

EL TRABAJO ASOCIADO UN INSTRUMENTO PARA DESLABORALIZAR LA CONTRATACIÓN LABORAL UN MODELO ECONÓMICO SE IMPONE EN EL ÁMBITO MUNDIAL

En las últimas tres décadas se ha afianzando un único modelo económico en el ámbito mundial, el cual en términos gruesos, se caracteriza por los siguientes elementos:

1. Eliminación o expresión mínima del papel de Estado como agente económico.
2. Reducción del Estado a agente productor de las reglas de actuación de los agentes económicos privados y de supervisor de su cumplimiento
3. Achicamiento del tamaño del Estado.
4. Abandono por parte del Estado de las responsabilidades de brindar seguridad social a sus asociados y fijación de esta responsabilidad en cada miembro de la sociedad.
5. Derrumbamiento de las fronteras comerciales y con ello globalización de las relaciones comerciales.
6. Flexibilización laboral interna y externa y desregulación o deslaboralización de la relación laboral.
7. Procesos productivos con alto componente tecnológico y baja utilización de mano de obra.

La generalización y afianzamiento de un modelo económico único en el mundo ha propiciado las condiciones para que el empresariado actúe contra una de las mayores conquistas de los trabajadores: el establecimiento de un marco legal especial para las relaciones contractuales entre empleadores y asalariados: El contrato de trabajo.

Con la consolidación del sistema de producción capitalista en las últimas décadas del siglo XIX, la comunidad Jurídico Internacional y con ella los gobiernos, llegaron a la conclusión que la relación entre empleadores y asalariados debía regirse por un contrato distinto a los contratos comerciales, en torno a los cuales se presuponía la igualdad de las partes contratantes, y por ello se erigió o creó el contrato laboral. Por medio de éste el Estado reconocía una protección especial para la parte débil en la relación mediante la fijación de los parámetros mínimos (prestaciones) que cada contrato debía incluir en favor del asalariado, es decir, el Estado intervenía creando condiciones de favorabilidad para éste.

Pues bien, la naturaleza de este tipo de contratos, en especial su alcance social y político, se cuestiona hoy de manera generalizada y agresiva por los empresarios en el mundo, pretendiendo retrotraer las relaciones laborales a las condiciones precapitalistas o para decirlo de manera más cruda, se pretende regresar a las épocas del capitalismo salvaje y deshumanizado donde sólo interesaba la generación de ganancia sin consideración por las condiciones bajo las cuales laboren los seres

humanos que crean las riquezas.

Hoy los empresarios aspiran a que las relaciones con sus asalariados se rijan por contratos comerciales donde las condiciones sean establecidas entre las partes, sin sujeción a las prestaciones económicas, de seguridad social y de reconocimiento de derechos políticos fundamentales, valga decir, sindicalización, interlocución o intermediación de la organización de los asalariados y negociación colectiva de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo.

La llave Maestra de la Deslaborización En Colombia.

Colombia, a partir de 1990, inició su proceso de flexibilización y deslaborización introduciendo políticas laborales dominantes en el mundo que benefician las iniciativas empresariales para su mayor competitividad a costa de la estabilidad de los trabajadores, de la exclusión en la gestión de las empresas, y por sobre todo, de la participación en los excedentes o ganancias empresariales. Lo evidente es que hoy es más incierta la permanencia de los trabajadores en sus puestos laborales, puesto que el empleador, gracias a la diversidad de contratos y formas de enganche de personal, tiene más libertad para disponer de la fuerza laboral, llevando incluso a que los costos de la nómina para los empleadores sean menores; esto significa que en las empresas el peso de los gastos laborales, comparado con el conjunto de los costos, es menor. A pesar de estas circunstancias las ganancias empresariales ahora son mucho menores que años atrás.

Estas tendencias en las relaciones laborales se expresaron jurídicamente en favor de los empresarios a través de las siguientes leyes y decretos.

Ley 50 de 1990.

Esta ley facultó a los empresarios para contratar personal bajo la figura del salario integral, así se excluyó de los beneficios económicos propios de un contrato de trabajo a los trabajadores que devengan más de 10 salarios mínimos legales. Alguien podría decir que esta disposición tiene poca importancia habida cuenta del bajo número de asalariados que reciben remuneraciones por encima de ésta cuantía, pero el efecto está, no sólo en la exclusión del contrato laboral a estas personas, sino sobre todo en la introducción de esta modalidad en la contratación laboral en Colombia y por el estímulo que ha brindado a los empresarios para hacerlo ilegalmente, incluso con trabajadores de salario mínimo legal, como es frecuente encontrarlo sobre todo en empresas de confecciones.

La otra figura deslaborizadora que introdujo la ley 50 del 90 fue la relativa a la facultad brindada a los empresarios de seguros, títulos de capitalización y de apuestas permanentes, para contratar bajo la modalidad de contratos civiles la venta de sus productos. A partir de la vigencia de esta ley miles de trabajadores de este sector pasaron a ser trabajadores independientes, sin ningún vínculo laboral y sin los beneficios que se derivan de él. Es más, pasaron a tener responsabilidad solidaria en la cartera que se genera en la venta de los servicios. Los empresarios no sólo se

beneficiaron de la disminución de costos laborales, también se sustrajeron a los riesgos de las carteras que se generan en la venta de estos productos, así se pasan estos riesgos al vendedor comprometiendo el patrimonio de este tipo de trabajadores.

La ley 79 de 1988 y su decreto reglamentario 486 de 1990 crea las cooperativas de trabajo asociado y La ley 10/91 y el decreto 1100 de 1992 sobre empresas de trabajo asociado son normas que facultan a las empresas de esta naturaleza para sustraerse de la normatividad laboral y para suscribir con sus asociados contratos civiles cuando ellos laboran en sus proyectos productivos o en la prestación de servicios a terceros. En contraprestación por los servicios prestados por los trabajadores, estas entidades pueden establecer un régimen de compensaciones que pretende suplir las prestaciones económicas y sociales propias de un contrato de trabajo, de tal forma que el grado de las compensaciones depende de la solidez económica de la empresa o de la rentabilidad de los contratos que celebren.

Las cooperativas de trabajo asociado fueron el instrumento a través del cual el Estado reemplazó a miles de trabajadores en las labores de mantenimiento y reparación de vías y hoy son utilizadas por éste para prestar los servicios que son de su responsabilidad pero que ha eliminado de su estructura de operación.

Ley 80 de 1993 (Sobre contratación administrativa)

El artículo 32 de dicha ley faculta a empresas o entidades de naturaleza Estatal a contratar trabajadores bajo la modalidad de contratos civiles de prestaciones de servicios, estos trabajadores no reciben ninguna de las prestaciones económicas y sociales de un contrato de trabajo, valga decir primas, cesantías, seguridad social, descanso remunerado y vacaciones.

Bajo estas modalidades laboran miles de trabajadores que son excluidos de los beneficios de un contrato laboral, desmejorando sus ingresos, sus condiciones de trabajo y su posibilidad de asociarse sindicalmente, pero por sobre todo, su derecho a negociar de manera colectiva las condiciones de venta de su fuerza laboral.

LAS COOPERATIVAS TRABAJO ASOCIATIVO (CTA) Y LAS EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIATIVO (EAT)

El Estado colombiano, en desarrollo de su política de estímulo a la generación de empleo, dio forma jurídica a las Cooperativas y a las Empresas de trabajo asociativo.

Las primeras son asociaciones inscritas en el marco legal en los principios del cooperativismo y por tanto sin distribución o retorno individual de los excedentes generados en las actividades desarrolladas por los asociados; las segundas son asociaciones de pequeños productores o de profesionales con fines de lucro individual, cuya característica central consiste en que los asociados realizan las actividades propias del objeto social de la empresa, es decir, los asociados son los ejecutores directos de las actividades económicas de la empresa.

Como estímulo a la asociación de trabajadores o de pequeños empresarios, en EAT o en CTA, el Estado ha creado regímenes especiales expresados sobre todo en excepciones laborales o tributarias, el hecho más notable y común a ambas es la excepción de aplicación *del régimen laboral* para las personas que tienen las calidades de asociadas y trabajadores directos de ellas.

Características básicas de las entidades de trabajo asociado

Empresas Asociativas de Trabajo

Objeto social. Producción, comercialización o distribución de bienes básicos de consumo familiar y prestación de servicios de manera individual o colectiva, encaminada a la producción, comercialización y distribución de los bienes de consumo familiar, es decir, las actividades de este tipo de empresas se restringen a las actividades de producción o de servicios sólo de bienes de consumo familiar.

Asociados. Para actividades de producción máximo 10 y para actividades de prestación de servicios máximo 20; mínimo de asociados 3.

Aportes. Los asociados pueden participar en la empresa a partir de los siguientes tipos de aportes:

- *De trabajo.* Todo asociado aporta como elemento básico su capacidad productiva, pero adicionalmente puede aportar una destreza, tecnología o conocimiento expresado en propiedad intelectual.
- *Económicos:* Éstos pueden estar representados en bienes muebles, inmuebles o en dinero para la constitución del capital semilla o de inicio de la empresa.

Distribución de excedentes. Estos se distribuyen al final de cada ejercicio económico en proporción a los aportes de cada asociado.

Avances. Son adelantos en dinero que se dan a los asociados y son descontables de la participación en las utilidades de cada ejercicio económico.

Aportes a la seguridad social. La empresa debe afiliar a sus asociados a la seguridad social; para cubrir estos costos podrá constituir reservas con recursos provenientes de las utilidades.

Régimen tributario. Las E.A.T están exentas de pagos de impuestos por renta y patrimonio. Las utilidades de sus asociados, provenientes de los aportes laborales, están exentas del pago de impuesto a la renta en un 50%.

Personería jurídica. Las E.A.T. se inscriben en las cámaras de comercio, las cuales les asignan una personería jurídica y ésta se registra en la subdivisión de trabajo asociativo e informal del Ministerio de Trabajo, quien tiene facultad de control sobre

ellas.

Normas que las rigen. Ley 10 de 1991 y el decreto 1100 de 1992

Cooperativas de trabajo asociativo

Objeto social: producción de bienes; ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria. A diferencia de las E.A T. a las cooperativas no se les restringe las actividades económicas para su actuación, pero la ley les exige las siguientes condiciones de operación:

- a. Ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de labor o de los derechos que proporcionan fuentes de trabajo o de los productos de trabajo.
- b. Organizar directamente las actividades de sus asociados con autonomía administrativa, asumiendo los riesgos en su realización.
- c. Trabajo a cargo de los asociados y sólo en forma excepcional con no asociados pero deben ser vinculados bajo contrato laboral.

Asociados. El número mínimo para constituirse es de 10 asociados y a partir de allí podrán afiliar todas las personas que le sean posibles.

Aportes. El asociado vincula su trabajo personal y algún aporte económico al desarrollo de la empresa como capital semilla y adicionalmente, debe pagar una cuota mensual o como aporte social mensual.

Distribución de excedentes. Parte de los excedentes pueden retornar a los asociados como complemento de las compensaciones.

Régimen tributario. Están exentas de pago de impuestos por renta y complementarios.

Las remuneraciones de los asociados (compensaciones) no son consideradas como honorarios y por tanto tiene una retención en la fuente menor que estos.

Personería Jurídica. Las C.T.A se registran en las cámaras de comercio que les asignan la personería jurídica. El control y vigilancia lo ejecuta el Ministerio de trabajo y el DANCOOP.

Normas que las rigen. Ley 79 de 1988 y el decreto 468 de 1990.

EL ESPÍRITU QUE ANIMA LAS FORMAS JURÍDICAS DE APOYO AL TRABAJO ASOCIADO

Las formas jurídicas que crean y regulan las empresas y cooperativas de trabajo asociado tiene por propósito estimular, a través de facilidades legislativas, la asociación de personas para que manufacturen productos o presten servicios de manera autosuficiente, contribuyendo a generar nuevos empleos y el bienestar de las personas que se asocian, es decir, son formas jurídicas que hacen parte de las políticas y estrategias que el Estado, que por intermedio del Ministerio de Trabajo, está en obligación de impulsar a fin de generar empleo, condición esencial de un mínimo de bienestar de los ciudadanos. La iniciativa gubernamental y el acompañamiento normativo del legislador procuran, con normas como estas, crear condiciones para generar nuevas empresas y nuevos empleos que ayuden a paliar el grave fenómeno del desempleo.

En los principios cooperativos y en el espíritu que animó a los legisladores al configurar las normas que dan vida jurídica a las Empresas y Cooperativas de trabajo asociado, es inequívoco el propósito de crear condiciones materiales y jurídicas para que ciudadanos poseedores sólo de su capacidad o fuerza de trabajo, o de ésta y de algún pequeño capital representado en conocimientos, instrumentos de trabajo o dinero, se asociaran para construir empresa, y a partir de ella, generar su propio empleo y construir un principio de bienestar para ellos y sus familias.

La creación de nuevos empleos a través de estas nuevas empresas y la naturaleza colectiva y autónoma de éstas, resumen el espíritu que anima la normatividad que abre el camino a las Empresas y Cooperativas de trabajo asociado. Esta intencionalidad la deja expresa el gobierno cuando en el decreto reglamentario 468 de 1990 establece que las Cooperativas de trabajo asociado deben ser propietarias o poseedoras de los medios materiales de trabajo, deben organizar directamente las actividades de sus asociados, tener autonomía administrativa y asumir los riesgos que implique los trabajos que ejecuta; es más; cuando se refiere a la modalidad de cooperativas que se constituyen para prestar servicios, bien como complemento a una actividad productiva o como actividad económica específica, deja expreso que debe hacerse de "forma autogestionaria" (artículo 1 del decreto 468), estos condicionamientos reafirman de manera expresa la naturaleza cooperativa, comunitaria, autocreadora y autónoma de este tipo de empresas.

En cumplimiento de tal espíritu los asociados colectivizan, asocian sus instrumentos de trabajo, sus muchos o pocos recursos de capital, sus potencialidades laborales, asumen los riesgos o los beneficios que se generan en la operación de la empresa, determinan colectivamente las formas y condiciones de trabajo, valga decir, la distribución del trabajo, jornadas y horarios, las formas de operación, responsabilidades de orientación, seguimiento y control, las formas y magnitudes de retribución económica etc. Este es el espíritu, estos son los elementos que caracterizan el trabajo asociado, por ello se hacen merecedores de favorabilidades y excepcionalidades de parte del Estado y por ello renuncian a los beneficios que implica un contrato de trabajo.

El trabajo asociado concurre al escenario del mercado, bien sea de generación o venta de productos o servicios, como agente económico directo y autónomo, no concurre como intermediario de otro agente económico; las empresas de trabajo asociado no fueron creadas para suplirles o subcontratarles trabajo a otros agentes económicos

Pues bien, todas las empresas que se constituyen en cumplimiento de tal espíritu, responden de un lado al propósito Estatal de generación de nuevas empresas, nuevos empleos y el de potenciar el sector solidario de la economía, el hacer uso de las ventajas que el Estado les ofrece para crear oportunidades de ocupación y de bienestar a quienes se asocian.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO ASOCIADO

En principio hay que indicar que aunque actúen en función de las normas y principios del trabajo asociado, las condiciones del trabajo en el marco de una Empresa o Cooperativa, son inferiores a las que otorga el trabajo cuando se regula por un Contrato de Trabajo.

Una mirada comparativa de las condiciones de un Contrato Laboral con las del Contrato Comercial que establece una cooperativa con sus asociados, evidencia las condiciones de inferioridad y precariedad en que se ponen, por regla casi general, a este tipo de trabajadores:

Remuneración incierta. El monto de la remuneración depende de la bondad de los contratos que se suscriban, para el caso de las cooperativas de prestación de servicios, o de los resultados económicos en las de producción, es más, las remuneraciones de un año pueden ser afectadas por los descuentos o reintegros que se impongan como consecuencia de los déficit o pérdidas de ejercicios económicos anteriores, de estas situaciones resulta entonces la incertidumbre de las remuneraciones.

Compensaciones económicas parciales o incompletas. Por lo regular, las cooperativas se empeñan en establecer un régimen de compensaciones que se acerque a las prestaciones que brinda un Contrato Laboral, pero es evidente que no lo logran. Hay muchas diferencias con relación al alcance y magnitud de estas compensaciones, pero lo que sí es claro es que una prestación de tan significativo contenido social, como el aporte anual con destino a la constitución de un fondo individual para los eventos de cesantía de los asociados, es un fondo de plena utilización por la administración de la cooperativa, por lo regular como capital de trabajo sin pago de interés por su uso, y lo que es más grave, su devolución en caso de retiro depende de las condiciones financieras de las cooperativas, y en algunas no son pagadas si el asociado es expulsado.

Parcial cumplimiento de sus obligaciones con la seguridad social. Por lo general, las aportaciones a la seguridad social son determinadas por las administraciones de las cooperativas en proporciones distintas a las establecidas por la ley, obviamente, con cargas mayores para los trabajadores asociados que las que estipula el sistema de

seguridad social. En algunos casos, en especial en las cooperativas de prestación de servicios profesionales, las afiliaciones a la previsión pensional se hacen a partir de una base de cotización igual al salario mínimo legal cuando las remuneraciones de estos asociados superan varias veces ese monto, lo cual implica que estos trabajadores están construyendo una pensión de vejez, de salario mínimo y cuantía en completa desproporción con las condiciones de sus ingresos. Tampoco es clara la obligación legal de cotización con base en las remuneraciones promedios, explicable entre otras cosas, por la incertidumbre económica de las empresas.

Aportes económicos obligatorios que erosionan la remuneración. Por lo regular las cooperativas establecen tres tipos de aportes obligatorios a sus asociados: una cuota de afiliación por una única vez no reembolsable, un monto como aporte a la capitalización de la cooperativa y una cuota obligatoria mensual no es inferior al 5% de la remuneración mensual y puede, en algunos casos, llegar al 10%, estos dos últimos aportes tienen la calidad de aportes sociales, siendo en principio patrimonio del asociado, aun cuando como ya se indicó que pueden ser afectados por la Dirección de las cooperativas en casos de iliquidez o pérdidas. Estos aportes, en particular los mensuales, tienen irrefutablemente un efecto significativo en la disminución de los ingresos de los trabajadores asociados, en especial en aquellos que devengan un salario mínimo o cercano a él, téngase en cuenta que esta remuneración es la predominante en las empresas de cooperación asociada.

A manera de conclusión sobre este punto podemos indicar que el régimen de compensaciones en las cooperativas depende de cada organización; no existe regla uniforme; esta condición genera organismos privados que terminan regulando las condiciones de trabajo y de remuneración de miles de trabajadores, sin que se atengan a parámetros mínimos y sin sujeción a normatividad alguna, como es observable, entre otros casos, en el sector económico de la seguridad social.

Téngase en cuenta que muchas cooperativas se constituyen a partir del registro de sus estatutos, pero no inscriben ante el Ministerio de Trabajo sus regímenes, en especial el de compensaciones, situación que se presta para que se cometan toda clase de arbitrariedades con sus asociados.

LA DESFIGURACIÓN DEL TRABAJO ASOCIATIVO.

Hoy en Colombia un número muy significativo de las cooperativas de trabajo asociativo, ante todo las que definen su objeto social en la prestación de servicios, actúan como suministradoras de personal a distintas empresas privadas o públicas, es más, han sido creadas bajo su égida y sobreviven por los contratos que les suministran y bajo la condición de que respondan a sus orientaciones políticas, técnicas y administrativas.

Estas cooperativas encubren, como lo dice el artículo 153 de la ley 79, "actividades o propósitos especulativos o contrarios a las características de las cooperativas o no permitidos a éstas por las normas legales vigentes".

Las cooperativas, como se reitera en este escrito, fueron instituidas para generar

nuevos empleos, o dicho de otra manera para facilitar fuentes de trabajo; no para suplir el existente, ni para facilitar condiciones a los empleadores públicos o privados para alcanzar propósitos *non santus* como: Disminución de sus costos laborales, la reducción o eliminación del espacio a los sindicatos, proscripción de la negociación colectiva, evasión de obligaciones parafiscales o hacerle un esguince a la ley, como es frecuente entre entidades del Estado quienes ante las directrices internas de no-acrecentamiento de la nómina, o ante fallos judiciales que limitan su actuación, (sentencia de la Corte Constitucional recordando en que casos son permitidos los contratos administrativos de prestación de servicios) o ante normas restrictivas acuden al expediente de impulsar o usar las cooperativas de trabajo asociado para nutrirse de personal.

No puede haber trabajo asociativo cuando una cooperativa desarrolla sus actividades con instrumentos de producción que no le son propios, con instrumentos que no poseen, de los cuales no son tenedores en virtud de un contrato especial, ni son aportados por los asociados, cuando no dirige el proceso productivo, ni ejerce autoridad; ni funciones de orientación sobre los trabajadores que ejecutan las labores, en estas condiciones este tipo de cooperativas son por sobre todo *entidades suministradoras de personal o administradoras de nóminas*.

Definitivamente las cooperativas que suministran personal no sólo están por fuera de la ley, están incumpliendo los principios cooperativos y se prestan propósitos, nada nobles, nada solidarios, ausentes de justicia y respeto por las reglas de juego establecidas y bien distintos a aquellos para los cuales fueron creadas.

Pues bien, los empresarios colombianos han encontrado en las formas jurídicas de empresas y cooperativas de trabajo asociado los instrumentos para aplicar políticas de deslaboralización en nuestro país, para ello han contado con la necesidad de trabajadores de alguna forma de ocupación, con facilitadores entre los administradores de las cooperativas o de testaferros entre los propios trabajadores que se prestan para crear cooperativas con propósitos bien distintos a los establecidos para las organizaciones de naturaleza asociativa.

EFFECTOS DEL TRABAJO ASOCIADO EN LA SINDICALIZACIÓN

Devastadores han sido los efectos que el trabajo asociado ha producido a la organización sindical, en especial las cooperativas de servicios que actúan en intermediación laboral, no sólo porque excluyen trabajadores de la planta de las empresas, también por las barreras que el propio cooperativismo impone a la sindicalización por la naturaleza de organización de los trabajadores que representan estas organizaciones.

Téngase en cuenta que uno de los objetivos principales de los empresarios, cuando estimular la contratación a través de cooperativas, es acabar el sindicato o reducirlo a su mínima expresión de tal forma que no tenga la capacidad suficiente de negociación colectiva de las condiciones de trabajo, de interlocución sobre la gestión de las empresas y de participación en los dividendos que se generan en ellas.

Los casos concretos de liquidación de la sindicalización o de limitación de la misma son abundantes en actividades como: mantenimiento de vías, puertos, empresas textiles o de confecciones, empresas del Estado entre las cuales sobresalen el SENA y las empresas de servicios públicos.

De contera ha terminado con la negociación colectiva vía convenciones a manera de ilustración presentamos un cuadro que muestra la dinámica de la negociación en los últimos 4 años.

El efecto de este tipo de organizaciones en la precarización del empleo, en la evasión de impuestos a organismos de bienestar social, como el SENA y el ICBF, en la sindicalización y en la negociación colectiva, se puede deducir de la magnitud de empresas asociativas creadas en el país a partir de 1990, 2.870 Empresas de Trabajo Asociado y no menos de 1.000 Cooperativas, la inmensa mayoría de servicios y por consiguiente dedicadas a suplir personal de contratación directa de las empresas ya establecidas.

Cómo será de fácil la creación de este tipo de organización y la diligencia e interés empresarial, que mientras en 90 años de historia sindical se han podido crear alrededor de 4000 sindicatos y hoy sobreviven unos 2.600, en solo 9 años de historia de las empresas de trabajo asociado se han fundado un poco menos de 3.000. (Ver cuadro No 2)

CUADRO No 1

CONTRATACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA 1994 - 1996

TIPO DE CONTRATACIÓN	1994	%	1995	%	1996	%	1997	%
Convenciones Colectivas	1213	78,16	759	64,70	582	64,81	344	58,50
Pactos Colectivos	376	23,66	414	35,29	316	35,19	244	41,50
TOTAL	1589	100,00	1173	100,00	898	100,00	588	100,00

CUADRO No 2

EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIATIVO POR DEPARTAMENTOS

Atlántico	234	Antioquia	247
Arauca	9	Caquetá	4
Bolívar	91	Boyacá	132
Caldas	140	Casanare	27
Cauca	155	Cesar	402
Córdoba	170	Cundinamarca	244
Tolima	49	Huila	163
Magdalena	2	Meta	104
Nariño	19	Norte de Santander	200
Putumayo	10	Quindio	105
Risaralda	54		
TOTAL	2.780		