



DIVERSAS MODALIDADES DE TRABAJO.

**EL TRABAJO ASOCIADO
COOPERATIVO EN COLOMBIA**



Página web

www.confecoop.coop

Twitter

@confecoopcol

Youtube

Confederación Confecoop

Facebook

@Confecoop

Carrera 15 # 97 – 40 Of. 601

Tel: 57 – 1 – 6170803

Comité Editorial

–

Carlos Ernesto Acero Sánchez
Jorge Hernando Leal Ussa
Esther Hernández

Agradecimientos Especiales

–

Agradecemos la colaboración de Martha Luz Camargo de la Hoz, consultora en Derecho, Legislación y Doctrina cooperativa, en la revisión documental, análisis, conceptualización y preparación de este documento.

Diseño Editorial El Altillo

–

hola@desdeelatillo.com

–

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de este documento solo puede ser realizada con la autorización de Confecoop.

Confecoop– Confederación de Cooperativas de Colombia Primera edición, mayo 2022, Bogotá – Colombia.

00. ÍNDICE

01. ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

1º LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.1 RECOMENDACIÓN 193 DE 2002

1.2 DECLARACIÓN SOBRE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

1.3 DECLARACIÓN DE LA OIT EN SU CENTENARIO

02. EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

2º FILOSOFÍA Y CARACTERÍSTICA

2.1 SOPORTE IDEOLÓGICO

2.1.1 Autonomía

2.1.2 Adhesión libre y voluntaria de los asociados

2.1.3 Facultad de autorregulación

2.2 OTRAS CARACTERÍSTICAS LEGALES DE LAS CTA

2.2.1 Ausencia de ánimo de lucro

2.2.2 Triple calidad de los asociados

00. ÍNDICE

03. **UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD**

3º PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA

3.1 PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS. POSICIÓN DE LA UGPP

3.2 PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL –PAEF

3.3 GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN– ESTRATEGIA SACÚDETE

3.4 DECISIONES ADOPTADAS EN ALGUNOS FALLOS JUDICIALES

3.3.1 Sentencia SL955–2021 del 8 de marzo de 2021

3.3.2 Sentencia del 7 de febrero de 2022

04. **REFLEXIONES FINALES**

PRESENTACIÓN

El mundo ha sido testigo, especialmente a partir de las décadas de los setenta y ochenta, de innumerables y profundos cambios de tipo económico, social, político, tecnológico y, en particular, de los cambios en los esquemas de comunicación que han dado un vuelco en el relacionamiento social, en la manera de actuar, de hacer negocios y de trabajar.

El trabajo tradicional subordinado ha venido cediendo terreno como consecuencia de las múltiples transformaciones laborales, negociales y empresariales, que han traído consigo también una transformación del trabajo –circunstancia impulsada recientemente por la pandemia del coronavirus– y que impone el reconocimiento y apoyo a las diferentes maneras en que se presenta el trabajo en la actualidad y la necesidad de lograr su protección integral por parte del Estado.

En Colombia el marco constitucional de protección al trabajo se encuentra fundamentalmente en el artículo 25 de la Constitución Política, en el cual se consagra como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

No obstante, se aprecia en muchos sectores del país un alto grado de desconocimiento de las diversas modalidades de trabajo y rezagos de desconfianza alrededor de figuras como el trabajo asociado cooperativo, pese

a encontrarse sometida a la vigilancia del Estado y a contar con una regulación legal que garantiza el respeto por los derechos de los trabajadores asociados. Algunas posiciones gubernamentales, normas expedidas y fallos judiciales demuestran lo manifestado.

En este estudio nos detendremos a examinar el trabajo asociado cooperativo como una de las modalidades de trabajo en Colombia, sus características distintivas, beneficios y los obstáculos que persisten en la actualidad y que impiden su cabal desarrollo, pese a las múltiples dificultades económicas y laborales que trajo la pandemia o que quedaron al descubierto durante esta coyuntura y que imponen repensar los modelos tradicionales, ver con otros ojos y abrir las puertas a las diferentes modalidades de trabajo que existen o que se presentan.

Un gran avance en este sentido lo constituye la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, producida en el marco de sus cien años de existencia, porque en ella se reconocen las diversas transformaciones que viene sufriendo el trabajo y, en ese escenario, se estructuran los pilares del futuro del trabajo alrededor del ser humano, destacando entre sus ejes de acción la formulación de políticas que promuevan el trabajo decente y la productividad.

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT, es un escenario donde se reúnen gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, con el fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente y la justicia social.¹

La OIT tiene un esquema organizacional tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional que se reúne anualmente en junio.

En la Conferencia confluyen delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT. Con frecuencia es denominada el parlamento del trabajo, pues allí se establecen y adoptan normas internacionales del trabajo y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.²

“Los convenios y las recomendaciones son los instrumentos utilizados por la Conferencia Internacional del Trabajo para establecer normas internacionales del trabajo. La Conferencia también adopta otro tipo de textos, incluyendo las declaraciones. Las declaraciones son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo utilizadas a fin de hacer una declaración formal

*y autoritativa y reafirmar la importancia que los mandantes atribuyen a ciertos principios y valores. A pesar de que las declaraciones no están sujetas a la ratificación, pretenden tener una amplia aplicación y contienen los compromisos simbólicos y políticos de los Estados miembros”.*³

Es pertinente para el presente estudio, destacar las siguientes Recomendaciones y Declaraciones de la OIT, dada su estrecha relación con la esencia del modelo de trabajo asociado cooperativo, pues en ellas se resalta el papel de la economía solidaria en el crecimiento económico y en la generación de trabajo decente.

1.1 RECOMENDACIÓN 193 DE 2002

La Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó la Recomendación 193 de 2002 sobre la promoción de las cooperativas, aplicable a todas con independencia de sus tipos y formas.

Lo anterior, en atención a la importancia de las cooperativas para la creación de empleos, la movilización de recursos y la generación de inversiones, así como su contribución a la economía; su capacidad para promover la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social y en consideración a que la mundialización ha creado presiones, problemas, retos y oportunidades

¹<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

²<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang-es/index.htm>

³https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/j-legal-instruments/WCMS_432225/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20declaraciones%20son%20resoluciones%20de,a%20ciertos%20principios%20y%20valores

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

nuevos y diferentes para las cooperativas y que se precisan formas más enérgicas de solidaridad humana en el plano nacional e internacional para facilitar una distribución más equitativa de los beneficios de la globalización.

En términos generales, la Recomendación sugiere a los gobiernos de los países miembros establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas, compatibles con su naturaleza y función e inspirados en los valores y principios cooperativos, con la finalidad de adoptar medidas de supervisión acordes con su naturaleza y funciones, respetando su autonomía, y alentando su desarrollo como empresas autónomas y auto gestionadas, en especial en los ámbitos donde las cooperativas han de desempeñar un papel importante o donde ofrecen servicios que, de otra forma, no existirían.

Agrega que las cooperativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la prácticas nacionales, que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y que las políticas nacionales deben promover la aplicación de las normas del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna.

También señala que las políticas gubernamentales deben velar para que no se creen o se utilicen

cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores.

1.2 DECLARACIÓN SOBRE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó en 1998 una declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Allí recuerda a los países miembros el compromiso que deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios. Tales derechos fundamentales son:

- La libertad de asociación y de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Aunque las CTA deben proporcionar trabajo a sus asociados, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales sobre la materia,⁴ es importante

⁴Artículo 12 Ley 1233 de 2008

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

tener en cuenta que las relaciones entre la cooperativa y sus asociados, y de éstos entre sí, no son asimilables a la relación tradicional de subordinación o dependencia, sino que corresponde a una tercera modalidad de trabajo, como lo reconoció la Corte Constitucional en su sentencia C-211 de 2000, con ponencia del Magistrado Carlos Gaviria Díaz.

Así se expresó la Corte:

"En las cooperativas de trabajo asociado se rompe con el esquema tradicional de las empresas lucrativas de la economía de mercado en las que unos son los empleadores y otros los trabajadores, pues en aquéllas esas dos categorías de personas no existe ya que, como tantas veces se ha reiterado en esta sentencia, los trabajadores son los mismos socios y dueños de la empresa.

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

En este contexto, las políticas gubernamentales frente a este tipo de cooperativas, así como las medidas que se adopten en Colombia, en su calidad de país miembro de la OIT, para promover y hacer realidad los derechos fundamentales del trabajo, deben tener en cuenta la especial naturaleza de las CTA, tal como lo expresa la Recomendación 193 de 2002 al sugerir a los gobiernos establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas, compatibles con su naturaleza y función, con la finalidad de adoptar medidas de supervisión acordes con su naturaleza, respetando su autonomía.

Así las cosas, es claro que los derechos de sindicalización y de negociación colectiva no son compatibles con la naturaleza de las CTA, debido a que en éstas no existen relaciones de subordinación o dependencia, en los términos de la relación laboral regida por el Código Sustantivo del Trabajo; en otras palabras, no se da la figura del empleador y del empleado y, en consecuencia, por sustracción de materia, no podría pensarse en la sindicalización y en la negociación colectiva al interior de estas cooperativas.

Para apoyar lo afirmado, traemos a colación lo expresado por la Corte en la sentencia atrás citada:

"Las cooperativas de trabajo asociado se

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

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

No obstante, no puede perderse de vista que el derecho de asociación es el fundamento constitucional que permite que cualquier persona tenga la posibilidad de sindicalizarse o de constituir cooperativas de trabajo asociado.

Podría decirse que, en estos casos, asociarse para defender los derechos al trabajo digno y a los trabajadores (sindicato) y el derecho a procurarse autogestionariamente un trabajo digno y sostenible (trabajo asociado), comparten un propósito común: la dignidad del trabajador y del trabajo y ello debe promover y facilitar el acercamiento de estas organizaciones, es decir, sindicatos y CTA en dicho propósito superior. Por tanto, debemos trabajar en el marco del diálogo social en la

construcción y fortalecimiento de una relación franca, directa y propositiva entre este tipo de organizaciones y siempre en favor de los trabajadores y sus derechos.

1.3 DECLARACIÓN DE LA OIT EN SU CENTENARIO

Resulta de la mayor pertinencia para el presente estudio traer a colación la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, 2019, adoptada en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, debido a que en ella se destaca la transformación del trabajo, así como las diversas posibilidades que esta transformación representa para los trabajadores.

Se trata de una Declaración centrada en el ser humano y enfocada en tres acciones prioritarias:

- aumentar la inversión en las capacidades de las personas
- aumentar la inversión en las instituciones del trabajo
- aumentar la inversión en el trabajo decente y sostenible

En ella se examinan los retos y las oportunidades más relevantes con respecto al futuro del trabajo, en particular la tecnología y el cambio climático, así como las transformaciones demográficas y la necesidad de desarrollar

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

nuevas competencias. Proporciona orientación para abordar esas cuestiones acuciantes y una plataforma para facilitar la cooperación con otras organizaciones del sistema internacional.⁵

Luego de reconocer que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia y que esa acción ha aportado avances económicos y sociales históricos que han dado lugar a condiciones de trabajo más humanas, la Conferencia declara que:

"A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo

decente para todos.

C. Ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

(...

II La Conferencia declara que:

A. Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

i) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos;

(...

vi) promover los derechos de los trabajadores

⁵ <https://www.oitinterfor.org/node/7595#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20Declaraci%C3%B3n,el%20trabajo%20decente%20y%20sostenible>

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes;

(...

ix apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos;

(...

xii asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido;

(...

III

La Conferencia exhorta a todos los Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

(...)

Considerando el papel trascendental que desempeña la OIT en el establecimiento de normas que propugnen por el trabajo decente y el empleo pleno y productivo, el reconocimiento que hace este organismo de los profundos cambios que se han operado en el mundo y de las acciones que deben adoptar los países miembros, constituye un antecedente de profundas repercusiones para el desarrollo del trabajo en Colombia y así debería esperarse también para el trabajo asociado cooperativo, como quiera que entre las principales acciones a adoptar se cuenta el apoyo que deben dar los Estados a las cooperativas y a la economía social y solidaria.

01.

ANTECEDENTES DE POLÍTICA INTERNACIONAL

Lo anterior es incuestionable en momentos en que nuestro país atraviesa por una difícil coyuntura en materia de empleo, agravada por la pandemia del coronavirus, la cual impone abrirse a nuevas posibilidades, pero, especialmente, a la adopción por parte del Gobierno de acciones claras para lograr la transición hacia el futuro, apoyando las distintas modalidades de trabajo y de modelos empresariales existentes.



02. EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

El modelo de trabajo asociado cooperativo tiene un inmenso potencial como vehículo para la generación de trabajo digno y para impulsar proyectos de emprendimiento en cualquier sector de la economía.

2. FILOSOFÍA Y CARACTERÍSTICAS

Conforme a las disposiciones vigentes en Colombia, especialmente el Decreto 4588 de 2006⁶, las cooperativas de trabajo asociado –CTA– son organizaciones empresariales que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios.

Los asociados a estas cooperativas son personas naturales que tienen simultáneamente una triple calidad: gestoras de la empresa, contribuyentes económicos y aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, que contribuyen a la satisfacción de sus necesidades y las de la comunidad en general.

Es necesario destacar que el hecho de que los asociados sean al mismo tiempo gestores, aportantes económicos y trabajadores les da

mayor sentido de pertenencia e incentiva su compromiso con la evolución de la empresa y la forma en que desarrolla sus actividades, lo cual, a su turno, la fortalece y le permite sortear los escollos que se le presenten, dándole mayor estabilidad aún en épocas de dificultades económicas.

Como dueños que son de la empresa, los asociados deben hacer aportes económicos para garantizar su sostenibilidad y, adicionalmente, son los llamados a contribuir con su trabajo para realizar las actividades propias del objeto social de la cooperativa. Sólo en forma excepcional la ley permite que se vinculen trabajadores que no tengan la condición de asociados, bajo circunstancias específicas y taxativamente señaladas.

Las cooperativas de trabajo asociado son empresas conformadas sobre la base de los valores y principios cooperativos. Una de sus características fundamentales es que son entidades sin ánimo de lucro, razón por la cual los excedentes que obtienen en desarrollo de sus actividades son reinvertidos en la propia empresa, destinándolos a la prestación de servicios sociales, a constituir o incrementar sus reservas y fondos, y a reintegrarlos parcialmente a sus asociados en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa.

⁶ Compilado por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, título 8, capítulo 1, artículos 2.2.8.11 y siguientes.

02. **EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.**

Por tratarse de una empresa de naturaleza cooperativa, los asociados la administran democráticamente, participan en la toma de decisiones estratégicas para el buen desarrollo de la organización, pueden elegir y ser elegidos para el desempeño de cargos de administración y control y mantenerse informados sobre la gestión social, entre otros derechos y deberes que establece para todos los asociados la Ley 79 de 1988.

Las CTA permiten a sus asociados obtener remuneraciones equitativas de acuerdo con el tipo de labor, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado, las cuales deben ser como mínimo equivalentes a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ingresos que pueden ser incrementados en la medida en que se incrementa la productividad y competitividad de la empresa cooperativa.

El modelo de trabajo asociado cooperativo tiene un inmenso potencial como vehículo para la generación de trabajo digno y decente y para impulsar proyectos de emprendimiento en cualquier sector de la economía, pues permite la unión de esfuerzos y el trabajo mancomunado para realizar actividades de cualquier naturaleza.

Lo anterior, se encuentra ratificado por la filosofía de este modelo y por sus características esenciales, como se explica a continuación:

2.1 SOPORTE IDEOLÓGICO

El soporte ideológico del trabajo asociado cooperativo fue recogido por la Organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios– CICOPA, organismo sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional –ACI–, en la Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado aprobada en el congreso mundial realizado en Cartagena en 2005.

En dicha Declaración se ratifican las características esenciales de este modelo de trabajo, en los siguientes términos:

1. Su objetivo es crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores.
2. La adhesión es libre y voluntaria, para aportar el trabajo personal y recursos económicos de los asociados.
3. El trabajo está a cargo de sus socios.
4. La relación del socio trabajador con su cooperativa debe ser considerada como distinta a la del trabajo asalariado dependiente convencional, y a la del trabajo individual autónomo.

02.

EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

⁷Declaración de Identidad Cooperativa. Alianza Cooperativa Internacional –ACI-. Manchester, 1995.

[<<< Volver al índice](#)

5. Su regulación interna se concreta formalmente por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los socios trabajadores, y

6. Deben ser autónomas e independientes, ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo y de gestión, y en la disposición y manejo de los medios de producción.

Las anteriores características son suficientemente ilustrativas y reflejan los rasgos esenciales de esta figura; sin embargo, es importante destacar tres de ellas que, en nuestro criterio, son fundamentales en el modelo de trabajo asociado cooperativo:

2.1.1 AUTONOMÍA

La autonomía, la adhesión libre y voluntaria de los asociados y la facultad de autorregulación son características inherentes a la naturaleza del trabajo asociado cooperativo, que lo distinguen de otras formas de trabajo y especialmente del trabajo dependiente o subordinado.

La autonomía e independencia corresponde al cuarto principio cooperativo que rige a

estas organizaciones a nivel mundial y ha sido conceptualizado de la siguiente manera:

*"Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones, (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa"*⁷.

Es claro que teniendo las cooperativas de trabajo asociado naturaleza cooperativa, se rigen por los siete principios que orientan el accionar de estas organizaciones a nivel mundial; sin embargo, en el caso específico de las CTA, la normatividad vigente en el país concibe la autonomía en función de la posibilidad de disponer real y materialmente de los medios de producción o de labor, sin que sea excluyente la aplicación de ambos conceptos, sino más bien complementaria.

En efecto, el artículo 2.2.8.1.7 del Decreto 1072 de 2015, dispone:

"De los medios de producción y/o de labor de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los

02.

EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

medios de producción y/ o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Si dichos medios de producción y/o de labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato y, en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su trabajo. Si los medios de producción y /o de labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial".

La facultad de una cooperativa de trabajo asociado –CTA– de disponer, manejar o administrar sus medios de producción o de labor en forma independiente del tercero contratante, le otorga también la posibilidad de definir las condiciones generales en que prestará un servicio o desarrollará una labor, tales como el número y perfil de los asociados que realizarán el trabajo encomendado, el tiempo que empleará, los horarios, el valor de los servicios prestados, entre otros aspectos que deberán estar contenidos en los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones.

No se honra el modelo de trabajo asociado cooperativo cuando para la prestación de servicios no se tiene la propiedad, posesión o tenencia de los medios de producción y/o de labor, o cuando la cooperativa no dirige u orienta a sus asociados para el cumplimiento del objeto del contrato, sino que "delega" esta función en el tercero contratante. En estos casos lo que existe es el envío de trabajadores en misión, o intermediación laboral, con lo que se invade la órbita de entidades de otra naturaleza.

Al respecto, el artículo 2.2.8.1.16 del Decreto 1072 de 2015, confirma que cuando la CTA suministra mano de obra temporal a una persona natural o jurídica, o remite en misión a los asociados para que atiendan labores o trabajos propios del usuario, o permite que se generen vínculos de dependencia o subordinación con el contratante, se desnaturaliza el trabajo asociado cooperativo. Esta consecuencia se produce porque la cooperativa está cumpliendo su objeto social (proporcionar trabajo) pero sin autonomía y ello se traduce en la realización de actividades que legalmente le están prohibidas, por ser competencia de entidades de otro tipo.

La autonomía de la CTA para la ejecución del contrato celebrado, excluye la posibilidad de que se configure en la realidad una relación laboral entre el trabajador asociado que presta el servicio y el tercero contratante, debido a que siendo la cooperativa la encargada y

02.

EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

responsable directa de obtener el resultado del objeto contratado, es también la responsable de dirigir, orientar y controlar a los trabajadores asociados en el cumplimiento de sus labores.

En este punto, es necesario precisar que la coordinación general que adelanta la cooperativa frente a los trabajadores asociados que prestarán el servicio contratado, deriva del régimen de trabajo asociado que les aplica desde el momento en que se asocian a una cooperativa de este tipo y difiere sustancialmente de la tradicional relación laboral subordinada. En relación con esta última, el Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo así:

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

La diferencia entre las dos figuras se da porque en la relación de trabajo laboral subordinada el trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, se somete al empleador, el cual que le imparte órdenes y le exige su cumplimiento a cambio de un salario, mientras que el trabajo asociado cooperativo nace de la unión de un grupo de personas que se asocia en una cooperativa, con el fin de proporcionarse trabajo digno y decente, teniendo simultáneamente la triple calidad

de gestores de la empresa, contribuyentes económicos y aportantes de trabajo⁸.

Así las cosas, en el trabajo asociado no existe un empleador y un trabajador en extremos opuestos de la relación laboral, sino la asociación de personas que tienen un interés común que es proporcionarse trabajo decente mediante la unión de esfuerzos. En este sentido, al encontrarse todos los asociados en la misma posición, deben autorregular sus relaciones con la cooperativa (como persona jurídica diferente a sus asociados) y la de ellos entre sí.

Esta facultad de autorregulación conduce a la adopción de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones, los cuales son previamente autorizados por el Ministerio del Trabajo, donde están contenidos los términos en que se llevará a cabo el trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores, las compensaciones que recibirán los asociados por las labores realizadas (que no constituyen salario), entre otros aspectos legalmente establecidos, como se indica más adelante.

Por otra parte, no hay que perder de vista que estas cooperativas son empresas cuyo objeto social es proporcionar trabajo a sus asociados y que, como toda empresa, deben estar organizadas internamente. Tener el carácter de empresa implica una serie de responsabilidades y obligaciones que giran

⁷ Ver acápite 2.2.2

02. EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

⁹ Decreto 1072 de 2015

<<< Volver al índice

alrededor de la satisfacción de las necesidades de sus asociados y del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la cooperativa, entre otros aspectos.

La organización interna de una cooperativa de trabajo asociado, implica también organizar, coordinar y dirigir la forma en que se suministrarán los bienes o se prestarán los servicios, los asociados que se encargarán de las labores de acuerdo con su perfil, la forma, horarios de trabajo y todos los aspectos necesarios para garantizar el cumplimiento del objeto contratado.

Por las anteriores razones, no pueden configurarse al interior de la CTA las relaciones de subordinación o dependencia, regidas por el Código Sustantivo del Trabajo, pues el trabajo en este tipo de organizaciones es de naturaleza diferente.

Para concluir, hay que reiterar que la dirección o coordinación del trabajo que deben realizar los trabajadores asociados, no configura una relación de trabajo dependiente entre éstos y la cooperativa por las razones que acabamos de manifestar y que derivan de la esencia de este modelo. Por el contrario, dicha dirección o coordinación obedecen a lo siguiente:

a) Al carácter de contratista responsable del cumplimiento del servicio contratado, que tiene

la CTA como persona jurídica y,

b) Al régimen de trabajo asociado aprobado y adoptado democráticamente, al cual adhieren los trabajadores asociados y que es de obligatorio cumplimiento.

Al respecto, el artículo 2.2.8.1.22 del Decreto 1072 de 2015 dispone:

"Obligación de los asociados de acatar el régimen de trabajo y de compensaciones.

Acordado el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones por los asociados de conformidad con lo establecido en el presente capítulo y autorizado por el Ministerio del Trabajo, los trabajadores asociados quedan obligados a acatarlo y a cumplir sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas".

Los aspectos que debe contener el Régimen de Trabajo Asociado son⁹:

"Artículo 2.2.8.1.23. Contenido del régimen de trabajo asociado. El Régimen de Trabajo Asociado deberá contener los siguientes aspectos:

1. Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado.

02. EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

¹⁰ Declaración de Identidad Cooperativa. Alianza Cooperativa Internacional –ACI-. Manchester, 1995.

¹¹ Artículo 5, numeral 1 de la Ley 79/88

2. Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación.

3. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.

4. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.

5. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.

6. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados.

7. Las demás disposiciones generales que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado, las cuales no podrán contravenir derechos constitucionales o legales en relación con la protección especial de toda forma de trabajo y tratados internacionales adoptados en esta materia".

2.1.2 ADHESIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA DE LOS ASOCIADOS

La adhesión libre y voluntaria de los asociados constituye el primer principio del cooperativismo mundial: "Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.¹⁰"

Debe tenerse presente que la cooperativa es una asociación voluntaria de personas, que se unen para la satisfacción de sus necesidades¹¹. Así la define también la ACI en su Declaración de Identidad, y las cooperativas de trabajo asociado, como cooperativas que son, participan de esta característica.

Este principio tiene particular relevancia en el cooperativismo de trabajo asociado pues, aún en la actualidad, se aprecia cierto

02.

EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

¹² Corte Constitucional. Sentencia T-336 del 23 de marzo de 2000. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. " Artículo 5, numeral 1 de la Ley 79/88

¹³ Corte Constitucional. Sentencia T-1080 del 29 de octubre de 2004. M.P. Jaime Araújo Rentería

grado de desconfianza frente a este modelo, desconfianza que tuvo su origen en la indebida utilización de que fue objeto en la primera década de este siglo, por parte de empresas del sector público y privado, que vieron en éste un mecanismo para reducir su carga laboral lo que, a la postre, condujo al encubrimiento de relaciones laborales y trajo consigo el desconocimiento de los derechos de los trabajadores. Pese a que el problema real fue una indebida utilización del modelo de trabajo asociado cooperativo, en la práctica se afectó el modelo mismo dada la desconfianza que se generó y que condujo a la extinción de muchas de estas organizaciones.

Retomando la adhesión libre y voluntaria, es pertinente mencionar lo que ha dicho la Corte Constitucional en relación con el derecho de libre asociación:

"...Se pregunta entonces la Corte, si conculca el derecho fundamental de asociación consagrado en el artículo 38 Superior, la organización que impone a sus trabajadores, en el caso sub lite médicos contratistas, la obligación de afiliarse a una cooperativa de trabajo asociado o crearla, so pena de no renovar su contrato de prestación de servicios a quienes no acaten dicha imposición.... se concluye que la decisión adoptada por la Junta Directiva de ..., se constituye en una injerencia indebida en la autonomía de los médicos contratistas de dicha

institución y, particularmente en la libertad de cada persona para decidir si se afilia o no a las cooperativas de trabajo asociado, que vulnera flagrantemente el derecho constitucional fundamental de asociación consagrado en la Constitución Política¹²"... (Subrayamos)

Posteriormente, la alta Corporación señaló:

"...En el caso bajo estudio... solicita protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la libertad de asociación...señala que el demandado condicionó su permanencia... en el hospital a que se modificara la forma como hasta entonces venían contratando, haciéndose ahora necesario que el médico se afiliara a una cooperativa... considera la Sala que le asiste razón al Juez Laboral del Circuito de Girardot cuando afirma :

"... la negativa de contratar personas naturales para desempeñar las labores si no hacen parte de una persona jurídica vulnera el legítimo derecho a la libertad de asociación, la que conlleva el derecho que tiene una persona a pertenecer a una agremiación y de la misma manera a no hacerlo, es decir que no puede ser obligada una persona directa o indirectamente a formar parte de una asociación puesto que este es un derecho que debe ejercer en forma libre y voluntaria¹³"... (Subrayado extratextual)

De acuerdo con lo anterior, la ausencia de libertad de vinculación y retiro no sólo

02. **EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.**

atenta contra el derecho de libre asociación consagrado en la Constitución Política, sino que, evaluado en el contexto de este subsector, puede significar un alejamiento de los principios y filosofía de la CTA. El hecho de que un trabajador se asocie a una cooperativa contra su voluntad, para mantener su trabajo, puede ser indicio de que el empleador está buscando obtener el mismo servicio reduciendo costos, y que la entidad, que se autodenomina cooperativa, realmente no lo es por no reunir los requisitos que son de su esencia.

Esta característica se mantiene vigente en la actualidad para el trabajo asociado cooperativo, pues a él deben vincularse las personas en forma libre y voluntaria, adhiriendo a los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones. La esencia de esta forma de trabajo la aparta sustancialmente del tradicional trabajo dependiente, llegando al extremo de ser en algunos casos desconocida en las instancias jurisdiccionales y de no contar con el apoyo o la protección de las autoridades, contrariamente a lo señalado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.

2.1.3 FACULTAD DE AUTORREGULACIÓN

Como ya se mencionó en el acápite 2.1.1, en las cooperativas de trabajo asociado no existen relaciones de subordinación o dependencia, debido a que todos los asociados

son dueños y gestores de la cooperativa. Por esa razón, sus relaciones no se regulan por el Código Sustantivo del Trabajo, sino a través de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones, adoptados democráticamente por los asociados.

La facultad de autorregulación es un reconocimiento legal a la naturaleza especial de estas entidades, que se traduce en que los trabajadores mismos deben definir y aceptar las condiciones que han de regir sus relaciones con la cooperativa, estableciendo en forma concertada sus derechos y deberes.

Al respecto, el artículo 2.2.8.1.9 del Decreto 1072 de 2015 dispone:

"Trabajo Asociado Cooperativo. *El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa. El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia, no les es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente".*

02. EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

En el mismo sentido, el decreto establece lo siguiente:

"Artículo 2.2.8.1.12. Naturaleza especial y regulación de la relación entre los asociados y la cooperativa. *Las relaciones entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones".*

A partir de la Ley 1233 de 2008, las CTA deben retribuir el trabajo de sus asociados con una compensación mínima equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. Esto significa que en los regímenes de compensaciones ya no es posible pactar compensaciones inferiores y, además, en lo que tiene que ver con la protección a la maternidad y al adolescente trabajador, la regulación de las CTA debe equipararse a las disposiciones legales vigentes¹⁴.

Los artículos 12 de la Ley 1233 de 2008 y 2.2.8.1.5 del Decreto 1072 de 2015, establecen que las CTA deben precisar en su estatuto la actividad socioeconómica que desarrollarán, para generar trabajo a los asociados, "...en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales, sobre la materia".

Lo anterior significa que, aunque las CTA tienen la facultad de autorregularse, esta facultad no es absoluta, pues para cumplir con su objeto social deben tener en cuenta las normas internacionales del trabajo humano, propugnadas por la Organización Internacional del Trabajo –OIT.

Sobre el punto, la Corte Constitucional señaló que *"La facultad que tienen los asociados de tales organizaciones para autorregularse no significa que el legislador no pueda reglamentar algunos asuntos relacionados con ellas; lo que ocurre es que no puede injerir en su ámbito estrictamente interno, pues ello depende de la libre y autónoma decisión de los miembros que las conforman. Pero tal libertad de regulación no es absoluta pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales, ya que en caso de infracción tanto la cooperativa como sus miembros deberán responder ante las autoridades correspondientes, tal como lo ordena el artículo 6 del estatuto superior. En consecuencia, como algunas de esas regulaciones podrían infringir la Constitución y las leyes, corresponderá a las autoridades competentes analizar en cada caso particular y concreto si éstas se ajustan a sus preceptos y, en especial, si respetan o no los derechos*

¹⁴ Artículo 3 Ley 1233 de 2008

02. EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

¹⁵ Sentencia C-211 del 1º de marzo de 2000. M.P. Carlos Gaviria

Díaz

¹⁶ Artículo 5, numeral 3 de la Ley 79 de 1988

fundamentales del trabajador¹⁵". (Subrayamos Adicionalmente, el artículo 8 de la Ley 1233 de 2008, reitera que el régimen de trabajo asociado cooperativo se regulará de acuerdo con los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, la materia cooperativa y los principios y valores universales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional-ACI.

2.2 OTRAS CARACTERÍSTICAS LEGALES DE LAS CTA

En relación con la naturaleza de las CTA, el Decreto 1072 de 2015 establece:

"Artículo 2.2.8.1.3. Naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. *Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general".*

Vale la pena destacar en la anterior definición, el carácter de entidades sin ánimo de lucro y la triple calidad que simultáneamente tienen los asociados a una CTA.

2.2.1 AUSENCIA DE ÁNIMO DE LUCRO

La ausencia de ánimo de lucro que caracteriza a todas las entidades de naturaleza cooperativa, es un concepto que no debe equipararse con el trabajo a pérdida. No tener ánimo de lucro significa que las reservas y el remanente patrimonial no son repartibles y que los excedentes obtenidos se reinvierten en la misma empresa para su fortalecimiento patrimonial, para la constitución de fondos o reservas cuya finalidad es proporcionar mejores servicios y bienestar a los asociados y para reintegrar a los asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa.

2.2.2 TRIPLE CALIDAD DE LOS ASOCIADOS

Los asociados a una CTA tienen una triple condición:

a Gestores de la empresa. El carácter de "gestor" es una manifestación del segundo principio cooperativo "Control democrático de los miembros" que caracteriza a toda organización cooperativa¹⁶, en virtud del cual ellos dirigen y controlan su empresa, adoptan decisiones a través de los órganos correspondientes (consejo de administración y asamblea general, eligen y son elegidos y controlan la gestión realizada (junta de vigilancia).

02.

EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA. UNA ALTERNATIVA VÁLIDA PARA GENERAR TRABAJO DIGNO Y DECENTE.

b) Contribuyentes económicos. Como contribuyentes económicos, los asociados realizan aportes periódicos en dinero, en especie o en trabajo convencionalmente avaluado, para el adecuado desarrollo de su empresa. Ello, en cumplimiento del tercer principio cooperativo "Participación económica de los miembros".

c) Aportantes de trabajo. Adicionalmente, en las CTA los asociados ponen a disposición su capacidad de trabajo, para el desarrollo de las actividades propias de la cooperativa, en su propio beneficio y el de la comunidad. Únicamente en los casos excepcionales establecidos, puede una CTA vincular personas naturales no asociadas. Estos casos excepcionales están establecidos en el artículo 2.2.8.1.14 del Decreto 1072 de 2015, así:

1._ "Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.

2._ Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.

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



03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

Las CTA son empresas legítimas, legales, formales y cuentan con las autorizaciones de ley para organizar el trabajo de las personas bajo la figura asociativa.

3. PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA

Con base en las fuentes oficiales disponibles, las principales cifras del cooperativismo de trabajo asociado se resumen en los siguientes cuadros.

Cooperativas de Trabajo Asociado Reporte Super Solidaria

Diciembre 31, 2021

#DE REPORTES	313
ACTIVOS	\$226.231
INGRESOS	\$523.897
PATRIMONIO	\$118.176
*Cifra millones de \$	

Cooperativas de Trabajo Asociado Reporte Planilla PILA Mintrabajo

Corte 10 de Abril de 2022

TRABAJADORES ASOCIADOS	25.931
HOMBRES	19.597
MUJERES	6.334
TRABAJADORES DEPENDIENTES	16.831
HOMBRES	11.812
MUJERES	5.019
TOTAL DE PUESTOS DE TRABAJO	42.762
HOMBRES	31.409
MUJERES	11.353

La crisis que se presentó por la indebida utilización de las cooperativas de trabajo asociado, durante los aproximadamente doce primeros años del presente siglo, terminó

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

con muchas de las CTA existentes y dejó una sombra de desconfianza pública frente a estas organizaciones, independientemente de si eran auténticas o no. Estos rastros de desconfianza que aún hoy persisten y que se manifiestan de muy diversas maneras, han impedido el completo desarrollo de esta figura, pese a encontrarnos en un mundo en plena transformación, donde el trabajo convencional asalariado ha cedido su posición ante novedosas formas de prestación de servicios, impulsadas recientemente por la pandemia del Covid-19.

Veamos a continuación algunos ejemplos de las dificultades que deben sortear las CTA en la actualidad.

3.1 PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS. POSICIÓN DE LA UGPP

Desde 2008, el artículo 6 de la Ley 1233 dispuso:

"Afilación al Sistema de Seguridad Social. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado serán responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos profesionales). Para tales efectos, les serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores

dependientes.

Para cotizar a salud, pensión, riesgos profesionales, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente". (Se destaca)

Es conveniente aclarar que, aunque a estas cooperativas no les es aplicable la legislación laboral ordinaria, debido a su particular naturaleza, en muchos aspectos se han venido equiparando los derechos de los trabajadores asociados a los de los trabajadores dependientes o subordinados, debido quizás a que, en el fondo, se les reconoce su calidad de "trabajadores" vinculados a una cooperativa.

El Decreto 3553 de 2008, reglamentario de la Ley 1233 mencionada, precisó lo que debía entenderse por compensación ordinaria y extraordinaria de los trabajadores asociados, así:

"Artículo 1. Compensación Ordinaria. Para efecto de la aplicación de la Ley 1233 de 2008, se entiende por compensación ordinaria la suma de dinero que a título de retribución, recibe mensualmente el asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el tipo de labor

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado. El monto de la compensación ordinaria podrá ser una suma básica igual para todos los asociados". (Se destaca)

En cuanto a las compensaciones extraordinarias señaló el decreto:

"Artículo 2. Compensación extraordinaria. Los demás pagos mensuales adicionales a la Compensación Ordinaria que recibe el asociado como retribución por su trabajo". (Destacamos)

De acuerdo con lo establecido, aunque las compensaciones de los trabajadores asociados tienen una naturaleza diferente, resultaba claro que la finalidad era asimilarlas a los salarios de los trabajadores dependientes, dado el carácter "retributivo del trabajo realizado" que les otorgó el decreto para, de esta forma, determinar el ingreso base de cotización con que se harán los aportes a la seguridad social.

Así las cosas, es claro también que las otras sumas que recibe el trabajador asociado por conceptos diferentes, no retributivos del trabajo realizado, no debían ser tenidas en cuenta para efectos de determinar el ingreso base de cotización para hacer los aportes a salud, pensiones y riesgos profesionales; sin embargo, la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales –UGPP, inició una

serie de requerimientos a las CTA por los pagos efectuados a la seguridad social, solicitándoles reliquidar los valores a cotizar incluyendo todas las sumas recibidas por los trabajadores asociados, con independencia del concepto o de su origen.

La anterior posición motivó el despliegue de diversas gestiones gremiales tendientes a que la UGPP comprendiera el verdadero alcance y dimensión de esta figura y las razones jurídicas por las cuales no era procedente el pago de la seguridad social, incluyendo como compensación ordinaria o extraordinaria cualquier suma de dinero que recibiera el trabajador asociado, dado que con ello se desconocía lo establecido en las disposiciones vigentes y, además, la naturaleza de las cooperativas de trabajo asociado.

No obstante, hay que mencionar que a lo largo de ese proceso Confecoop conoció también, como otra posible causa de los requerimientos de la UGPP, la poca claridad de los estatutos y de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones de algunas CTA del país, en los cuales no se especificaban las sumas de dinero que retribuían el trabajo realizado y cuales no tenían esa connotación.

La situación descrita condujo a que la Confederación propusiera un proyecto de circular donde se estableciera qué sumas

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

tenían carácter retributivo del trabajo realizado y cuales no; ello, con el propósito de evitar interpretaciones que afectaran a las CTA. Este proceso de incidencia gremial tomó más tiempo del esperado, hasta que el 10 de agosto de 2021 el Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo expidieron la Circular Conjunta No. 0048 de esa misma fecha.

En dicha Circular se hicieron importantes precisiones, por lo cual consideramos de la mayor importancia transcribir algunos apartes de su contenido:

(...)

"El IBC se debe determinar teniendo en cuenta las compensaciones ordinarias y extraordinarias y todo ingreso que percibe el trabajador asociado, derivado de su actividad personal. No puede referirse, por ejemplo, a un auxilio económico que por calamidad doméstica se haya pactado a manera de dádiva o gratuidad en el régimen de compensaciones, puesto que aun cuando tal monto sea percibido en beneficio del cooperado, dicho valor no se estipuló como retribución al servicio que presta o la actividad que realiza".

(...)

(...)

"Para cotizar a salud, pensión, riesgos

profesionales (hoy riesgos laborales, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente." (...)

"Ahora bien, en el caso de las compensaciones ordinarias éstas deberán corresponder a los pagos periódicos que suceden en el mes o se repiten cada mes, es decir, aquellas que deben ser recibidas por el trabajador asociado en forma habitual y periódica; en el caso de los pagos adicionales que se efectúan de manera extraordinaria, ocasional, eventual o esporádica, tales como: remuneración del tiempo suplementario, comisiones, o bonificación por desempeño, siempre y cuando retribuyan la labor del asociado, en el respectivo mes que los reciba, debe considerarse como compensación extraordinaria y deberá sumarse al ingreso base de cotización para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral".

Adicionalmente, en la Circular se establecen algunos de los pagos que no tienen carácter retributivo del trabajo realizado y que, en consecuencia, no pueden ser considerados compensaciones ordinarias o extraordinarias.

Esta Circular conjunta es de gran utilidad para las cooperativas de trabajo asociado –CTA, pues

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

no sólo aporta argumentos para la defensa jurídica frente a algunos de los requerimientos que haga la UGPP por este concepto, sino que también permite depurar el contenido de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones, con el propósito de que no haya lugar a interpretaciones y que exista total claridad sobre los términos y condiciones contenidas en estos regímenes, tanto frente a los asociados como frente a la cooperativa y frente a terceros.

Por último, no podemos dejar de mencionar por su pertinencia, la Sentencia recientemente expedida¹⁷ en la que el Consejo de Estado se pronunció en un caso particular con argumentos que tienen la misma lógica jurídica de los que han venido siendo el fundamento de la defensa gremial en relación con este tema. El Consejo se pronunció en el caso de una cooperativa de trabajo asociado frente a la cual la UGPP realizó la liquidación oficial de aportes a la seguridad social de sus trabajadores asociados, sobre la base de que todos los pagos adicionales que éstos recibían, distintos a la compensación ordinaria, constituían compensación extraordinaria y, en esa medida, eran base para liquidar los aportes a pensiones, salud y riesgos profesionales en criterio de dicha entidad.

Manifestó el Consejo de Estado:

"En el año 2008 fue expedida la Ley 1233, "Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social (...)", cuyo artículo 1o determinó las contribuciones especiales a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, con destino al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar.

Para ese efecto, determinó en el artículo 2 de la Ley que, se tendría como base de cotización para la liquidación de las contribuciones especiales con destino al SENA y al ICBF, la compensación ordinaria mensual establecida en el régimen de compensaciones, mientras que para las cajas de compensación familiar la base sería la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengadas por el trabajador asociado.

(...)

"Bajo ese estricto supuesto, entiende la Sala que la expresa remisión a las disposiciones legales en materia de los trabajadores dependientes para efectos de los aportes a la seguridad social, implicaría tener en cuenta las reglas aplicables a efectos de determinar el ingreso base de cotización (IBC), según las cuales los aportes deben realizarse sobre lo que constituye salario, lo que de suyo descarta los conceptos no salariales, que expresamente son señalados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, (...)

"Si bien resulta claro que la noción de salario es ajena al tema de las cooperativas, no puede perderse de vista

¹⁷ Sentencia No. 25274 del 31 de marzo de 2022. C.P. Myriam Stella Gutiérrez Argüello

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

que, para efecto de dar cumplimiento a la remisión establecida en la Ley 1233 de 2008, en materia de aportes a seguridad social, este último concepto del artículo 128 del CST (desalarización), sería equiparable a los beneficios que por estatutos, (regulación de carácter vinculante) fueron acordados por los asociados como no constitutivos de compensación (...)

"A más de lo anterior, resulta muy relevante tener en cuenta que lo que caracteriza tanto la compensación ordinaria como la extraordinaria es que los pagos sean retributivos para el asociado, lo cual no sería predicable respecto de los pagos ocasionales (auxilios funerarios, nacimientos matrimonios), ni de los pagos que son equivalentes a las prestaciones y vacaciones (bonificaciones semestrales, anual diferida y descanso anual remunerado). Ni de pagos dirigidos a facilitar el ejercicio de las funciones de los asociados, o que no se otorgan en función del trabajo desarrollado (ayuda de comunicación, ayuda de alimentación, ayuda de movilización, bonificación por transporte). Esto siguiendo el alcance señalado por la parte actora para cada uno de estos conceptos, lo cual no fue controvertido por la entidad demandada.

Todo lo anterior lleva a concluir que los conceptos en cuestión, no integrarían la base de los aportes a seguridad social".

Resulta gratificante ver como una corporación de tan alto nivel como el Consejo de Estado fundamenta su fallo, que es favorable a las

pretensiones de la cooperativa demandante, en argumentos similares a los que, de tiempo atrás, ha esbozado esta Confederación frente a la UGPP, sin receptividad alguna por parte de esta última.

La inflexible posición de la UGPP, ajena por demás a la normatividad vigente y a los pronunciamientos anteriores de la Corte Constitucional, como la Sentencia C-645 de 2011 retomada por el Consejo de Estado en esta oportunidad, condujo a que algunas cooperativas de trabajo asociado tuvieran que acudir a instancias jurisdiccionales para hacer valer sus derechos. Lamentablemente durante el tiempo que transcurre hasta que obtienen un pronunciamiento definitivo en las instancias correspondientes, muchas de dichas organizaciones desaparecen, como en efecto ha ocurrido, ante la imposibilidad de pagar las altísimas sumas indebidamente liquidadas por la UGPP.

Creemos que no era necesario tener que acudir a esos extremos, cuando el texto de las normas que regulan la materia y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, mostraban con claridad el camino jurídico a seguir. Ojalá la historia no se repita con otras cooperativas legítimas que cumplen con su objeto social y proporcionan trabajo decente a sus asociados.

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

<<< Volver al índice

3.2 PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL –PAEF

La declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la pandemia del coronavirus y los efectos de ésta en la economía y el empleo del país, motivaron, entre otros, la expedición del Decreto 639 de 2020, mediante el cual se creó el Programa de Apoyo al Empleo Formal –PAEF– como un programa social del Estado que otorgaba al beneficiario del mismo un aporte monetario mensual de naturaleza estatal, y hasta por tres veces, con el objeto de apoyar y proteger el empleo formal del país.

El decreto estableció que los beneficiarios de este aporte son las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan los requisitos que se establecen en su artículo 2º; no obstante, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Para scales –UGPP, en desarrollo de las funciones que le otorgó la mencionada norma para verificar el cumplimiento de los requisitos señalados, consideró que el aporte monetario dispuesto para las personas jurídicas no era aplicable a las cooperativas de trabajo asociado en cuanto a la categoría de trabajadores asociados pues, en su criterio, aplicaba exclusivamente a los trabajadores dependientes debido a que así lo mencionaba el decreto en alguno de sus

aportes.

Es importante mencionar que, el parágrafo 2 del artículo 3 de dicho decreto señaló que *“Para efectos del presente Programa, **se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario cotiza al sistema general de seguridad social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo mensual legal vigente, y a los cuales, en el mes de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada (SLN).**”*

Tenemos entonces en primer lugar, que fue desatinado en ese aspecto el Decreto 639 pues, al referirse a trabajadores dependientes condujo, aunque no hubiere sido esa la intención dada su finalidad, a que se excluyera del beneficio a los trabajadores asociados a las CTA. Y esa es justamente la problemática que rodea a esta figura en el país: su desconocimiento conduce a que no se le tenga en cuenta en muchos programas gubernamentales y que sea necesario adelantar gestiones gremiales encaminadas a incluirla, lo cual afecta o retrasa su desarrollo y evolución como una legítima modalidad de trabajo.

En efecto, la forma como quedó redactado el citado parágrafo 2 del artículo 3º del decreto,

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

llevó a que se negara el beneficio para los trabajadores asociados a las CTA y que únicamente se reconociera a los trabajadores dependientes, vinculados por contrato de trabajo de manera excepcional a estas cooperativas.

Con las gestiones gremiales adelantadas por Confecoop se logró que finalmente, el 22 de octubre de 2020 se expidiera la Ley 2060, por medio de la cual se modifica el Programa de Apoyo al Empleo Formal –PAEF– y el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios –PAF–, incluyendo de manera expresa a las cooperativas de trabajo asociado como personas jurídicas que también pueden acceder, en los términos establecidos en la normatividad vigente, a los beneficios otorgados a otro tipo de empresas en materia de nómina, que están destinados a mitigar los efectos económicos adversos derivados de la pandemia por el Covid19.

Con esta disposición, el Congreso de la República reconoce el derecho que asiste a las cooperativas de trabajo asociado como beneficiarias del subsidio a la nómina creado por el Decreto Extraordinario 639 de 2020, el cual les fue negado durante un tiempo.

Es importante señalar que, por la naturaleza jurídica y el objeto social de las empresas

cooperativas de trabajo asociado, esta ley hace referencia a la inclusión como beneficiarios del PAEF, tanto a los trabajadores asociados a ellas, como de los trabajadores que excepcionalmente sean vinculados bajo las reglas del trabajo dependiente.

El artículo 12 de la Ley 1233 de 2008, establece que *"El objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. En sus estatutos se deberá precisar la actividad económica que desarrollarán encaminada al cumplimiento de su naturaleza en cuanto a la generación de un trabajo, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales sobre la materia."*

Dicho de otra manera, las cooperativas de trabajo asociado son empresas constituidas con el único fin de proporcionar y mantener puestos de trabajo para sus asociados, de acuerdo con la normatividad que las rige. De ahí que el insistente desconocimiento de las cooperativas de trabajo asociado como generadoras de trabajo formal, además de ignorar la doctrina, la jurisprudencia y la normatividad vigente, se ha convertido en una gran paradoja, pues en esta oportunidad se les negó el acceso al subsidio sin tener en cuenta que son empresas creadas para tal fin,

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

¹⁸ Artículo 58 C.P. Inc. 3°. "El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad".

Artículo 333 C.P. "El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial".

con el único argumento de que los asociados trabajadores no tienen la "categoría" de trabajadores dependientes.

Así las cosas, es pertinente tener en cuenta las siguientes precisiones:

a) Las cooperativas de trabajo asociado son empresas y están amparadas por el artículo 58 y 333 de la Constitución Política¹⁸.

b) Las cooperativas de trabajo asociado son empresas de derecho privado cuyo objeto social es crear o mantener puestos de trabajo estable y digno, en el marco de la normatividad vigente y de los tratados internacionales sobre el trabajo.

c) La Corte Constitucional en reiteradas oportunidades ha precisado que en Colombia hay tres tipos de trabajo reconocido: el dependiente (reglado por el Código sustantivo de Trabajo), el independiente (normas civiles) y el trabajo asociado cooperativo (reglado por los regímenes de trabajo y compensación establecidos en la ley). Sentencia C 211 de 2000.

d) Las cooperativas de trabajo asociado deben obtener la autorización previa y escrita de sus regímenes de trabajo y compensaciones por parte del Ministerio de Trabajo antes de iniciar sus actividades, lo que además de refrendar su legalidad les imprime el carácter de empresas legítimas. Adicionalmente, están sometidas

a la supervisión del Estado a través de la Superintendencia de la Economía Solidaria o de las superintendencias que vigilan la actividad económica especializada de la cooperativa. (Vigilancia y Seguridad privada, Puertos y Transportes, Salud, Servicios Públicos).

En conclusión, las CTA son empresas legítimas, legales, formales y cuentan con las autorizaciones de ley para proporcionar y organizar el trabajo de las personas bajo la figura asociativa, por lo cual resulta inadmisibles que continúen siendo desconocidas por algunas instancias gubernamentales, máxime en momentos en que la transformación digital y de las comunicaciones impone mantener una mentalidad abierta frente a las distintas modalidades de trabajo existentes y frente a las que se han abierto paso en la vida laboral.

3.3 GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN- ESTRATEGIA SACÚDETE

El Decreto 688 del 24 de junio de 2021, creó el apoyo para la generación del empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, consistente en otorgar a los aportantes que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021, un aporte mensual correspondiente al 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por 12 veces, con el fin de generar

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

empleo joven y formal en el país.

En atención a las labores de incidencia adelantadas por Confecoop y a su expresa solicitud en este sentido, el decreto dispuso que podían ser beneficiarias del mencionado apoyo dentro de la Estrategia Sacúdete, las cooperativas que demuestren su calidad de empleadores mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA y las cooperativas de trabajo asociado, siempre que demuestren el pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral.

No obstante la claridad del Decreto 688, fue necesario continuar adelantando gestiones gremiales ante el Congreso de la República, tendientes al efectivo reconocimiento de las cooperativas de trabajo asociado como beneficiarias de esta estrategia gubernamental, dado que en el Proyecto de Ley 027C – 046S sólo se incluía a los trabajadores dependientes. Fue así que se logró que con la expedición de la Ley 2155 del 14 de septiembre de 2021, se reiterara su condición de beneficiarias del PAEF mencionado en el subnumeral 3.2 de este documento y del incentivo a la creación de nuevos empleos. Así lo estableció la ley:

"ARTÍCULO 25º. Las Cooperativas de Trabajo Asociado podrán ser beneficiarias del Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF Y del incentivo a la creación de nuevos empleos,

cuando hayan cotizado, respecto de sus trabajadores asociados, el mes completo al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1233 de 2008, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente. Así mismo, para efectos del Programa y del incentivo, las cooperativas deberán certificar el pago de las compensaciones ordinarias y extraordinarias mensuales de al menos un salario mínimo legal mensual vigente.

El control, inspección, vigilancia y fiscalización a las cooperativas beneficiarias del Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF y del incentivo a la creación de nuevos empleos, corresponderá a la Superintendencia de Economía Solidaria. En el Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF les será aplicable el límite de hasta 50 trabajadores que se incorpora en la presente ley".

3.4 DECISIONES ADOPTADAS EN ALGUNOS FALLOS JUDICIALES

Entre los años 2002 – 2003 se produjo en Colombia un aumento desmesurado en el número de entidades constituidas bajo la forma de cooperativas de trabajo asociado, muchas de las cuales fueron creadas como respuesta a la oportunidad que representaba el creciente uso

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

de la externalización de servicios y procesos y a la necesidad de obtener una fuente de recursos que permitiera a las personas solventar sus necesidades básicas, entre otros factores. Lo anterior, unido al desconocimiento de los aspectos legales y filosóficos del modelo de trabajo asociado cooperativo, dio lugar a su utilización para realizar actividades ajenas a la naturaleza de las CTA y, lo que es más grave, a vulnerar los derechos de los trabajadores.

Consecuentemente, se presentaron una serie de manifestaciones jurisprudenciales propiciada por trabajadores que se encontraban prestando servicios a terceros por cuenta de una de estas entidades, quienes debieron recurrir a vías judiciales para lograr la protección de sus derechos, prestaciones, vinculación a la seguridad social, entre otros, los cuales, contrario a los principios de las auténticas CTA, no eran reconocidos por estas entidades que se autodenominaban cooperativas.

En el sector público, dadas las políticas de racionalización del gasto y austeridad fiscal y a los numerosos recortes en las plantas de personal, las entidades tuvieron que recurrir a diversos mecanismos para contar con mano de obra que permitiera la adecuada prestación de servicios, situación que fue evidente en sectores como el de la salud y el de obras públicas, para el mantenimiento y reparación de

vías. Los mencionados servicios se prestaron a través de entidades que utilizaron la figura cooperativa y que en muchos casos fueron constituidas por los mismos exempleados.

A finales de 2009 la Corte Constitucional, con ocasión de la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el inciso cuarto del artículo 2 del Decreto Ley 2400 de 1968, modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 3074 del mismo año, hizo un amplio y detallado análisis de la relación laboral dependiente, sus diferencias con el contrato de prestación de servicios y la prohibición de que las entidades estatales recurrieran a este último para realizar labores de carácter permanente.

Una de las conclusiones de la Corte es que la administración no puede suscribir contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones de carácter permanente, pues para ese efecto debe crear los cargos requeridos en la respectiva planta de personal. Para determinar este carácter de "permanencia", según la alta corporación, pueden analizarse algunos criterios que permiten establecer si las funciones corresponden al ejercicio ordinario de las asignadas a la entidad pública, o si son parecidas a las labores desarrolladas por los empleados públicos vinculados a la planta de personal de la entidad.

Dentro de su análisis, señala la Corte (...) "en

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

la actualidad, se ha implantado como práctica usual en las relaciones laborales con el Estado la reducción de las plantas de personal de las entidades públicas, el aumento de contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes de la administración y de lo que ahora es un concepto acuñado y públicamente reconocido: la suscripción de "nóminas paralelas" o designación de una gran cantidad de personas que trabajan durante largos períodos en las entidades públicas en forma directa o mediante las cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales o los denominados out sourcing"¹⁹.

Este pronunciamiento de la Corte confirmó que el modelo de trabajo asociado cooperativo fue objeto –en muchas ocasiones– de indebida utilización por parte de entidades, incluso del mismo sector público, lo cual configuró una clara desviación de sus principios y de su esencia.

El trabajo asociado cooperativo fue utilizado durante varios años como un mecanismo para ahorrar costos laborales, en perjuicio de los trabajadores, pues al dejar éstos de pertenecer a la planta de personal de una entidad para vincularse forzosamente a una "cooperativa", continuaban realizando las funciones que ejecutaban antes, para el mismo empleador, pero esta vez en calidad de "asociados" de una entidad que en muchos casos desconocía sus derechos.

Esta situación le hizo mucho daño al cooperativismo y, en especial, al subsector de trabajo asociado cooperativo, pues la generalización con la que se hacía referencia a ella terminó afectando también a las auténticas cooperativas, las cuales tuvieron que soportar la mala prensa, la desconfianza pública y las voces que se levantaban pidiendo su desaparición, sin tener un conocimiento claro de la realidad.

Lo más alarmante es que aún hoy persisten la desconfianza y el desconocimiento frente al trabajo asociado cooperativo, como se aprecia, por ejemplo: a) en las normas que se expiden sin tener en cuenta a este subsector de trabajo, pese a estar legalmente regulado y sometido a la vigilancia estatal; b) en las posiciones que adoptan algunas entidades del Estado frente a ciertos temas relacionados con el trabajo y que, por ende, afectan a los trabajadores asociados, y c) en algunos fallos judiciales que pueden resultar contradictorios al momento de establecer una relación laboral de trabajo dependiente, como se ilustra de manera general a continuación.

¹⁹Sentencia C-614 de 2000. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
Exp. D-7615

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

3.3.1 SENTENCIA SL955–2021 DEL 8 DE MARZO DE 2021

Es necesario precisar de manera previa que el objetivo de este estudio es únicamente mostrar ciertos argumentos jurídicos que sirvieron de fundamento en algunos fallos judiciales proferidos en materias relacionadas con el trabajo asociado cooperativo, sin entrar en otro tipo de cuestionamientos.

Sin perder de vista la anterior aclaración, tenemos que en esta sentencia la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, examinó el tipo de relación existente entre unos trabajadores y la empresa contratante del servicio, en los siguientes términos:

(...)

"Hechas las anteriores precisiones y de acuerdo con la inconformidad planteada, la Sala debe dilucidar si el Tribunal erró al considerar que la vinculación entre los demandantes y el Ingenio (...) se dio en el marco de una relación laboral, o si, por el contrario, ellos prestaron sus servicios en los terrenos del demandado en virtud de diversos contratos cooperativos y de trabajo ...

"De esta forma, como quiera que las relaciones jurídicas a través de las cuales se pretende hacer ver que el Ingenio (...) ejerció control

y subordinación directa respecto de los demandantes y que recurrió a la figura de intermediación laboral para ocultar la relación de trabajo, esta Sala analizará en primer lugar la situación de éstos con (...)

"Para empezar, basta con revisar el certificado de existencia y representación de folios 51 a 55 del cuaderno n.º1, documento tenido en cuenta por el Tribunal, para constatar que, la siembra y cultivo de caña de azúcar en terrenos propios o ajenos, así como la «adecuación de actividades de cultivo, levante, abonamiento, limpieza y ejecución de toda clase de labores y actividades agrícolas para cultivar caña de azúcar», como actividades propias del objeto social del Ingenio (...), en esencia corresponden a las mismas pactadas con (...) en las ofertas de prestación de servicios, como se relaciona:

Coincidencia de actividades misionales que guardan relación con el convenio asociativo de trabajo del actor (...) a folio 695 del cuaderno n.º 3, en el cual se determina que, (...)

"Y, que según el contrato de prestación de servicios profesionales de folios 332 a 335 del cuaderno n.º 1, el Ingenio (...) contrató directamente la disolución y liquidación de la CTA (...), con lo que queda demostrado, para esta Corporación, de principio a fin la injerencia indebida del Ingenio en el ejercicio asociativo de los trabajadores, no siendo "obvio", como lo

03. UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

señala la réplica, que la libertad del desarrollo del objeto social de una empresa incluya como "colaboración armónica necesaria", la interferencia organizacional y administrativa en sus proveedores de mano de obra, pues lo que hasta aquí se comprueba, es que tantas precauciones jurídicas, antes que demostrar un ejercicio autónomo de los valores cooperativos, denota la fi me intención de llevar a lo más recóndito la verdad a la luz del principio de la primacía de la realidad.

De otra parte, cabe destacar que la CTA no se servía de sus propios medios operacionales para llevar a cabo la labor, pues utilizaban los elementos de trabajo y acondicionamientos técnicos del Ingenio, tal y como se extrae de las ofertas mercantiles previamente referidas, que en la cláusula décima quinta, expresa: (...)

Lo anterior, pone en evidencia que la suerte de las relaciones de trabajo de los demandantes dependía realmente del Ingenio (...) y no propiamente de la CTA (...); mostrándose protuberantemente desatinado que el Tribunal no tuviere por acreditado que los accionantes no fueron vinculados para laborar en el marco de la organización de una empresa contratista, sino de las contratantes, pues más allá de la verificación documental de la naturaleza jurídica de la CTA y la SAS y los contratos de prestación de servicios que los unieron con la empresa azucarera, debía comprobar si las

*proveedoras contaban con la autonomía técnica, administrativa y directiva, que les permitiera garantizar que podían asumir el servicio de corte de caña y algunas actividades inherentes a ella, sin requerir de la estructura empresarial de la usuaria y menos aún sujetar a sus trabajadores a la aceptación, capacitación, control e incluso, solicitudes de exclusión de personal, como antes se dijo.
[...]*

Por consiguiente, al amparo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (artículo 53 de la CP), se tiene que la mencionada cooperativa actuó como simple intermediaria, como quiera que no organizaba, controlaba y se beneficiaba de los servicios prestados por los demandantes, pues es indiscutible que quien programaba las labores de corte de caña, para el día subsiguiente a los trabajos diarios de los demandantes, era el ingenio, lo cual se comprueba al revisar las testimoniales de (...) pruebas frente a las cuales la Sala se habilita a pronunciarse dada la previa demostración de los yerros jurídicos y fácticos por parte del Tribunal, a partir de medios aptos en casación y que, si bien, no allegaron convencimiento en torno al recibo de órdenes directas por parte de los corteros, para el punto en estudio, esto es la falta de autonomía técnica y administrativa de la CTA, sí son contestes en que esta última no estaba en libertad de disponer por cuál terreno o suerte comenzar a recoger la caña.

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

Luego, la llamada a juicio, siendo su carga, no derrotó la presunción de que la prestación de servicios de los demandantes estuvo regida por un contrato de trabajo, pues no demostró que fue ejecutado por uno distinto al laboral o que no se realizó en condiciones de subordinación y dependencia. (...)

Como puede observarse en los apartes transcritos de la sentencia, la Corte Suprema de Justicia encontró demostrada la existencia de un contrato laboral entre los demandantes (trabajadores de la caña) y la empresa contratante (Ingenio), entre otras razones, porque era esta última la que coordinaba e instruía sobre la manera en que debían realizarse las labores de corte de caña.

3.3.2 SENTENCIA DEL 7 DE FEBRERO DE 2022²⁰

Un trabajador asociado a una CTA de vigilancia y seguridad privada presentó demanda contra ésta, afirmando haberse vinculado laboralmente a la cooperativa a través de contrato verbal de trabajo y que fue despedido sin previo aviso y sin que mediara una justa causa.

Por lo anterior, el demandante solicitó la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, el pago de las prestaciones causadas y la indemnización por despido injusto.

La cooperativa demandada precisó que no existió relación laboral alguna con el accionante, pues entre ellos medió un acuerdo cooperativo; que el demandante se vinculó como trabajador asociado y que posteriormente comunicó su intención de retirarse, razón por la cual se le devolvieron sus aportes. También precisó que el actor no percibía salario al no existir una relación laboral, por lo cual recibía compensaciones de acuerdo con el estatuto de la cooperativa y el régimen de trabajo asociado y de compensaciones.

En este contexto, el Juzgado (...) orientó su análisis a establecer si entre el demandante y la cooperativa de trabajo asociado demandada, existió una relación laboral, concluyendo que efectivamente la hubo, porque en su criterio fue sometido a subordinación por parte de la cooperativa, configurándose una relación laboral en los términos del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Juzgado encontró que existía una relación laboral entre el trabajador asociado y la cooperativa, en atención a que aquél recibía instrucciones de un coordinador de la cooperativa y concluyó que estas órdenes e instrucciones desdibujan la figura del trabajo asociado y constituyen una relación de subordinación.

²⁰Esta sentencia se encuentra aún en debate jurídico por parte de los interesados.

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

A diferencia de lo ocurrido en la sentencia de la Corte Suprema antes mencionada, en la que se concluyó que existía un vínculo laboral entre los trabajadores y la empresa contratante (Ingenio), pues de ésta recibían instrucciones sobre la forma de realizar el trabajo, en el segundo caso el Juzgado encontró demostrado el vínculo laboral entre la cooperativa y el trabajador asociado, con el argumento de que la cooperativa instruía y daba órdenes al trabajador asociado sobre la forma de llevar a cabo la labor contratada.

Sin entrar en el detalle del debate probatorio que debió darse en cada uno de los casos citados, es válido señalar que los argumentos expuestos pueden resultar contradictorios; sin embargo, dichos argumentos permiten arribar a variadas conclusiones, entre ellas: a) que aún persiste la indebida utilización del modelo, b) que se desconocen los elementos característicos del trabajo asociado cooperativo, c) que se evalúa el trabajo asociado cooperativo con prevención y desconfianza, d) las cooperativas de trabajo asociado no están ejerciendo apropiadamente su derecho de defensa.

También es válido concluir, con base en los argumentos esbozados en los fallos judiciales antes citados, que algunas cooperativas de trabajo asociado pueden no estar incluyendo en sus regímenes de trabajo asociado y de

compensaciones los aspectos fundamentales y la totalidad de requisitos que regirán sus relaciones con los trabajadores asociados, de conformidad con las normas vigentes, lo cual se presta para interpretaciones y confusiones frente a la verdadera naturaleza y alcance de esta modalidad de trabajo.

En todo caso, no puede perderse de vista que la relación contractual entre una empresa contratante de bienes o servicios se traba con la empresa contratista, en este caso con la cooperativa de trabajo asociado, que es la responsable de suministrar dichos bienes y servicios y, en consecuencia, la cooperativa está en la obligación de guiar, dirigir o coordinar la forma en que se prestarán tales servicios o se suministrarán los bienes por parte de los trabajadores asociados, en los términos establecidos en el Régimen de Trabajo Asociado.

En tal sentido, esta coordinación o dirección es una expresión de la autonomía que debe tener la CTA frente al contratante y, en manera alguna, puede asimilarse a la relación laboral dependiente, dado que tal facultad de coordinación deriva de la relación de trabajo asociado. Esta característica, al parecer, no fue adecuadamente valorada o suficientemente defendida por la CTA demandada, en el segundo caso revisado, lo que pudo haber llevado al juez a confundir la relación interna del asociado trabajador con su empresa cooperativa con una "relación de dependencia

03.

UNA MIRADA AL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN LA ACTUALIDAD

laboral" situación que frente a la ley vigente y a la lógica del modelo no existe, por corresponder a dos modelos distintos, con regímenes jurídicos diferentes.

Al respecto, en consonancia con lo manifestado en el subnumeral 2.1.1, reiteraremos las principales diferencias existentes entre el trabajo dependiente y subordinado y el trabajo asociado cooperativo, así:

TRABAJO DEPENDIENTE Y SUBORDINADO	TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO
<i>Contrato de trabajo verbal o escrito.</i>	<i>Contrato de asociación de un grupo de personas, con el fin de proporcionarse trabajo digno y decente (acuerdo cooperativo)</i>
<i>Sometimiento al empleador, quien imparte órdenes y exige su cumplimiento.</i>	<i>Todos tienen la calidad de trabajadores asociados y no existe la figura del empleador.</i>
<i>Dependencia permanente frente al empleador.</i>	<i>No existe dependencia entre los asociados, pero si organización de la empresa, planeación y coordinación de la forma en que se realizará el trabajo.</i>

TRABAJO DEPENDIENTE Y SUBORDINADO	TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO
<i>El trabajador recibe como contraprestación de su trabajo un salario.</i>	<i>El trabajador asociado recibe como contraprestación una compensación de acuerdo con el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones.</i>
<i>El trabajador y el empleador se encuentran en extremos opuestos de la relación, en la que se percibe como parte débil al trabajador.</i>	<i>Todos los asociados son dueños, pues tienen simultáneamente la triple calidad de gestores de la empresa, contribuyentes económicos y aportantes de trabajo.</i>

Es pertinente hacer un llamado al cumplimiento de los principios, características y prohibiciones que son aplicables por disposición legal a las cooperativas de trabajo asociado, pues sólo de esta manera se preserva su naturaleza y se evita su indebida utilización, dado que el trabajo asociado cooperativo es una forma legítima de unir esfuerzos y es una de las expresiones más puras de la cooperación para proporcionar trabajo digno y decente a los asociados.

04. REFLEXIONES FINALE

4.1.

Este análisis contextual ha sido elaborado por Confecoop para presentarlo a las cooperativas de trabajo asociado, al sector cooperativo, a los funcionarios gubernamentales y al público en general, con la finalidad de mostrar un panorama integral de las condiciones actuales que rodean a estas organizaciones y las circunstancias en que deben desarrollar sus actividades para cumplir con su objeto social de proporcionar trabajo a los asociados, de acuerdo con los postulados internacionales sobre el trabajo, dictados por la OIT.

La situación no es fácil y esa es la razón que impulsa a Confecoop a continuar abanderando la defensa jurídica de estas cooperativas. Para ello, además de acoger la normatividad vigente, la doctrina cooperativa internacional y los lineamientos sobre el futuro del trabajo, promovidos por la OIT, acogemos y promovemos con interés los pronunciamientos de la academia, de organismos multilaterales, de la Alianza Cooperativa Internacional – ACI y de CICOPA, su organismo asesor para las cooperativas de trabajo, producción, industria, artesanales y sociales relacionados con este tipo de cooperativas y sus posibilidades en el mundo del trabajo.

4.2.

En su informe de desempeño laboral de 2019, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

–OCDE señaló que "es necesario actuar con rapidez para que las personas puedan afrontar los retos de un mundo laboral en constante cambio".

"Los gobiernos necesitan revisar sus estrategias respecto al empleo y los puestos de trabajo para reducir mayores tensiones sociales y económicas, según el nuevo informe de la OCDE. Sin una intervención rápida, muchas personas, sobre todo los trabajadores de baja cualificación, se quedarán atrás en un mundo del trabajo que cambia a gran velocidad²¹.

Recientemente se ha abierto un nuevo escenario para impulsar la economía social y solidaria en el país, como un medio valioso para superar la informalidad, promovido a instancias del Departamento Nacional de Planeación y con el apoyo de la OCDE, donde Confecoop ha sido invitado a participar.

Esta iniciativa hace parte del programa "Protección social y lucha contra la informalidad, a través de la formalización de trabajadores en Colombia", que plantea que la promoción de ecosistemas eficientes de economía solidaria puede ayudar significativamente a combatir la informalidad y sus impactos y a brindar soluciones que soporten la transición hacia el trabajo formal en diversos sectores de la economía.

²¹<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/informepers-pectivasdeempleo2019delaocde.htm>

04.

REFLEXIONES FINALE

Estamos seguros de que, el trabajo que se llevará a cabo con la OCDE, así como las demás gestiones de incidencia que desarrolla esta Confederación, contribuirán a que el trabajo asociado cooperativo sea reconocido y tenido en cuenta como lo que en efecto es: una modalidad de trabajo distinta, con características propias y una muy valiosa herramienta que contribuye a la formalización, a proporcionar trabajo en condiciones dignas y al desarrollo del mercado del trabajo en Colombia.

4.3. 110a. Conferencia Internacional de Trabajo promovida por la OIT– 2022²²

La 110a Conferencia Internacional de Trabajo promovida por la OIT, que se llevará a cabo a finales de mayo y principios de junio de 2022, en Ginebra Suiza, incluyó para discusión de su asamblea general un punto de su agenda sobre trabajo decente y la economía social y solidaria.

Por considerarla de la mayor importancia para el proceso de incidencia, promoción, fomento, fortalecimiento y desarrollo empresarial de las cooperativas y de la economía solidaria en el país, citamos apartes de la Introducción del documento presentado por la OIT para esta actividad:

"2. Esta decisión allanó el camino para lo que será el primer debate amplio sobre la ESS celebrado en la OIT. Aunque la ESS no es nueva,

su importancia para las políticas y su visibilidad han aumentado considerablemente desde comienzos de siglo. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) se reconoce que una economía social sólida es fundamental para el desarrollo económico y las oportunidades de empleo sostenibles.

"En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se reconoce la contribución de la ESS a la generación de trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. En el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID–19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021) se reconoce el papel de la ESS para lograr una recuperación de base amplia y generadora de empleo con oportunidades de trabajo decente para todos. Por lo tanto, es oportuno discutir sobre el valor añadido de la ESS y su papel en el avance de la justicia social a través del trabajo decente, así como en la promoción del desarrollo sostenible.

"3. Tres normas internacionales del trabajo recientes hacen referencia directa a la ESS. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), se pone el acento en que una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes, así como de un sólido

²²El trabajo decente y la economía social y solidaria. 110ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Reunión 2022. OIT. Ginebra, Suiza.

04.

REFLEXIONES FINALE

sector cooperativo, mutualista y de otras organizaciones sociales y no gubernamentales. En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) se reconoce que las cooperativas y las unidades de la ESS son medios que facilitan la transición a la economía formal, aunque también puedan operar en la economía informal. En la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), se reconoce el papel de las cooperativas y otras iniciativas de la economía social en el marco de sus esfuerzos por posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia.

"4. La promoción de una ESS sólida también está relacionada con la promoción de las empresas sostenibles. El impacto de la crisis de la COVID-19 ha exacerbado los déficits de trabajo decente preexistentes, ha provocado un aumento de la pobreza, ha incrementado las desigualdades y ha puesto al descubierto las brechas digitales dentro de los países y entre ellos (2). En un momento en que los requerimientos de nuevas formas de hacer negocios son cada vez más frecuentes, la ESS puede proporcionar una base para un modelo de empresa que fomente la inclusión, la sostenibilidad y la resiliencia. (3). Las unidades de la ESS son empresas sostenibles en la medida en que son económicamente viables y siguen los valores y principios de la ESS, tal y como se

describen en el capítulo 1, por lo que priorizan la dignidad humana, la sostenibilidad medio ambiental y el trabajo decente por encima de la búsqueda legítima de beneficios.

"5. Desde su creación, la OIT ha sido consciente de la importancia que tienen para su mandato las cooperativas, el segmento mejor organizado de la ESS en muchos países del mundo. En el artículo 12 de la Constitución de la OIT se establece que la OIT «podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas». Ya en 1919 se establecieron relaciones formales entre la OIT y la Alianza Cooperativa Internacional. Las cooperativas figuran en las normas internacionales del trabajo desde 1947. La Recomendación N.º 193 proporciona un marco para el desarrollo de políticas y textos legislativos relativos a las cooperativas en el siglo XXI.

- DIVERSAS MODALIDADES DE TRABAJO.
EL TRABAJO ASOCIADO COOPERATIVO EN COLOMBIA



MAYO 2022

CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE COLOMBIA

