todo eso, entonces quería un trabajo que me quedara cerca de la universidad, que

fuera flexible y pues que fuera de medio tiempo y pues es una ventaja que yo trabajo medio tiempo y gano el mínimo, eso fue lo que me hizo vincularme en un principio con la cooperativa.”

Ella considera que el trabajo que desarrolla es bueno en la medida en que invierte su tiempo en algo productivo, que adicionalmente le representa un ingreso y la posibilidad de practicar el inglés.

“(…) es un Call Center de una empresa de celulares y tiene ventajas en la medida en que uno, pues es un trabajo digamos que muy mecánico, que uno aprende en un mes, (...) Una de las ventajas es que a uno le pagan el mínimo por trabajar medio tiempo y los horarios son muy flexibles, (...). No es digamos que yo este buscando quedarme o que sea por mi lado laboral, es solo que es por facilidad por ser cerca de la universidad y además por el inglés, es básicamente eso.”

Aunque la carrera que esta joven estudia no tiene prácticamente nada que ver con el Call Center, ella lleva a cabo este trabajo como si fuera parte de su profesión ya que gracias a él, puede suplir sus necesidades inmediatas, pagar su transporte, su alimentación y otros gastos personales. No obstante, sabe que no va a estar mucho tiempo en esta empresa, sabe que a futuro buscará un trabajo afín a su carrera, que le ofrezca mejores condiciones laborales, igual que sus compañeros, quienes no consideran este trabajo como el último, ya que un salario mínimo por medio tiempo o dos salarios mínimos por tiempo completo no son suficientes para pagar los gastos diarios que a cada quien le corresponden:

“Yo diría que de 20 a 30 años es lo más normal, hay personas más adultas que es su único modo de subsistir, pero en general es un trabajo que la gente ve como temporal (...) Si, porque no he conocido ningún compañero que diga ‘me quiero quedar acá por siempre y mi futuro está acá’. Porque no, porque por más que uno gane \$800.000 tiempo completo o el mínimo haciendo medio tiempo pues en realidad no alcanza y más si uno lleva dos años allá y no le suben el sueldo aunque eso habían prometido, aunque también habían dicho que iban a acabar con las cooperativas porque en diciembre se suponía que algo iba a pasar con las cooperativas y que el gobierno iba a presionar para que se disolvieran.”

Algunos jóvenes universitarios aunque no conocen el mercado laboral y no tienen mayor experiencia laboral, piensan que gracias a los estudios que están realizando, en un futuro podrán aspirar a un mejor trabajo ya que su paso por la CTA es vivenciado como algo temporal.

Otro joven universitario que trabaja como empacador para un almacén de cadena en Bogotá por medio de una CTA y que se ve en la obligación de asumir todos sus gastos personales, incluida su carrera universitaria, opina que el trabajo que le ofrece la CTA se ajusta momentáneamente a sus necesidades ya que recibe un ingreso con el que puede suplirlas y además, el horario que debe cumplir es muy flexible, por lo que puede alternarlo perfectamente con sus clases en la universidad:

“Entré a la cooperativa por invertir el tiempo porque estaba estudiando en la tarde y conseguía empleos pero de 8 horas y salía mas o menos a las 5 y pues eso no me servía para estudiar y pues vi la alternativa de trabajo 6 horas, me acomodan al estudio también, por eso fue que la escogí.”

Este joven considera que su asocio es un momento de paso ya que ha continuado con la búsqueda de empleo paralelamente a su trabajo en la CTA. Él está buscando un trabajo donde pueda ejercer su profesión, ya que piensa que no va a quedarse por mucho tiempo como empacador:

“No, estoy acá mientras consiga un trabajo ya fijo. Pero es que es difícil también encontrarlo, un trabajo afín a la academia. (...) si dejo esto es por un trabajo afín a la carrera, interventoría, vías, lo que sea.”

Por otro lado, encontramos a los jóvenes profesionales recién egresados, los cuales tampoco cuentan con mayor experiencia laboral, por lo que su paso por las CTA les representa un nicho de oportunidad en el cual pueden ganar experiencia y de paso obtener un ingreso.

Los jóvenes profesionales entrevistados suelen tener un amplio desconocimiento de sus derechos como trabajadores y del funcionamiento del mercado laboral en general, no obstante, cuestionan las *políticas laborales* que llevan a cabo las cooperativas. Por ejemplo, algunos asociados que cuentan con un contrato de prestación de servicios, cuestionan el hecho de trabajar como dependientes en la medida en que existe prestación personal y presencial del servicio, están subordinados y deben cumplir un horario, pero no cuentan con los mismos beneficios y condiciones laborales de los trabajadores que tienen un contrato laboral. En palabras de una ingeniera recién egresada:

“Pues yo lo tomaría más bien como una parte de aprendizaje, realmente pues si, en el proyecto que estoy me ha parecido muy interesante pero necesito como más, tengo estudiar más, supuestamente las horas de trabajo serían como prestación de servicio donde realmente no se está cumpliendo. Yo debo cumplir un horario de 8 de la mañana a 6 de la tarde donde sólo tengo una hora de descanso que es de 1 a 2 de la tarde, entonces si fuera prestación de servicio yo podría llevarme mi trabajo a mi casa, ellos me dirían en 2 días necesito eso y debería pues cumplir con eso, esa sería mi prestación de servicio mientras que en estos momentos debo cumplir un horario como una persona normal, pues que estuviera vinculada directamente con la empresa.”

Los profesionales recién egresados aunque cuenten con un poco más de conocimiento sobre el mercado laboral respecto al anterior grupo analizado y, están más volcados hacia el consumo, su escasa experiencia laboral les resta poder de negociación. Estos individuos tienen la esperanza de encontrar un mejor empleo, pero

saben que deben contar más experiencia antes de iniciar una nueva búsqueda, saben que el mercado exige juventud conjugada con experiencia y conocimiento, por lo que asocian mejores oportunidades laborales al hecho de prolongar su trayectoria académica, en palabras de una auxiliar de enfermería:

“Pues igual a uno no le llenan todas las expectativas porque uno quiere un trabajo como más acorde a lo que uno hace, pero igual como no tenía experiencia hospitalaria, entonces por eso lo acepté. (..) Pues yo veo mi futuro, a mi me gusta trabajar acá por el ambiente, pero igual veo mi futuro saliendo de acá de pronto no para seguir trabajado en enfermería, porque es muy duro, (...) Entonces yo si pienso, en estos momentos tengo otras expectativas, me estoy presentando en la Policía y pues pienso pasar allá (...). Y pues yo si quiero estudiar, quiero seguir estudiando.”

Aunque este grupo cuenta con más estrategias de salida, al estar comenzando su carrera profesional y laboral tienen una gran cantidad de aspiraciones y ambiciones. Sin embargo, también suelen quedar atrapados en la red del consumo que los lleva a tener comprometidos sus ingresos presentes, restándoles capacidad para elaborar estrategias que les permita abandonar lo más pronto posible esta relación laboral.

A diferencia de los jóvenes bachilleres, los universitarios y los jóvenes profesionales tienen más claro su proyecto de vida y cuenta con más estrategias de salida. Algunos piensan alternar a su trabajo estudios de posgrado, otros ya están realizando dichos estudios, mientras que otra parte intentan luego de un tiempo buscar trabajo en otros sectores, sectores más afines a sus carreras y con mayores beneficios y mejores condiciones laborales.

6.1.3 El asocio cooperativo como una situación obligatoria

Dentro de los individuos que ingresan al sector cooperativo, encontramos también personas adultas con experiencia laboral que se vieron obligadas por cambios estructurales en sus empresas a ingresar a las CTA. En palabras de una jefe de enfermería de un Hospital del Estado:

“Antes de que se extinguiera el Seguro Social nosotros teníamos contratos integrales, pero hace como 2 años nos dijeron que nosotros mismos debíamos conformar una cooperativa para seguir con el Hospital, así que conformamos una cooperativa que tenía un nombre muy bonito porque era referente a la costa y resulta que no nos dejaron porque eso no se dio, cuando nosotros terminamos los cursos de cooperativismo llegó la nueva entidad diciendo, es más ahora no es una sola –cooperativa–, es una que se llama así y otra que se llama así, los que están en atención ambulatoria se quedan con esta y los que están en atención asistencial se quedan con esta. O sea, que como siempre engañaron a los trabajadores.”

A pesar de que algunos individuos del presente grupo no eran trabajadores directos, contaban con los mínimos derechos laborales exigidos por la Ley: aportes a

seguridad social, primas, vacaciones, horas extras, pagos por días festivos, etc., Sin embargo, con el auge de las CTA, tanto el sector privado como el público iniciaron una etapa de vinculaciones por medio de cooperativas y la mayoría de los empleados de planta o contratados de manera directa fueron vueltos a vincular por medio de contratos integrales y por prestación de servicio a través de las cooperativas. A raíz de esto, este grupo de individuos tiene una percepción de pérdida de derechos respecto a su situación inmediatamente anterior.

En esta categoría las trayectorias de los individuos son mayores que en comparación con otras tipologías, ya que son personas adultas, con más experiencia laboral y mayor conocimiento del mercado y del sector cooperativo. La jefa de enfermeras de un Hospital anota lo siguiente:

“Yo empecé con el Seguro Social, o sea, hice mi servicio social obligatorio en el Hospital San Cristóbal de Ciénaga y entré con el extinto Seguro Social, después con la extinción del Seguro Social entré a la ESE, con la cancelación de la ESE entré a formar parte de las Cooperativas de Trabajadores Asociados, por siempre estuve en el Seguro Social con el, entre comillas que se llamaban esos contratos integrales, trabajé como por 2 años en contratos integrales con el Seguro Social. (...) Yo ya llevo varios años en esto, yo trabajo desde los veintipico.”

Estos individuos –en su mayoría trabajadores del sector salud- si bien tienen una experiencia laboral mayor de diez años el mercado los excluye por la edad que tienen, aunque algunos hayan complementado su ejercicio profesional con la realización de cursos y estudios. Sienten que no es fácil ubicarse en otro lugar o conseguir ser contratados de manera directa.

Para estos trabajadores asociados su paso por la cooperativa no es algo temporal, es un trabajo en el que se ven a largo plazo, no porque lo hayan decidido sino porque las reglas del mercado de trabajo los excluyen. De esta manera, las CTA por sus escasas barreras de entrada son vistas como una alternativa casi única para vincularse al mercado de trabajo.

En cuanto a estrategias de salida, este grupo de trabajadores ve en su situación, una situación permanente, consideran que no hay posibilidad de ingresar a otro lugar o ser contratados de manera directa, por lo que realizan su trabajo como si fuera el último, aunque la estabilidad laboral que ofrecen las CTA es mínima.

En este grupo existe una fuerte percepción de impotencia para elaborar estrategias de salida y una fuerte sensación de pérdida de derechos, asociado a que consideran que es muy difícil conseguir un mejor trabajo, un trabajo que les represente mayores ingresos y les garantice sus derechos laborales.

Asimismo, el régimen cooperativo no contempla ningún tipo de asociación que les permita a los trabajadores abogar por la mejoría de sus condiciones laborales, situación que hace más indignante aún el paso de estos trabajadores por el sector. A esto, una jefa de enfermeras comenta:

“(…) La única sindicalizada aquí soy yo, pero yo si tengo mi propio sindicato porque soy la única que voy y protesto y por eso me quieren siempre sacar. Mentira aquí no hay sindicato, esta mañana que formé mi protesta me dijeron ‘es que tu siempre la que sales con tus cosas’. (..) Madre aquí nadie se une porque es que en el momento en que tu te unes o hagas algún tipo de agremiación lo más seguro es que al mes siguiente o en los siguientes 15 días no vas a tener empleo.”

De la misma manera, este colectivo de trabajadores asociados siente una gran indignación por la situación en la que se encuentran, a esto una secretaria ejecutiva comenta:

“En realidad no me siento a gusto con mi trabajo actual porque me toca trabajar muy duro, por un sueldo muy pequeño. Eso no es lo peor, lo que me parece injusto es los contratos con los que uno trabaja, yo creo que con todo el papel que se gastan renovándose el contrato mensualmente podría pagarme mejor. La mayoría de mis compañeros trabajan en estas condiciones, lo cual es muy estresante porque uno está trabajando este mes y al siguiente no sabe si va a estar o no en el Hospital. Uno tampoco se puede ir porque yo ya soy muy vieja para lo que piden en las empresas y no me puedo quedar sin sostener mi familia. Yo vivo muy triste y desmotivada porque la situación cada vez se hace más dura y cada vez nos amenazan más con despedirnos. Es una situación difícil de manejar y esto nos ocurre a la mayoría de trabajadores que contamos con esta forma de contratación.”

Indignación e impotencia suele caracterizar a este grupo cuya acción colectiva es muy poco probable, debido a que esta inconformidad no suele estar acompañada de un discurso ni una praxis orientada a cuestionar el régimen laboral del que es partícipe.

6.1.4 *El asocio cooperativo como una situación de desesperanza*

Por último, encontramos un grupo de personas que ha ingresado al sector cooperativo porque tienen la percepción de que no hay salidas. Han buscado incesantemente un trabajo pero no han contado con la suerte de ser contratados por lo que en la actualidad han caído en la desesperanza y se encuentran dentro del sector cooperativo no porque se consideren personas emprendedoras, independientes y dueñas de su propio trabajo –como lo señalan los principios de la filosofía cooperativista- si no porque fue el único sector que no los excluyó –pero a costa de pérdida de derecho laborales-.

En esta tipología encontramos personas que han bajado la guardia y han desistido en la búsqueda de una mejor oportunidad. Valoran el hecho de tener un ingreso ante la expectativa de estar desempleados. Al carecer de recursos de poder no adelantan estrategias de salida, han asumido una posición de pasividad frente a su situación.

Algunas de estas personas consideran que la única manera de conseguir empleo es por medio de “*palancas*”. En esta medida, la ausencia de capital social, cultural y, quizá económico se convierten en barreras para salir del sector, en palabra de una auxiliar de enfermería:

“No, yo no he pasado mas hojas de vida, ¿directamente? No, lo que nos decían una vez, para nosotros posicionarnos tenemos que ser mano derecha del gobernador, esa es la única persona, ni un senador lo alcanza a posicionar a uno, porque a esta hora es muy difícil para posicionar a una persona, eso ya no se da tan fácilmente, que uno sea reamigo del gobernador y que él lo posicione a uno de resto yo no creo, no creo que se pueda conseguir algo.”

En este grupo no sólo encontramos personas adultas, encontramos jóvenes que ha terminado una carrera técnica o profesional pero no aspiran a seguir estudiando o a seguir buscando trabajo por que ya lo han hecho –según ellos- durante mucho tiempo, una joven auxiliar de 19 años opina:

“Si, yo envié como tres hojas de vida, y es que yo no soy de acá, yo vengo de un pueblo, y pues cuando llegué a Bogotá me dijeron que tocaba que pagar \$25.000 por unos exámenes para entrar a trabajar. (...) Y yo si los pagué, después me mandaron para una empresa y que, esa empresa era para ventas ahí, una bobada, perdí mi platica, ya no volví a pasar, quedé curada.”

También encontramos aquellos individuos que han sido marcados por experiencias laborales negativas. Es así, que tras una corta búsqueda han desistido y esta terminó en resignación. El caso de una auxiliar de enfermería de un hospital del Estado lo ilustra:

“Yo antes trabajaba con un cuñado, eso no tenía nada que ver con mi profesión, yo le ayudaba en una empresa de diseño, allá no tenía contrato pero me pagaban un salario integral, o sea, con eso yo debía pagarme todo. (...) Eso es cansón uno tener que pagarse cosas que debe asumir el jefe, pues uno está prestando un servicio y está ayudando a la empresa, pero además tiene que pagarse su salud por ejemplo.”

Este grupo ha perdido la esperanza y consideran imposible conseguir una mejor ubicación ya que es muy difícil que el mercado los absorba en otra esfera laboral, debido a su edad estos individuos pierden poder de acción y elección, por ello encontramos en este grupo menos posibilidades de lucha por cambiar la situación. Una secretaria, vinculada a una CTA comenta:

“Todos estamos desesperados, pero permanecemos allí porque no hay más opciones, los pocos que se han ido no están mucho mejor que nosotros y en cambio algunos aún se encuentran desempleados. Todos tratamos de llevar la vida de la mejor manera posible, pero trabajar en estas condiciones es desgastante y no genera ningún tipo de motivación, a veces se me convierte en un martirio tenerme que levantar temprano para ir a trabajar, yo creo que si nos dieran estabilidad laboral las cosas cambiarían ostensiblemente y trabajaríamos mucho mejor,

pero salir de aquí a buscar otro empleo es quizá no conseguir nada, hay mucha gente necesitando trabajar, así que uno debe al menos agradecer el trabajo que tiene.”

Por último, son individuos sin mayor capital social, económico y cultural, lo cual influye en sus percepciones y en su forma de concebirse dentro del mercado, razón por la cual no elaboran estrategias inmediatas de salida. Debido a los pocos recursos de poder con los que cuentan, son individuos que no suelen llevar a cabo acciones colectivas orientadas a transformar su situación actual.

Como se observa a pesar de que todos los asociados cuentan con similar situación laboral, el significado dado a esta relación es diversa la cual no puede ser explicada por una variable en particular. Juega la trayectoria laboral, trabajadores que dan inicio a ésta y han estado a las puertas de la exclusión social valoran positivamente esta relación, al igual que los jóvenes profesionales que la vivencian como una situación transitoria. Sin embargo, muchos de los jóvenes rápidamente la ven como una situación de la cual ya no pueden escapar –es algo inevitable- dada las características del mercado laboral que ellos han experimentado a través de continuos trabajos precarios, es decir, la juventud parece agotarse en esta situación sin mayor esperanza, lo ratifica la presencia de persona adultas que le acompañan con una basta experiencia laboral, bien en trabajos precarios o no.

Se observa también cómo la edad juega un papel importante. Si bien, inicialmente su percepción es positiva -en un grupo importante- especialmente por estar asociada a ganar experiencia; también se constata que muchos de ellos rápidamente la ven como una situación de la cual no pueden escapar a corto o mediano plazo. Uno porque no cuentan con la trayectoria laboral suficiente para salir del esquema actual, otro, porque de su trabajo depende su sobrevivencia y la de su grupo familiar.

También es de destacar que el significado diverso dado a este particular vínculo laboral, se enmarca en individuos cuyos recursos de poder son muy limitados, suelen encontrarse en un ámbito de necesidad que no les permite elaborar mayores estrategias o si las elaboran transitan permanentemente en trabajos precarios sin mayores protecciones sociales. Su marco de elección son limitados y carecen de poder de negociación en el mercado de trabajo. Bien porque no poseen las calificaciones demandadas o porque poseyéndolas la edad les ha restado valor; o porque carecen de un capital económico que le brinde márgenes de espera para vincularse a un trabajo de mayor calidad.

Por último, la flexibilización del mercado laboral asociado a una reducción permanente de costos va en contravía de ahondar en procesos de regulación del trabajo, lo cual ha llevado a naturalizar esta situación, restando capacidad de acción a los actores.

CONCLUSIONES

La flexibilización de los mercados de trabajo, generada a partir de las políticas promulgadas por la corriente neoliberal, trajo consigo procesos *desregulación* que han generando cambios importantes en las *relaciones laborales* y en las formas de *contratación*.

Dichos procesos de desregulación en que se ha sometido al mercado laboral los últimos 20 años, se cristalizaron en reformas que proponen un mayor nivel de flexibilidad alrededor del mercado de trabajo con el fin de generar mayor competitividad en las empresas, esto a través de –sobre todo- estrategias de reducción de costos.

Las reformas orientadas a flexibilizar el mercado de trabajo han conllevado a la perdida de estabilidad de las condiciones contractuales, al crecimiento del empleo independiente –no regulado por relaciones laborales formales- y al crecimiento de lo que se ha denominado como *empleo atípico*. Empleo atípico cristalizado en su expresión más pura en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

A través de la indagación tanto secundaria como primaria se pudo conocer que las CTA deben ser asociaciones sin ánimo de lucro, creadas por personas con el objetivo principal de generar empleo, encargadas de producir y distribuir bienes y servicios entre ellos y/o la comunidad en general. Este grupo de personas son llamados los asociados y son al mismo tiempo los aportantes, gestores y trabajadores de la cooperativa. No obstante, la investigación da cuenta que en las CTA que cumplen funciones de intermediación –pseudo-CTA en palabras de Farné- no se da un manejo autogestionario y autónomo de la cooperativa, los asociados no son dueños de su empresa, en éstas no hay propiedad de los medios de producción y menos aún como lo requiere la normatividad y lo sugiere el espíritu cooperativista, la adhesión a ellas no es voluntaria y los afiliados –asociados- desconocen sus derechos y deberes como trabajadores cooperativos.

Asimismo, se observó que el régimen de trabajo, de previsión, de seguridad social y compensación se establece bajo acuerdos cooperativos, es decir, las CTA no están sujetas a la legislación laboral aplicable para los trabajadores dependientes o asalariados. Al no aplicarse las regulaciones del Código Sustantivo de Trabajo, las CTA gozan de ciertas exenciones tributarias como el no pago de beneficios extralegales a los trabajadores, en este caso, primas, cesantías, seguridad social, entre otros. Igualmente, no contemplan entre sus normas el derecho de asociación. Esto supone que los derechos conseguidos en torno al trabajo regulado –el empleo- no se aplican para este grupo de *trabajadores*.

En el no reconocimiento de una relación laboral radica la esencia de la *deslaboralización*. Al encontrarse las CTA en un marco de desregulación y flexibilización, los derechos vinculados a la regulación del trabajo prácticamente no existen para los asociados cooperativos ya que aquí no se presenta en términos legales

una relación laboral como tal. En esta medida, los trabajadores cooperativos se encuentran en una situación de desprotección total al no contar con los beneficios legales y extralegales que se han logrado a través de la regulación del trabajo, las cual está asociada a una serie de garantías y beneficios laborales que les garantizan a los trabajadores condiciones laborales dignas.

Al cuestionar las CTA la calidad del empleo, se fue necesario indagar a través del estudio sobre dicha calidad construyendo un marco analítico que permitiera leer la nueva forma de contratación generada en este tipo de empresas. A partir de la creación de una serie de dimensiones tanto sociales como empresariales fue posible analizar de cierta manera la calidad del empleo ofrecido en el marco de las cooperativas, asimismo, permitió examinar la percepción de los asociados respecto a su situación laboral.

La construcción de un marco analítico producto de la unión de diversos conceptos recogidos a partir de autores como Pineda, Prieto, Castel y Esping-Andersen fue importante ya que hizo posible analizar la calidad del empleo no sólo a través de la dimensión empresarial en términos de ingreso, sino también teniendo en cuenta otras dimensiones como tipo de contrato, desarrollo de competencias, beneficios, nivel de autonomía y participación, relaciones en el trabajo, derechos de asociación, entre otras dimensiones de vital importancia para los trabajadores. Asimismo, la creación de estas dimensiones permitió revisar el tejido social que se genera por fuera de la contratación laboral, que da cuenta de los derechos sociales –*propiedad social*- con que cuenta un individuo al quedar por fuera de la lógica del mercado tales como subsidio al desempleo, salud y pensiones.

A través del estudio se pudo observar que las dimensiones existentes en el marco de la calidad del empleo: estabilidad y seguridad en el empleo, desarrollo de competencias, derechos de asociación, relaciones en el trabajo, valoración de la mano de obra; se ponen en entredicho en el empleo ofrecido por las CTA. Dichas dimensiones, las cuales suponen un empleo de buena calidad se ven limitadas y en algunos casos, no existen en el marco del trabajo cooperativo. Trabajo que termina por ser precario, limitando el disfrute de derechos laborales y sociales esenciales por parte de los trabajadores asociados.

De esta manera, la configuración de las CTA cuyas funciones son de intermediación laboral se enmarca en los procesos de flexibilización de los mercados de trabajo, las cuales han transformado las relaciones laborales y, colocado en cuestión la endeble configuración del empleo, lo que conlleva a pensar que –en términos de Sen- tanto los *funcionamientos* como la *capacidad* de elección de los individuos se tornan cada vez más limitados. El empleo cooperativo limita la capacidad de acción y elección de los trabajadores asociados de escoger el tipo de vida que consideran deseable vivir, debido a que los funcionamientos que determinan la calidad del empleo como seguridad y estabilidad, derechos de asociación, desarrollo de competencias, tipo de contrato, etc., son precarios o nulos a través de las CTA.

A través de la investigación se pudo constatar también que los actores estudiados –asociados cooperativos- leen o interpretan su experiencia presente de manera diversa, acorde con sus vivencias y trayectorias laborales las cuales influyen en el significado otorgado a su pertenencia a la CTA. Esto se pudo observar a través de la construcción de cuatro tipologías:

1. El asocio cooperativo como primera opción de vinculación laboral.
2. El asocio cooperativo como una situación de paso.
3. El asocio cooperativo como una situación obligatoria.
4. El asocio cooperativo como una situación de desesperanza.

La primera tipología reúne un tipo de trabajador joven que no cuenta con mayor experiencia laboral. Este asociado posee poco capital social, cultural y económico por lo que percibe su vínculo como única posibilidad laboral. Asimismo, sus estrategias de salida son insuficientes o nulas debido a su escasa experiencia laboral, de esta manera, es un actor con pocos recursos de poder, capacidad de crítica y espacios de elección.

Para los jóvenes sin mayor escolaridad próximos, muchos de ellos, a la exclusión social, sin mayor experiencia laboral su paso por la CTA es positivo ya que les permite de alguna manera generar recursos para su sobrevivencia y el aporte familiar, así como la creación de redes sociales y, de alguna manera, la posibilidad de tener un tipo de actividad digna frente a la eventualidad de estar en las calles.

En otra instancia, se encuentran los asociados a las CTA que conciben su vínculo como una situación de paso. Dentro de esta tipología se encuentran asociados jóvenes pero con mayor capital cultural o académico. Estos trabajadores asociados, en su mayoría estudiantes universitarios o profesionales recién egresados, sin mayor trayectoria laboral, conciben su trabajo en las CTA como una situación de paso debido a que sus estudios les ayudaran a conseguir en un futuro un trabajo con mejores condiciones tanto laborales como materiales. En esta medida, el trabajo que desarrollan en la cooperativa en algunos casos les brinda la experiencia laboral que les permitirá con los años poder movilizarse a otros ámbitos laborales.

Muchos jóvenes pertenecientes a esta categoría no cuentan con “colchones” que respalden elecciones de espera que les permitan abandonar estos nichos de mercado, por lo que su *paso* por las CTA les significa una experiencia relativamente positiva bien porque es un ingreso complementario para cubrir gastos universitarios y personales, o porque es un campo de experiencia laboral.

La tercera tipología reúne un grupo de trabajadores que se han visto en la obligación de asociarse a las CTA debido a cambios estructurales en sus sitios de trabajo, debido a las estrategias de reducción de costos por parte, tanto de empresas privadas como estatales, se han visto presionados al cambio de tipo de contratación. Gran cantidad de trabajadores contratados de manera directa o por medio de Empresas

de Servicio Temporal, fueron despedidos y nuevamente contratados a través del asocio con las CTA.

En esta categoría convergen tanto personas adultas como jóvenes que temen adentrarse en nuevas esferas del mercado laboral, es decir, por fuera de la institución a la que pertenecen. Aunque gran parte de los trabajadores pertenecientes a este grupo cuentan con trayectorias laborales más altas en comparación con otras tipologías, perciben su situación actual como negativa ya que vivencian su experiencia como denigrante debido a la pérdida total de sus derechos laborales, no obstante, elaboran pocas estrategias de salida, no por su falta de experiencia y conocimiento del mundo laboral, sino por su edad, la cual –en algunos casos- se considera alta dentro de los estándares actuales del mercado laboral.

Dentro de la última tipología, encontramos personas tanto jóvenes como adultas con o sin cualificación, cansados de persistir en la búsqueda de trabajo sin resultados positivos; estos individuos tienen la percepción de que ésta es la única posibilidad laboral con la pueden contar, bien porque al tener una trayectoria laboral reducida son expulsados de un mercado laboral que exige la suma tanto de experiencia como un capital cultural y académico alto; bien porque son personas adultas que por su edad ven como sus saberes pierden valor en el mercado laboral.

Este grupo está vinculado con la *desesperanza* ya que al contar con pocos recursos de poder para mejorar su situación, son personas que no elaboran estrategias de salida inmediatas, conformándose con lo que han conseguido y sumiéndose en una actitud de desesperanza debido a que consideran que no tienen oportunidad de conseguir algo mejor.

Vemos en este sentido como un porcentaje alto de los trabajadores cooperativos perciben una pérdida total de sus derechos laborales y no se sienten a gusto con su *vínculo laboral*, por lo que generan estrategias de salida de cierta manera inmediatas, pero hay otro porcentaje, que debido a su escasa trayectoria laboral y quizá, a la falta de capital cultural y económico se consideran afortunados por el trabajo que tienen y, en algunos casos, agradecen este vínculo

Es así, como a través de las dimensiones de la calidad del empleo y la percepción de los asociados frente a su situación laboral, conocimos que los asociados, quienes se supone son dueños de su propio trabajo y, al mismo tiempo, trabajadores, finalmente terminan por ser un eslabón más en la cadena de la mercantilización de la fuerza de trabajo.

El trabajador vinculado a la CTA se encuentra supeditado al mercado dada la frágil configuración de derechos de propiedad social en el país. Por tal razón, nos encontramos ante un individuo frágil sin mayores opciones, el cual debe decidir entre trabajos precarios o engrosar las tasas de la informalidad. Individuo frágil sin mayores recursos de poder para negociar en el mercado; sin derechos tanto laborales como

sociales y sin la *capacidad* para escoger una mejor calidad de vida, ya que el trabajo no le ofrece *funcionamientos* de calidad.

Dichos individuos se consideran *individuos frágiles* o *negativos* -en palabras de Castel- ya que no cuentan con soportes o puntos de apoyo para poder llegar a ser de manera positiva un individuo. Es decir, gracias a las protecciones y derechos respaldados por la sociedad, el mercado y el Estado (en este caso las regulaciones laborales y los derechos sociales como la salud, la pensión y los subsidios, los cuales deberían ser asunto de derecho y no estar vinculados obligatoriamente al mercado) el individuo se transforma en un individuo positivo, obteniendo derechos sociales, *propiedad social*.

BIBLIOGRAFÍA

1. AHUMADA Farietta, Juan. *El verdadero significado de la flexibilización laboral*. Tomado del sitio Web: <http://deslinde.org.co/files/EI%20verdadero%20significado%20de%20la%20flexibilizaci%C3%B3n%20laboral.%20Juan%20Ahumada%20Farietta.pdf>. 2004.
2. ANDERSON, Perry. *Historia y Lecciones sobre Neoliberalismo*. Traducido por Alfredo Camelo. Los Ángeles: Universidad de California. Tomado del sitio Web: <http://deslinde.org.co/files/Historia%20y%20lecciones%20del%20neoliberalismo.%20Por%20Perry%20Anderson.pdf>. 2006.
3. ARICAPA, Ricardo. *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el sector azucarero: Flexibilización o salvajismo laboral*. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Documento No 58. Pp. 5-63. 2006.
4. BANCO MUNDIAL. *“Reformas laborales y económicas en América Latina y el Caribe”*. Informe sobre el desarrollo mundial 1995: perspectivas regionales. Washington D.C.: American Writing Corporation. 1995.
5. BOLTANSKI, L, y CHAPELLO, E. *“La deconstrucción del mundo del trabajo”*. En *El nuevo espíritu del capitalismo*. España: Akal. 1999.
6. BONILLA, Elsy y RODRÍGUEZ, Penélope. *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en Ciencias Sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma. 1997.
7. BOTELLO, Silvia y VELÁSQUEZ, Lady. *¿Calidad del empleo? Evidencia del caso argentino y colombiano*. En *Revista Divergencia*, Número 4. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2006.
8. BOURDIEU, Pierre. *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires: Manantial. 2001.
9. BOURDIEU, Pierre. *Poder, derecho y clases sociales*. España: Editorial Desclee Brouwer, S.A. 2001.
10. BOURDIEU, Pierre. *Cuestiones de Sociología*. España: Ediciones Istmo. 2003.
11. BURITICÁ Céspedes, Patricia. *“Con la Reforma Laboral y Pensional Aumenta el Déficit Democrático y Crece la Deuda Social con las Mujeres”*. En *Publicación: Revista Cultura y Trabajo*, Edición No 60. Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia. 2003.
12. CASTEL, Robert. *“La protección social en una sociedad de semejantes”*. En *publicación: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*. Número 1. Universidad Icesi. Cali. Pp. 13-40. 2007.
13. CASTEL, Robert. *“La propiedad social”*. En *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Traducción de Jorge Piatigorsky. Buenos Aires: Paidós. Pp. 269- 323. 2004.
14. CLACSO. Sautu, Ruth; Boniolo, Paula; Dalle, Pablo, Elbert, Rodolfo. *La construcción del marco teórico en la Investigación social*. En *publicación: Manual*

- de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de la metodología. CLACSO, Colección Campus Virtual, Buenos Aires, Argentina. 2005. 192 p. Disponible en el sitio Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/metodo/RSCapitulo1.pdf>
15. DANE. Encuesta Continua de Hogares. Varias etapas.
 16. DE LA GARZA, Enrique. “*La flexibilidad del trabajo en América Latina*”. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Número 5, Año 3. México D.F.: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. 1997.
 17. DECRETO 4369 de 2004. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2007.
 18. DECRETO 4588 de 2006. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2007.
 19. DECRETO Legislativo 2351 de 1965. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2006.
 20. DELGADO, Juan Manuel y GUTIÉRREZ, Juan. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Editorial Síntesis Psicológica S.A. 1999.
 21. DUARTE, Leonardo y PÉREZ, Francisco. *La paradoja del crecimiento económico sin empleo*. Documentos Técnicos sobre Mercado Laboral, Dirección de Unidad de Análisis Estadístico. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Bogotá. 2007. Tomado del sitio Web: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/doc_tecnico.pdf.
 22. DURKHEIM, Émile. *De la división del trabajo social*. Madrid: Akal. 1982.
 23. ECHAVARRÍA, Juan José. *Flexibilización Laboral: Crecimiento y Empleo en Colombia*. Tomado del sitio Web: http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/comen_lopez2.pdf. 2001.
 24. ESPING-ANDERSEN, Gosta. “*Las tres economías políticas del Estado de Bienestar*”. En Los tres mundos del Estado de Bienestar. *Edicions Alfons El Magnanim, Institució Valenciana D'estudis i Investigació*. 1993.
 25. FARNÉ, Stefano. *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Balance de la política gubernamental 2002-2007*. Revista de Economía Institucional, Volumen 10, Número 18. Pp. 261-285. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2008.
 26. FARNÉ, Stefano. *Cooperativas de Trabajo Asociado y Gobierno Nacional*. Tomado del sitio Web: www.portafolio.com.co. 2004.
 27. FARNÉ, Stefano. *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia*. Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Boletín N° 10. Universidad Externado de Colombia. 2007.
 28. GAVIRIA, Alejandro. “*Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no?*”. Coyuntura Económica. CEDE: Universidad de los Andes. Bogotá. 2004.

29. GAVIRIA, Hoover. *"Flexibilidad y paro laboral: El resurgimiento del pauperismo en el siglo XXI. Una reflexión para América Latina."* Disponible en la Web: <http://akane.udenar.edu.co/ceilat/congresos/archivo.php?id=41>. 2002.
30. GINER, Salvador y LAMO de Espinosa, Emilio. *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial, S.A. 1998.
31. GÓMEZ, Gregorio, FLORES, Javier y JIMÉNEZ, Eduardo. *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe. 1996.
32. GUEVARA Flétcher, Diego. *"Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral"*. Revista Reflexión Política, Número 10, Año 5. Universidad Autónoma de Bucaramanga. 2003.
33. GUEVARA, Diego y RAMÍREZ, Manuel. *"Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la Globalización"*. En Revista Economía y Desarrollo, Volumen 5, Número 1. Universidad Autónoma de Colombia. 2006.
34. HERNÁNDEZ, Hugo y MARTÍNEZ, Segundo. *Análisis prospectivo de las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Trabajo de Investigación para la Especialización en Pensamiento Estratégico y Prospectivo. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2004. Tomado del sitio Web: <http://administracion.uexternado.edu.co/posgrado/espep/matdi/GENERAL/prospectivaSectorial/psCooperativasTrabAsocHugoHernandez.pdf>
35. JARAMILLO Villareal, Carlos. *Cooperativas de Trabajo Asociado*. En Revista Cultura y Trabajo: Edición Número 62. Escuela Nacional Sindical. 2004.
36. LAGOS Escobar, Ricardo. *"¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?"*. Revista de la CEPAL, Número 54, Pp. 81-95. Diciembre de 1994.
37. Ley 1233 de 2008. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2008.
38. Ley 454 1998. Decreto 4588 de 2006. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2007.
39. Ley 50 de 1990. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2007.
40. Ley 789 de 2002. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2007.
41. Ley 79 de 1988. Decreto 4588 de 2006. En Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A. 2007.
42. LÓPEZ, Germán y CEBALLOS, Lucy. *Diagnóstico de las cooperativas de trabajo asociado en Neiva desde la perspectiva del derecho al trabajo (2003-2005)*. VI Encuentro Nacional de Centros y Grupos de Investigación Sociojurídica.

- Publicado en: Revista Jurídica Pielagus. Neiva: Universidad Surcolombiana, Volúmen 1, Pp. 1-141. 2006.
43. NUÑEZ Méndez, Jairo. *Éxitos y fracasos de reforma laboral*. Bogotá: Ministerio de Protección Social, Viceministerio Técnico, 2005.
 44. OIT. *“La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado”*. Editado por María Luz Vega Ruíz. Oficina Internacional del Trabajo, 1995.
 45. PINEDA, Javier. “Calidad del empleo e inequidades de género” En publicación: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Número 1. Universidad Icesi. Cali. Pp. 61-98. 2007.
 46. PRIETO, Carlos. *“Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis)”*. En Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas. 1 ed. Bogotá: Universidad del Rosario, Pp. 53-78. 2008.
 47. REYES, Germán. *Las llagas de las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Tomado en el sitio Web: www.polodemocratico.com. 2007.
 48. RÍOS Navarro, Luís. *Historia de una corta desilusión*. En Revista Cultura y Trabajo: Edición Número 64. Escuela Nacional Sindical. 2005.
 49. SAPPIA, Jorge. *Empleo y flexibilidad laboral*. Buenos Aires: Editorial Astrea. 1996.
 50. SEN, Amartya y NUSSBAUM, Martha. *“Capacidad y Bienestar”*. En La calidad de vida. Economía Contemporánea, Fondo de Cultura Económica, 1998.
 51. TARRÉS, María Luisa. *Observar, escuchar y comprender. “Sobre la tradición cualitativa en la investigación social.”* Colmex, FLACSO, Ediciones Porrúa: 2001.
 52. Universidad Externado de Colombia. *Relativa recuperación del mercado laboral en Colombia*. Tomado del sitio Web: www.uexternado.edu.co. 2006.
 53. URREA, Fernando. *Las cooperativas de trabajo asociado: Nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo*. Ediciones Escuela Nacional Sindical. 2006.
 54. VALDERRAMA Jaramillo, Enrique. *“Cooperativas de trabajo asociado”*. Video conferencia de la Superintendencia de la Economía Solidaria. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. 2004.
 55. VALLES, Miguel. *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis Sociológica S.A. 2003.
 56. WEBER, Max. *Economía y sociedad*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica. 1997.