

**LA ELIMINACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: UN
PASO A LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL SIN PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO**

MARÍA MILAGRO ORTIZ SÁNCHEZ

**UNIVERSIDAD
FACULTAD DERECHO
Maestría en Derecho Público
2018**

**LA ELIMINACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: UN
PASO A LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL SIN PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO**

MARÍA MILAGRO ORTIZ SÁNCHEZ

**Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Derecho Público**

Director:

Dr. Carlos Alberto Cárdenas Sierra

**UNIVERSIDAD
FACULTAD DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO
2018**

Agradecimientos

A Dios por darme la fortaleza y tenacidad
para avanzar cada día y culminar con éxito
este trabajo de investigación.

A mis padres por su apoyo incondicional y
acompañamiento en este proceso.

Y a ***mi hija*** por ser el motivo que me inspira
a crecer como persona y profesional.

Tabla de contenido

Resumen del proyecto de investigación.....	7
Planteamiento del problema	8
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos específicos.....	15
Estado del arte	16
El diseño metodológico	18
Hipótesis	19
Marco conceptual.....	20
Marco Teórico	27
Capítulo 1. El derecho fundamental al trabajo, la flexibilización laboral y las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia	27
El auge de la flexibilidad laboral frente a las garantías del derecho al trabajo... 27	
Las Cooperativas de Trabajo Asociado. Límites legales y jurisprudenciales....	52
Capítulo 2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Latinoamérica. Mercado laboral en Colombia. Posturas encontradas.	73
Panorama latinoamericano de las Cooperativas de Trabajo Asociado	73
El cooperativismo y las razones para mantener las Cooperativas de Trabajo Asociado.....	84
La precarización del empleo y las razones para eliminar las Cooperativas de Trabajo Asociado.....	94
Capítulo 3. La eliminación de las cooperativas de trabajo asociado y de las formas nacientes de tercerización ilegal	105
¿Cuál es el problema con las Cooperativas de Trabajo Asociado?	108
Conclusión	124

Referencias.....	127
------------------	-----

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Tasa de global de participación, ocupación y desempleo Total Nacional Abril 2008 – 2017	78
<i>Figura 2.</i> Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada. Total nacional - abril 2017	79
<i>Figura 3.</i> Distribución porcentual, variación y contribución a la variación de la población ocupada según ramas de actividad.....	80
<i>Figura 4.</i> Distribución porcentual, variación y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional.....	81
<i>Figura 5.</i> Proporción de población ocupada informal. Total 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas. Trimestre Móvil febrero–abril (2011-2017).....	82

Resumen del proyecto de investigación

Como una consecuencia de los procesos de globalización de los mercados, en el ámbito del derecho al trabajo han surgido nuevas políticas laborales dentro del denominado “neolaboralismo”. Lo anterior, como respuesta a la necesidad empresarial de optimizar los procesos de producción y disminuir los costos operacionales.

El trabajo de investigación que se desarrolla se orienta a revisar la flexibilidad laboral como política *neolaboralista* a partir de sus causas económicas, tecnológicas, ideológicas y culturales, para entender si dicho fenómeno, expresado en la creación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, se ajusta a la noción de “trabajo decente” a que se ha referido insistentemente la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, o si por el contrario, con esa forma atípica de vinculación laboral se afectan las condiciones reales del trabajador.

Para profundizar en lo anterior, en este trabajo se realiza una evaluación crítica de los índices del mercado laboral en Colombia, así como de las normas y pronunciamientos jurisprudenciales que regulan e imponen límites a la intermediación laboral y al funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado en el país. Una parte de la literatura que se cita sugiere que las CTA son un escenario de generación de empleo para personas con poco capital, que además ofrece mayor estabilidad que otras formas de vinculación, al permitirle al trabajador ser simultáneamente afiliado y dueño de la empresa; sin embargo, el otro extremo teórico indica que las CTA al no encontrarse sujetas a la legislación laboral, desconocen los derechos mínimos del trabajador, y en el ámbito real, la desnaturalización de las CTA las ha convertido en una forma de precarización del derecho al trabajo. Los resultados de dicha evaluación destacan la falta de correspondencia entre los postulados del cooperativismo y las prácticas reales de las CTA en Colombia, surgiendo la necesidad de tomar medidas legales que las eliminen del ordenamiento jurídico.

Palabras Clave: neolaboralismo, flexibilidad laboral, trabajo decente, intermediación laboral, Cooperativas de Trabajo Asociado.

Planteamiento del problema

Con la expedición de la Constitución de 1991 entró nuestro país en la era del constitucionalismo del derecho del trabajo, concediéndosele un especial tratamiento, a diferencia de la parquedad con la que de éste se ocupó la Carta de 1886. (Corte Constitucional, sentencia T-462, 1992, numeral 2.1)

Es así como la protección del derecho al trabajo se convierte en uno de los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho, pues la concepción de una política antropocéntrica incluye las garantías laborales como mandatos de optimización esenciales en la organización de la sociedad (Constitución Política de Colombia, 1991, Art.1)

Bajo ese nuevo contenido axiológico humanístico de nuestra norma fundamental, la Corte Constitucional se ha pronunciado con vocación garantista, incluso respecto al lenguaje utilizado para referirse al trabajo, es así como se a través de la Sentencia C-490 de 1997, declaró inexecutable la expresión “*recursos humanos*” contenida en el *título sexto*, y el artículo 163 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, por considerar que cuando califica al hombre como un *instrumento*, es incompatible con el concepto de dignidad humana¹, razonando así:

“[...] el reconocimiento de la dignidad humana implica la concepción de la persona como un fin en sí misma y no como un medio para un fin. En otras palabras, como un ser que no es manipulable, ni utilizable en vista de un fin, así se juzgue éste muy plausible. El Estado está a su servicio y no a la inversa. Llamar “recursos humanos” a las personas que han de cumplir ciertas funciones, supone adoptar la perspectiva opuesta a la descrita, aunque un deplorable uso cada vez más generalizado pugne por legitimar la expresión.” (Sentencia C-045/98, 1998, párr. 2)

No obstante lo anterior, el cambiante panorama económico y globalizado, que no ha sido ajeno a la realidad de Colombia, ha traído consigo cambios tecnológicos, ideológicos

¹ postulado que reiteró en la providencia T-045 de 1998.

y culturales, que han permitido el apareamiento de formas de deslaborización del trabajo, en las cuales el derecho al trabajo se traslada del ámbito del derecho social al ámbito del derecho privado, afectando las posibilidades reales del trabajador frente a la relación laboral y el ejercicio de derechos concomitantes a aquella, como el de asociación sindical, entre otros.

Los objetivos de los procesos de apertura económica, que plantean medidas de flexibilización y desregulación del mercado laboral, han conllevado a la pérdida de estabilidad de las condiciones contractuales, al crecimiento del empleo independiente – no regulado por relaciones laborales formales- y al crecimiento de lo que se ha denominado como empleo atípico (Pineda, 2007). “Empleo atípico cristalizado en su expresión más pura en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA)” (Criado, 2009, p. 4).

En Colombia, las Cooperativas de Trabajo Asociado surgieron, de manera formal², a través de la Ley 134 del 7 de diciembre de 1931 - Diario Oficial No 21.866 de 15 de diciembre de 1931-, que introdujo la sociedad cooperativa en el ordenamiento jurídico nacional, concibiéndola como la posibilidad de que confluyeran *profesionales, artesanos u obreros* con el fin de ejercer en forma común, *distribuyéndose los beneficios entre los cooperadores, en proporción al rendimiento del trabajo intelectual o manual con que cada uno haya contribuido a la empresa.* (Artículo 30, numeral 6º)

El Congreso expidió la Ley 128 de 1936, por la cual adicionó y modificó la Ley 134 de 1931, al referirse a las exenciones de carácter financiero, aduanero y tributario, que cobijarían a las sociedades cooperativas legalmente constituidas. En virtud de ello, se estipuló que las CTA se encontraban exentas de pago por concepto de impuesto de papel sellado, timbre, registro, anotación en todos los documentos en que interviniera activa o pasivamente; del impuesto sobre patrimonio; de los pagos por derechos de aduana, consular, de tonelaje y de puerto fluvial para las herramientas, instrumentos y enseres de trabajo; rebajas en los fletes, acarreo preferente, entre otros beneficios económicos.

² Dicha precisión obedece a que el origen fundacional de este tipo de organizaciones se remonta a la edad media, cuando de manera informal se presentaban en la práctica, relaciones de economía solidaria entre quienes compartían un oficio.

Luego, con la expedición del Decreto 1598 de 1963 adquirieron la denominación de cooperativas de producción y trabajo.

Sin embargo, es la Ley 79 de 1988, dictada con el fin de *“dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental de la economía nacional”* (Art. 1), la que fija el marco jurídico y regula, las actividades de las cooperativas.

Dicha ley, reglamentada por el Decreto 468 de 1990, ha sido complementada por otras, a saber, la Ley 454 de 1998, conocida como la Ley de la Economía Solidaria; el Decreto Reglamentario 4588 de 2006, por el cual se estableció la organización y funcionamiento de las CTA, decreto que fue reformado por la Ley 1233 de 2008, por medio de la cual se contempla un control más estricto a las Precooperativas y CTA, tendencia regulatoria que también se plasma, por parte del legislador, en las Leyes 1233 de 2008, 1429 de 2010 y 1438 de 2011, que en su cuerpo contienen límites al funcionamiento de las CTA.

A partir de la normativa que se refiere, especialmente la Ley 79 de 1988, se tiene que *“las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”* (Art. 70). Se constituirán con un mínimo de diez asociados, y las que tengan menos de veinte, en los estatutos o reglamentos deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa, especialmente al tamaño del grupo asociado, a las posibilidades de división del trabajo y a la aplicación de la democracia directa, así como también a las actividades específicas de la empresa. (Ley 79,1988, Art. 71)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación por el trabajo aportado, en estas Cooperativas, es el establecido en los estatutos y reglamentos que ellas mismas se dictan, conforme las condiciones del acuerdo cooperativo, lo que se traduce en la no sujeción a la legislación laboral.

Sobre el acuerdo cooperativo que rige las relaciones entre las cooperativas y sus asociados, el Decreto 468 de 1990, que reglamentó la Ley 79 de 1988, destacó:

“Las cooperativas de trabajo asociado[...] integrarán voluntariamente a sus asociados para la ejecución de labores materiales o intelectuales, organizadas por la cooperativa para trabajar en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de ésta y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.” (Decreto 468, 1990, Art. 3)

De igual forma señaló:

“Las cooperativas de trabajo asociado, de conformidad con la ley, regularán sus actos de trabajo con sus asociados, mediante un régimen de trabajo, de previsión y seguridad social y de compensaciones, el cual deberá ser consagrado en los estatutos o por medio de los reglamentos adoptados conforme se establezca.” (Decreto 468, 1990, Art. 9)

Por su parte, la Ley 1233 de 2008, que reitera lo dicho en el Decreto 4588 del 2006, a través de su artículo 17 prohibió a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado las formas de contratación que buscan el suministro de personal para la realización de trabajos propios y permanentes de la entidad beneficiaria del servicio. Posteriormente, la Ley 1429 de 2010 estableció la prohibición de vincular personal a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado *“que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”* (Ley 1429, 2010, Art. 63).

Así entonces, de la reseña normativa se tiene que las CTA a diferencia de las empresas de intermediación laboral, no se rigen bajo el Código Sustantivo del Trabajo, dado que no tienen empleados sino asociados, por lo que de entrada se presume la inexistencia de la relación laboral. Es decir que las CTA, gozan de la libertad, amparada en la ley, de crear su propio régimen de trabajo y de compensaciones, el cual deben acatar y cumplir sus asociados. En dicho régimen, cada CTA fija las características que existen dentro de esa cooperativa, características como compensaciones, aportes, beneficios, deberes laborales, entre otros aspectos; condiciones que, dada la autonomía

en su regulación, convierten a las CTA en el tipo de empresa ideal para abaratar costos laborales.

Bajo esa perspectiva, frente a ese marco regulatorio ambigüo respecto al régimen laboral de los asociados, que le permite a la cooperativa disponer en forma autónoma de los derechos mínimos del trabajador, tales como la retribución al trabajo y la base de cotización; empieza a ser atractivo para parte del sector empresarial esta modalidad de externalización laboral, en especial para disminuir costos operacionales, beneficiarse de las exenciones tributarias y eludir la norma laboral frente a las garantías legales en la selección y despido de trabajadores.

Sobre la vigilancia que pudiera existir al funcionamiento de las CTA, es de resaltar que el Decreto 4588 de 2006, en su capítulo séptimo se refiere a un control concurrente entre las superintendencias, el entonces llamado Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los inspectores de trabajo, control que dada las prerrogativas legalmente concedidas a esta figura asociativa, resulta incipiente, pues además de encontrarse sujeto en todo caso, a la autonomía que regula el acuerdo cooperativo, se limitaba a sugerir acciones sancionatorias, mas no prácticas reales de control, vigilancia y prevención.

En ese contexto, empezaron a tomar fuerza en el sistema laboral las Cooperativas de Trabajo Asociado y a convertirse en aliadas estratégicas en términos de competitividad y costos, para entidades públicas y privadas.

Según Farné (2008) la causa primordial del auge de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia –CTA- se aviene a la creciente competencia originada por la apertura económica, el diferencial de costos entre la mano de obra asalariada y la asociada, que se viene ampliando desde la reforma a la seguridad social de 1993, y en general por las ventajas del proceso de *outsourcing* y los beneficios y exenciones de que gozan las CTA, que les permiten operar con costos menores, e indirectamente generar ahorros considerables a sus empresas clientes. A ello se suman, según el citado autor, intereses políticos y la complacencia del ejecutivo. De esa manera identifica Farné (2008) cinco causas determinantes de la proliferación de las CTA, a saber:

“1. El clientelismo y la corrupción política: la privatización y la meritocracia hace desaparecer una gran fuente de trabajo que es sustituida por las Cooperativas de Trabajo Asociado, quienes se encargan de contratar múltiples servicios para el sector público.

2. El impulso dado por el gobierno en el sector salud y en las empresas públicas reestructuradas: existen normas que incentivan de forma abierta la creación de las CTA, tales como la Ley 617 de 2000 (que promueve la formación de CTA por parte del Estado y gobiernos territoriales), el Decreto 536 de 2004 del Ministerio de Protección Social que permite que las Empresas Sociales del Estado –ESE- contraten a través de las CTA personal para desarrollar su misión, entre otros.

3. El diferencial de costos de la mano de obra debido al carácter no laboral del trabajador asociado: gracias a las CTA los empleadores evaden el pago de las prestaciones extralegales y además se elimina la posibilidad a los trabajadores, de ser representados por un sindicato.

4. Los menores impuestos que pagan las CTA: estas entidades tienen beneficios tributarios dado su régimen especiales y también por las exenciones parafiscales que se han mencionado.

5. Las ventajas del outsourcing: subcontratar servicios u operaciones que representan la función principal de las empresas, les genera a estas una disminución de costos y la creación de economías de escala.”

De lo dicho hasta ahora, habiendo evidenciado con apoyo en la doctrina y la norma, que existe puntos de desencuentro entre la regulación laboral que se caracteriza por su esencia garantista, y la ambigua y flexible regulación en el ordenamiento jurídico colombiano sobre las CTA, es posible inferir que las Cooperativas de Trabajo Asociado en el campo real, desconocen las garantías mínimas laborales, bajo el rótulo de relaciones solidarias entre asociados y dueños. Esto quiere decir que la no aplicación de la norma laboral a los vinculados con las CTA, es una expresión de la deslaboralización del trabajo, que precariza las condiciones del trabajador y lo aleja de la materialización de los postulados del denominado “trabajo decente”.

En ese orden “[...] es posible que estemos en una sociedad de consumidores del siglo XXI con trabajadores del siglo XIX” (Prieto, 2000, p. 30)

En Colombia, los datos estadísticos demuestran que existe un gran segmento de la población en condiciones de informalidad laboral, hecho que guarda una relación simbiótica con la desnaturalización del trabajo asociado y el desconocimiento de los derechos propios de la relación laboral; situaciones éstas, que merecen un especial estudio desde el derecho público, a partir de una perspectiva constitucional, fundada en los preceptos de la norma superior y los tratados internacionales, con miras proponer medidas legales que aseguren la progresividad del derecho al trabajo, en condiciones de dignidad, compatibles con la noción de trabajo decente desarrollada por la OIT, con observancia de las garantías mínimas de los trabajadores.

Por lo decantado en líneas precedentes, el trabajo de investigación se orienta a resolver la siguiente pregunta: **¿se deben eliminar las Cooperativas de Trabajo Asociado con miras a disminuir la precarización del trabajo?**

Para tal efecto, la estructura del trabajo de investigación comienza definiendo los elementos que acompañan la dimensión del trabajo como derecho fundamental, así como las expresiones del neolaboralismo que se asumen en contravía de la caracterización que le es propia desde la perspectiva del Estado Social de Derecho. Una vez establecida esa dimensión constitucional, se aborda el estudio de la realidad social, para exponer un escenario de posiciones encontradas en la doctrina y algunas instituciones, sobre las razones para mantener o no las Cooperativas de Trabajo Asociado. Por último se desarrolla una posición crítica de la autora sobre la eliminación de las cooperativas de trabajo asociado y de las formas nacientes de tercerización ilegal, a partir de las dimensiones del trabajo decente planteadas por la OIT (1999).

Objetivos

Objetivo General

Analizar la flexibilidad laboral como política neolaboralista a partir de sus causas económicas, tecnológicas, ideológicas y culturales, para entender si dicho fenómeno, expresado en la creación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, se ajusta a la noción de “trabajo decente” definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o si por el contrario, con esta forma atípica de vinculación laboral se afectan las condiciones reales del trabajador, por lo que deben ser eliminadas del ordenamiento jurídico colombiano.

Objetivos específicos

1. Analizar desde el ámbito doctrinal, normativo y jurisprudencial nociones como la flexibilización laboral, el trabajo decente, la tercerización e intermediación laboral y las Cooperativas de Trabajo Asociado.
2. Examinar el panorama latinoamericano de las Cooperativas de trabajo asociado y el comportamiento del empleo en Colombia a partir de variables de participación, ocupación, desempleo, formalidad e informalidad en el mercado laboral nacional.
3. Exponer las posiciones encontradas de diversos autores e instituciones sobre la pertinencia respecto a la eliminación o no de las Cooperativas de Trabajo Asociado.
4. Revisar la figura de las Cooperativas de Trabajo Asociado a partir de las dimensiones del trabajo decente en Colombia y proponer fórmulas que por medio de instrumentos legales desarrollen y regulen el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, a fin de proteger el derecho constitucional al trabajo y evitar formas ilegales de precarización del trabajo.

Estado del arte

La Organización Internacional del Trabajo ha determinado³ que las cooperativas fueron creadas como medio para mejorar las condiciones de trabajo y vida en el mundo, ya que “ponen a disposición de los usuarios infraestructura y servicios esenciales, incluso en áreas olvidadas por el Estado y las empresas inversoras”. Por ello, contribuyen al avance del Programa Global de Empleo de la OIT, siempre que se enmarquen dentro de los postulados del trabajo decente.

En Colombia, la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990 son el antecedente jurídico más claro con que se pretende regular las Cooperativas de Trabajo Asociado. Para Uribe (1994), lo dispuesto en estas dos normas constituye un gran avance en el tema del cooperativismo “permitiendo a los asociados el acceso a servicios de seguridad social y disponiendo el fomento gubernamental a dichas entidades a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el DANCOOP y otras entidades estatales” (p. 57).

Para Confecoop (2009), “La desnaturalización del trabajo asociado cooperativo hace que estas entidades hoy sean vistas por diferentes sectores, no como una solución social en materia de ocupación e ingreso, sino, por el contrario, como organizaciones que lesionan los intereses de sus trabajadores” (p. 10).

A su vez, Arango (2011) ha advertido que existe una clara evidencia que las CTA son el sinónimo de un pueblo esclavizado y que la figura de explotación laboral se ve reflejada por parte de grupúsculos denominados “Cooperativas de Trabajo Asociado CTA”.

Igualmente, Benavides (2012) determina que la proliferación de cooperativas de trabajo asociado es de tal magnitud que existen en todas las ramas de la economía y en todas las regiones del país, prácticamente sin ningún control por parte del Gobierno, con el agravante que la mayoría de ellas son ilegales.

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. Cooperativas. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang-es/index.htm>

Bengotextea (2015) precisó que si las Cooperativas de Trabajo Asociado nacían para proporcionar empleo a las personas que las constituyen, es decir sus asociados, se estaría cumpliendo con los fines de las mismas al satisfacer el derecho al trabajo.

Por su parte, Conde (2015) alude que las CTA han ayudado a mantener el empleo durante la crisis y han ayudado a crear trabajo en el último año, siendo una apuesta por el trabajo colectivo.

Menciona Morales (2017) que Las cooperativas se han desempeñado en múltiples sectores de la economía, donde actúan como democratizadores de la propiedad y reguladores del mercado, refiriéndolas como empresas que no tienen ánimo de lucro y buscan un beneficio colectivo para sus asociados.

Respecto a la progresividad en las CTA ha señalado Carrazco (2004) que en la creación de cooperativas no se evidencia que existan vicios que las enmarquen como violadoras del derecho al trabajo, lo que se evidencia es que existen vacíos estructurales a causa del incremento del sector, lo que presupone inseguridad para los trabajadores. A su vez, Agudelo y Marmolejo (2014) que la proliferación de las Cooperativas de Trabajo Asociado ha ocasionado una violación a los derechos fundamentales que se desprende de los derechos laborales.

En relación con el trabajo decente, la Organización Internacional del Trabajo (2006) considera que la única modalidad que se debe usar para garantizar el trabajo decente a los trabajadores es el contrato laboral. Frente a ello, García y Valencia (2012) refieren que la intermediación laboral, figura que se genera a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, permite que se vulnere el concepto de trabajo decente siendo una situación que se presenta reiteradamente en el escenario laboral.

El diseño metodológico

La investigación a desarrollar es de tipo cualitativa, dada la orientación al análisis jurídico, con un alcance descriptivo y propositivo. De esa manera, a partir del análisis cualitativo se abordaron dos fases: fase documental y fase de análisis de la información. En la primera fase de la investigación, la fase documental, se trabajó con bibliografía secundaria obtenida para efectos del aprendizaje en torno al objeto de estudio, explorando textos asociados a temas como la flexibilización laboral, el mercado laboral en Colombia, la legislación laboral, el trabajo decente y textos referentes a las CTA, de los cuales se pudo obtener información relevante para el proceso de investigación.

En este proceso de documentación fue necesario explorar varios autores con el fin de construir un marco teórico. En esta medida, se adoptó un método deductivo, es decir, se delimitó el tema a analizar elaborando un marco teórico abierto e interpretativo, basado en los distintos supuestos sobre las ventajas y desventajas de mantener como figura asociativa a las Cooperativas de Trabajo Asociado con el fin de construir un marco analítico apropiado para determinar si la deslaborización del trabajo a través de las CTA ha posibilitado la precarización del trabajo.

Igualmente, en esta fase se consultaron fuentes bibliográficas y estadísticas, además de hacer uso de buscadores en Internet, con el fin de explorar diferentes investigaciones y abordajes relacionados al objeto de estudio.

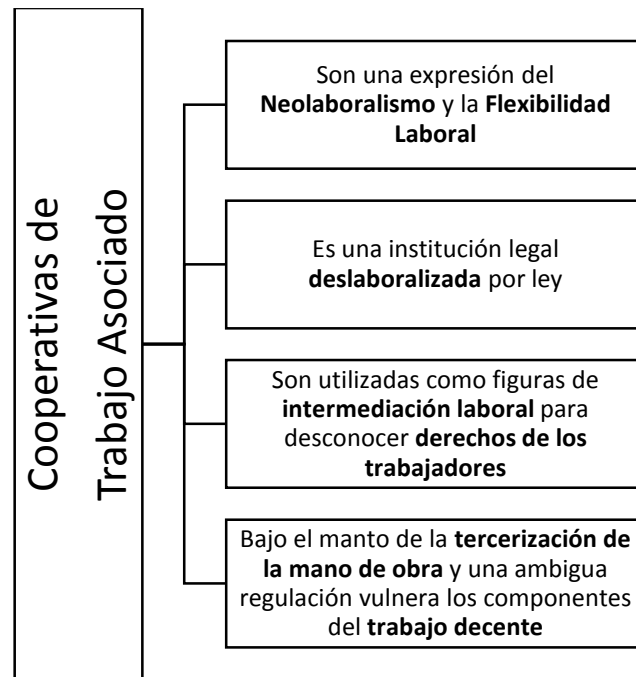
Ahora, fue necesario realizar un análisis cuantitativo sobre las cifras estadísticas ofrecidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2017, p. 9), la Escuela Nacional Sindical (agencia de información laboral, 2017c), y la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop 2009, 2014, 2017); con el fin de revisar el comportamiento del empleo en Colombia. En lo pertinente debe recordarse que la noción de trabajo decente, según la OIT, incluye componentes susceptibles de ser cuantificados como son las oportunidades de empleo e ingresos, en términos de disponibilidad y accesibilidad, y la protección social, componente que tiene una importante relación con los índices de formalidad e informalidad del empleo.

Hipótesis

[si] La redefinición del panorama laboral como producto de la globalización de la economía y los mercados, ha planteado para el orden jurídico desafíos que buscan la conciliación entre el trabajo y los costos de producción que permitan mayor posibilidad de competitividad; sin embargo, la respuesta a esa necesidad ha traído consigo prácticas de flexibilidad laboral inadecuadas, al margen de la regulación laboral, es el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado, que pese a ser figuras legalmente permitidas son utilizadas como formas atípicas de vinculación laboral, para disminuir los gastos operacionales, pues se encuentran deslaboralizadas, es decir, por fuera de la legislación laboral y según su regulación ofrece al trabajador condiciones inferiores a las mínimas.

En consecuencia, dentro del constitucionalismo del derecho laboral, como una medida de restablecimiento del orden social, debe considerarse la eliminación de las figuras jurídicamente débiles que existen actualmente en nuestro ordenamiento y que en su práctica, conllevan al desconocimiento de los derechos y garantías del trabajador como sujeto de especial protección dentro del Estado de Bienestar que predica nuestra Carta Política. Frente a las CTA la normativa es ambigua y eso ha demandado de la administración de justicia reiterados esfuerzos por imponerle límites, obteniendo como resultado el ocultamiento de su uso, con herramientas formales y el apareamiento de nuevas modalidades de intermediación laboral. Por ello, y al ser las CTA incompatibles con los postulados legales y constitucionales que defienden el trabajo decente, se deben tomar medidas jurídicas contundentes que cierren cualquier posibilidad al desconocimiento del trabajador en su dimensión social y digna, como lo es, la eliminación de las mismas.

Marco conceptual



Flexibilidad laboral: Noción genérica expuesta por Bronstein citado por Euge (s.f.) según la cual, flexibilizar el trabajo *“es una reacción con respecto a alguna institución o alguna práctica del mercado que se supone rígida”* (párr. 4), bajo ese entendido las medidas de flexibilidad del trabajo dependerán de las rigideces que existan o pudieren existir en cada mercado, según la realidad de cada país. Así entonces, insiste el autor en que lo que piden los planteamientos flexibilizadores es que *“haya más posibilidades de regulación en manos de las propias partes y menos en las del Estado”*, y que el derecho al trabajo cumpla ante todo una función de *“regular”* la relación laboral antes que de *“proteger”* al trabajador” (Bronstein, 1990, p. 377).

Trabajo decente: Respecto al trabajo decente, la OIT lo ha definido como:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las

decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”⁴.

Dentro de este concepto, es importante resaltar los elementos que configuran el trabajo decente como lo son: i) un ingreso justo, ii) seguridad y protección social, iii) desarrollo personal e integración social, iv) libertad de organización y participación y, v) igualdad de oportunidades.

i) ingreso justo.

Entendido como aquella remuneración que debe hacerse por los servicios que se han prestado. En muchas legislaciones el ingreso justo ha sido equivalente al término salario mínimo, el cual se consagra en el Convenio 131⁵ de la OIT.

ii) seguridad y protección social.

Se refiere a aquellas prestaciones mínimas a las que tiene derecho tanto el trabajador, como su grupo familiar. Estas prestaciones se encuentran reglamentadas en el Convenio 102 de la OIT de 1952, relativo a la seguridad social.

iii) desarrollo personal e integración social.

Se configura cuando el trabajador utiliza en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y, de esta forma, contribuye al bienestar común.

iv) libertad de organización y participación.

Dentro de este elemento, se configura la libertad de organización (previamente abordado como libertad de asociación) y la participación comprendida como negociación colectiva. Al respecto, la OIT ha consagrado esta negociación como “la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. Trabajo decente. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

⁵ Al respecto, el artículo 3 consagra los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, como lo son: (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas” (Declaración de Filadelfia, 1940, III - e).

Señalan Rueda y Vega (2014) que “la negociación colectiva puede ser una eficaz herramienta como mecanismo de mantenimiento y generación de empleo que complemente las políticas de empleo establecidas por los poderes públicos, atendiendo igualmente a los requerimientos de incremento de productividad y competitividad empresarial” (p. 40).

v) igualdad de oportunidades.

El asunto de desigualdad es una realidad y por lo tanto, la OIT es consiente que existe discriminación por cuestiones de sexo, raza y credo, por ello en diversos instrumentos (Convenio 100 - sobre igualdad de remuneración; Convenio 111 - sobre la discriminación; Convenio 156 - sobre los trabajadores con responsabilidades familiares). Para la Organización Internacional del Trabajo:

el derecho fundamental de no discriminación en el empleo y la ocupación para toda mujer y todo hombre se sitúe en el centro de las políticas de recuperación y las iniciativas de reducción de la pobreza a fin de lograr un crecimiento más sostenible y unas sociedades más equitativas. (OIT, 2011, p. x)

En la 87.a Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, presenta Somavia (1999) la memoria sobre trabajo decente donde indica que “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (numeral 1).

Posteriormente, para desarrollar más el concepto y hacer frente a la dignidad humana, se afirma:

El trabajo decente ha materializado el objetivo, a nivel internacional, de vincular el desarrollo económico de las sociedades con los derechos laborales de las personas que las integran. Actualmente, el trabajo decente forma parte integrante del discurso socioeconómico y laboral, tanto entre los gobiernos y los principales actores

nacionales, como en foros multilaterales de importancia fundamental, como lo son el Grupo de los Veinte, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la Organización de los Estados Americanos y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros. Prueba de ello han sido los numerosos intercambios y la extensa colaboración entre la OIT y las instituciones citadas, en particular a raíz de la crisis económica y financiera mundial de 2008. (Somavia, 2014, p. ix)

Este desarrollo socioeconómico, se ve reflejado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el objetivo No. 8, dentro del cual se fijó el trabajo decente con el fin de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Dentro de las metas del Objetivo No. 8 se encuentran: i)promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros, ii)para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, iii)proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Es en definitiva, que los elementos constitutivos del trabajo decente hacen parte de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo que se enmarcan dentro de la Declaración de Filadelfia de 1940 y los objetivos de desarrollo sostenible con agenda 2030.

Derechos de los trabajadores: en palabras de Dharam Ghai, investigador del Instituto Internacional de Estudios Laborales, (2003, Pág.28) este componente *“constituye el marco ético y legal para todos los elementos del trabajo decente. Su objetivo es asegurar que el trabajo se asocie con la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social y voz, representación y participación para todas las clases de trabajadores. Los derechos del trabajo forman parte de una agenda*

más amplia de derechos humanos, que a su vez se derivan de una larga tradición de profundas raíces filosóficas, teológicas y jurídicas”.

Sobre derecho de los trabajadores a la asociación sindical señalan Rueda y Vega (2014) que “la negociación colectiva puede ser una eficaz herramienta como mecanismo de mantenimiento y generación de empleo que complementa las políticas de empleo establecidas por los poderes públicos, atendiendo igualmente a los requerimientos de incremento de productividad y competitividad empresarial” (p. 40).

Cooperativas de trabajo asociado. La Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 193 (2002) “Sobre la Promoción de las Cooperativas”, indicó en el artículo 2º, que *“el término cooperativa designa una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”.*

El ordenamiento jurídico colombiano, por medio del artículo 3º del Decreto 4588 de 2006, define a las Cooperativas de Trabajo Asociado en los siguientes términos: *“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.”* (Decreto 4588, 2006, Art. 3)

Subcontratación de mano de obra o intermediación⁶: Se proporciona a trabajadores, cuya actividad va a ser dirigida y controlada por el empresario que se hace cargo de ellos. Se trata de relaciones triangulares en las que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores vinculados a la primera, pero que prestarán sus servicios bajo la dirección y el control de la segunda⁷. Debiendo destacarse

⁶ Cita original del autor Villavicencio (2005): “Subcontratación de trabajo, en términos de la OIT. Trabajo en régimen de subcontratación Informe VI (1), para la 85 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1995” (p. 146).

⁷ Cita original del autor Villavicencio (2005):

con Valdés Dal-Re⁸ que no todas las facultades que integran el poder directivo del empresario son trasladadas a la empresa “usuaria”, puesto que el poder disciplinario es conservado por la empresa suministradora de mano de obra. Si nos acercamos al punto esencial para la determinación del supuesto, veremos que se trata sin lugar a dudas de la existencia de dos empleadores, uno formal y otro real, sin que exista una relación laboral entre el empleador real y el trabajador. Se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son enviados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última. También hay otros elementos como el que el trabajo sea hecho en beneficio del empleador real y se realice en el local del empleador real, pero creemos que se trata en todo caso de elementos no esenciales en tanto también se pueden encontrar en otras formas de subcontratación. La forma típica es el suministro de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal. (Villavicencio, 2005, p. 146)

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

El Acto Cooperativo, es decir, el acuerdo para la prestación de servicios laborales que se establece entre la cooperativa y sus afiliados, no se rige por lo dispuesto en el Código

En tal sentido, el Convenio 181 al definir la expresión agencia de empleo privada establece como uno de los servicios que puede prestar el “emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante ‘empresa usuaria’), que determine sus tareas y supervise su ejecución” (artículo 1). A estas funciones de intermediación, las agencias de empleo privadas pueden añadir funciones de mediación, consistentes, según la misma norma internacional, en “servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse”, por tanto se mueve en el terreno precontractual y busca tan sólo acercar la oferta con la demanda de trabajo. (p. 146)

⁸ Cita original del autor Villavicencio (2005): “VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición. En: M.V.V. Reforma de la legislación laboral. Libro homenaje al profesor Manuel Alonso García. Madrid, 1996” (p. 146)

Sustantivo del Trabajo para el caso de los trabajadores por cuenta ajena. Esta exoneración de la aplicación del régimen laboral es lo que se denomina deslaboralización, y tiene importantes consecuencias, que serán objeto de estudio dentro de este proceso de investigación.

Marco Teórico

Capítulo 1. El derecho fundamental al trabajo, la flexibilización laboral y las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia

El auge de la flexibilidad laboral frente a las garantías del derecho al trabajo.

La redefinición del paradigma productivo y del trabajador⁹ con un impacto importante en la esfera del Derecho del Trabajo y el surgimiento de las empresas de servicios temporales, se ha logrado bajo las nociones conceptuales propias de la flexibilización laboral y de sus formas jurídicas, las cuales admiten figuras como la subcontratación, la intermediación, la tercerización, la externalización o exteriorización del empleo, la descentralización o desconcentración productiva o funcional (Racciati, 1997).

Ahora bien, en aras de contextualizar la problemática que se plantea, es necesario establecer ¿qué se entiende por flexibilización laboral?, en tal sentido, para responder a este cuestionamiento, es posible acudir a una noción genérica expuesta por Bronstein citado por Euge (s.f.) en sus estudios sobre el tópico, según la cual, flexibilizar el trabajo “es una reacción con respecto a alguna institución o alguna práctica del mercado que se supone rígida” (párr. 4), bajo ese entendido las medidas de flexibilidad del trabajo dependerán de las rigideces que existan o pudieren existir en cada mercado, según la realidad de cada país. Así entonces, insiste el autor en que lo que piden los planteamientos flexibilizadores es que “haya más posibilidades de regulación en manos de las propias partes y menos en las del Estado, y que el derecho al trabajo cumpla ante todo una función de “regular” la relación laboral antes que de “proteger” al trabajador” (Bronstein, 1990, p. 377).

Causas de la flexibilidad laboral

Es pertinente escudriñar sobre las razones históricas que llevaron al apareamiento de esa necesidad de abandonar o por lo menos modular la visión antropocéntrica del derecho laboral materializada en normas y exigencias frente a las garantías mínimas del trabajador, denominadas rigideces del mercado; y en esa búsqueda se encuentran

⁹ Referencia utilizada por Coriat (1982)

factores económicos y tecnológicos, factores ideológicos y factores culturales (Bronstein, 1990).

Sobre los factores económicos y tecnológicos ha de decirse que la economía de principios de los años sesenta en Europa, emergente de la segunda guerra mundial, tuvo un proceso de reconstrucción favorecido por el Plan Marshall y la expansión del comercio internacional, que contrastó con la crisis energética de los años setenta, lo que permitió evidenciar dos realidades opuestas frente al derecho al trabajo: de un lado, un progreso social cuantitativo y cualitativo en términos de garantías laborales, que se tradujo en aumentos salariales, igualitarismo en la distribución de los ingresos y promoción de importantes derechos sociales del trabajador; y de otro lado, el aumento de las tecnologías que requerían de una gestión más flexible de la mano de obra, mejor adaptación a los horarios de trabajo y mayor polivalencia del trabajador, lo que demandó la reorganización de la fuerza de trabajo; y finalmente, la crisis de la energía generó el despido masivo de trabajadores y el uso de figuras de vinculación laboral más laxas y menos proteccionistas.

En efecto, a finales de la década de los setenta muchos analistas y estudiosos de las relaciones laborales estimaban *“la existencia de rigideces jurídico-institucionales en el sistema de relaciones laborales fordista, así como rigideces técnico-organizativas en el proceso productivo. En el contexto de la crisis económica dichas rigideces dificultaban las medidas de ajustes de las empresas ante la incertidumbre y las fluctuaciones de la demanda en los mercados.”* (Sabel, 1986, p. 13)

La Oficina Internacional del Trabajo (2002, p. 2), al referirse al tópico en la conferencia de la OIT destacó que *“(...) como parte de sus medidas para recortar los gastos y de sus esfuerzos para mejorar su competitividad, las empresas trabajan cada vez más con un pequeño núcleo de trabajadores asalariados en condiciones regulares de empleo y una periferia cada vez mayor de trabajadores «no normalizados» o «atípicos» en diferentes tipos de lugares de trabajo dispersados en distintas ubicaciones, y algunas veces en distintos países. Estas medidas suelen incluir acuerdos de contratación externa o subcontratación y relaciones laborales más flexibles e informales.”*

Señala Fernández (2006, p. 5) citado por Gómez (2014):

“Que el surgimiento de las políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo se enmarca dentro de las reformas de carácter neoliberal que se implementaron desde fines de los años setenta en los países desarrollados con el objetivo de responder a los principales problemas que aquejaban a las sociedades de entonces, como eran el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación. Agrega el autor que estas políticas han llevado a transformaciones importantes en el mundo laboral, y que se pueden observar en el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, en la pérdida de poder adquisitivo y de la menor participación en el ingreso nacional, además de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sostiene en la precarización de las condiciones de trabajo. Señala Fernández (2006), que todo esto se observa en la generalización de contratación a tiempo parcial y en la disminución de los empleos seguros y estables. Asegura el autor que fue a finales de los años ochenta, que muchos gobiernos latinoamericanos emplearon políticas que se caracterizaban por lo que se conoce como "Consenso de Washington".

Y enfatiza que uno de los temas que se plantean en este consenso es el de la desregulación de todos los mercados que incluía al mercado laboral. El principal propósito dice, era el de eliminar aquellas rigideces que no permitían una asignación eficiente de los recursos, en este caso el trabajo.” (pp. 105-106)

En ese contexto de recesión y de inconformidades en materia laboral, se plantean cuestionamientos al denominado Estado de Bienestar, pues algunos sectores de la economía lo acusaban de imponer cargas susceptibles de afectar la competitividad de las empresas y el dinamismo de la economía. En este punto se sitúan los *factores ideológicos* del surgimiento de la flexibilidad laboral, pues emana la necesidad de concertar dos corrientes con enfoques divergentes como fueron: la *neokeynesiana*, inspirada en políticas sociales y de garantías al empleo, y la *neoliberal*, que dejaba en las fuerzas del mercado la regulación de la economía, incluyendo el mercado de trabajo. En ese escenario, los postulados garantistas del estado de bienestar pasaron a ser “un elemento negativo que imponía rigideces” (Gómez, 2014).

Pero también han influido en el apareamiento de nuevas formas de producción *factores culturales* asociados a las presiones psicosociales de los propios trabajadores; en esa medida, se tiene que de la mano con el cambio sobre el concepto de empleo, el perfil del trabajador ha fluctuado sustancialmente hacia una persona ocupada, en quien convergen diversas responsabilidades de naturaleza distinta (familiar, social cultural, personal, etc), que asume un rol más activo dentro de la sociedad, lo que ha exigido del mercado una oferta laboral más flexible en temas de horario, de intensidad y de igualdad de acceso en términos de hombre/mujer.

Otras causas que han sido identificadas por la doctrina como fuentes que contribuyen a la aparición de nuevas modalidades de flexibilización laboral, son entre otras, según el profesor peruano Villavicencio (2005)¹⁰ las que destacamos a continuación:

“i) El paso del paradigma productivo fordista al toyotista, con las ya mencionadas transformaciones en la organización del trabajo y de la producción, que están conduciendo a una mayor especialización productiva, con su correlato de externalización de las actividades secundarias o periféricas, lo que a su vez permite una mayor reducción de costos y una minimización de la mano de obra utilizada directamente;

ii) el incremento de las tasas de desempleo, que llevó a que los trabajadores aceptaran laborar a través de estas modalidades, ante la dificultad de acceder a puestos de trabajo directos.” (p. 144)

Sobre el aumento de la tasa de desempleo como origen de las formas de flexibilidad laboral Bronstein¹¹ (1990) en su estudio afirma que *“los progresos de la flexibilidad se vieron facilitados por la existencia de un ejército de parados disponibles a aceptar ofertas de empleos flexibles, en ausencia de acceder a otro empleo con el modelo de relación de trabajo tradicional” (p. 384).*

¹⁰Doctor en Derecho de la Universidad de Sevilla. Profesor de la Maestría de Relaciones Laborales, Especialista en Derecho del Trabajo, Maestría de Derecho del Trabajo, Profesor de grado de la Facultad de Derecho, Profesor de postgrado de la Universidad Privada de Piura, Profesor de grado y postgrado en la Facultad de derecho de la Universidad de Sevilla, autor de publicaciones en temas de derecho laboral, derecho del trabajo, libertad sindical, negociaciones colectivas, Investigador y Consultor Internacional.

¹¹ Jefe de la Sección de Legislación del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo.

iii) la tercera fuente a que se refiere el profesor peruano es el debilitamiento de los sindicatos, que perdieron capacidad de presión para oponerse a tales medidas; iv) Las políticas de ajuste neoliberales que han impulsado la utilización de las diversas formas de subcontratación, como son las empresas de trabajo temporal o las cooperativas, así como el recurso a modalidades de encubrimiento de la relación laboral, o el uso de la locación de servicios para labores subordinadas; y v) La tercerización de la economía que ha conducido a que las actividades de las empresas vinculadas al sector servicios se autonomicen y pasen a ser prestadas por “terceros”. (Villavicencio, 2005, p. 144)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹², al revisar el tema destacó:

“Las empresas, que solían estar protegidas por las fronteras y las instituciones nacionales, deben hacer frente ahora a fuertes tensiones competitivas como consecuencia de la mundialización económica y la innovación tecnológica. La competitividad de una empresa o economía en el mercado mundializado depende en gran medida de su capacidad de adaptarse a los cambios que registran los mercados y de aprovechar las últimas innovaciones tecnológicas. Existe la amplia creencia de que para mejorar esta capacidad el mercado laboral tiene que ser más flexible. Habida cuenta de que el aumento de la competitividad y el consiguiente crecimiento económico facilitan la creación de puestos de trabajo - aunque no de manera automática - los empleadores y muchos dirigentes consideran que el establecimiento de mercados de trabajo flexibles constituye la clave para resolver los persistentes niveles de elevado desempleo en muchas partes del mundo. En consecuencia, se están introduciendo cambios en los mercados laborales de todo el mundo a ritmo acelerado con miras a aumentar su flexibilidad”.

¹² Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). “NEGOCIAR LA FLEXIBILIDAD: FUNCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y DEL ESTADO”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra – Suiza, 2000, Pág. 05. Así se citó en Ozaki, 2000, p. 1)

Formas de la flexibilidad laboral

Habiendo logrado identificar las posibles causas de la flexibilización del sector laboral, a partir de hechos sociales, culturales, tecnológicos, ideológicos y económicos, corresponde ahora revisar las formas en que puede presentarse la flexibilidad laboral, entendida esta como un término polisémico que se expresa según las fluctuaciones del mercado y según la “rigidez” institucional que se pretende atenuar. De esta manera, acogiendo la clasificación hecha por el profesor Arturo Bronstein, se encuentra que son cuatro las formas de flexibilidad, así: *flexibilidad de los salarios* que busca superar las rigideces relacionadas con los mecanismos de fijación del salario mínimo y en general con los costos fijos de una vinculación directa, un ejemplo de ello es la desindexación, la doble escala salarial, la individualización del salario aún frente a cargos equivalentes y la reducción convencional de las remuneraciones por crisis; *flexibilidad de la duración del trabajo* que persigue la posibilidad de modificar, ampliar o reducir, la intensidad del horario laboral –uso de *horarios flexibles*- según la necesidad ocasional, por ejemplo, desmontar conforme el comportamiento del mercado el tope máximo de horas diarias, las limitaciones frente al trabajo nocturno, dominical y festivo, así como las diferencias entre el costo de la hora ordinaria y la extraordinaria, sin desconocer el número máximo de horas de trabajo que se pueden prestar semanal o mensualmente; otra forma de flexibilización en cuanto a la duración del trabajo se advierte en el surgimiento de los vínculos temporales y el trabajo a término definido o anualización del trabajo; *flexibilidad de la organización del trabajo*, que se relaciona con la rigidez de las clasificaciones de los cargos y empleos, esto es, la relación entre la nomenclatura y codificación del cargo, y su escala salarial y jerárquica; y la *flexibilidad de la contratación laboral* relativa a la necesidad de facilitar las formas de vinculación y despido de los trabajadores, a su vez, frente a este elemento, se han planteado tres vertientes, *la primera*, que se refiere al monopolio en el reclutamiento de los trabajadores, según el cual, el empleador debía acudir obligatoriamente al servicio público de empleo para reclutar mano de obra; *la segunda*, relacionada con la terminación de la relación de trabajo, pues en el esquema de flexibilización laboral se consideran como rigideces las circunstancias de estabilidad reforzada que evitan la terminación del vínculo cuando así lo desee el empleador; y *la tercera* atinente a las modalidades en las que se presta el trabajo, es aquí donde

aparecen las vinculaciones atípicas, a través de figuras distintas al tradicional contrato de trabajo (Bronstein, 1990).

El contrato laboral y la flexibilidad de la contratación laboral

En orden al cauce de la investigación corresponde analizar de una manera más amplia lo referente a la *flexibilidad de la contratación laboral*, es decir, “la aparición o el reverdecimiento de las formas “atípicas” del contrato de trabajo --o contratos de trabajo atípicos” (Samamé, 2005, p. 10).

La flexibilización del contrato de trabajo propiamente dicha, trajo consigo el surgimiento o incremento de modalidades atípicas de prestación de servicios, vinculadas a las nuevas maneras de organización de la producción y del trabajo, externalizando las actividades de la empresa que se consideran periféricas, cuya ejecución puede ser asignada a agentes externos.

Como punto de partida de lo “*atípico*”, debe existir claridad sobre lo que se denomina un contrato de trabajo típico, para lo cual se tiene que, en atención a la legislación colombiana, la jurisprudencia ha establecido pautas para identificar la estructuración de la relación laboral, esencialmente regida a través de un contrato laboral, así:

“El contrato laboral es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas.” (Sentencia C-016 -1998)

“Existirá una relación laboral típica cuando: i) se presten servicios personales a una persona natural o jurídica en forma directa, ii) se pacte una subordinación que imponga el cumplimiento de horarios, conforme la jornada legal o habitual según el servicio que se preste y, iii) se acuerde una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado. Aunado a ello el contrato será “típico” cuando se celebre por tiempo indefinido, procurando la estabilidad laboral del trabajador y las garantías que ello lleva consigo.” (Sentencia C-614/09, 2009, párr. 7)

Así entonces, una contratación atípica es aquella que suponga una relación triangular, esto es, entre el trabajador, la empresa beneficiaria del servicio y un intermediario, y los períodos de prestación, sean estacionales, ocasionales o discontinuos.

En el estudio de la OIT, previamente citado, se realizó una categorización frente a los tipos de empleo flexible o “formas atípicas de empleo” (Ozaki, 2000), la cual resulta útil referir al momento de entender las necesidades del mercado que justifican formas de vinculaciones distintas al típico contrato laboral, y son las siguientes:

- Empleo a tiempo parcial: todo empleo que prevea un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la norma nacional;
- Empleo temporal: todo empleo de duración fija para obtener una cantidad de producto determinado, incluido el organizado mediante agencias de trabajo temporal;
- Empleo eventual: el empleo de carácter irregular o intermitente; empleo en el marco de contratos de capacitación: una combinación de capacitación y empleo, incluido el aprendizaje;
- Empleo estacional: empleo intermitente durante una época determinada del año. (Ozaki, 2000, p. 7)

Lo anterior indica que los empleos flexibles y la especialización en la producción, exigen *“una mayor facilidad para la adecuación de la plantilla de la empresa, fuera de las rigideces propias del Derecho Laboral, definiendo su volumen de mano de obra permanente dentro de los límites de lo que se considera indispensable (curva de actividad de la empresa), recurriendo para lo demás a personal externo a la empresa. Ello conduce a dotar de mayores facilidades para la contratación y la terminación de las relaciones laborales para aquellas actividades que resultan secundarias frente incluso a factores exógenos de naturaleza económica o normativa. Se trata de conseguir un empleo just in time que facilite esta permanente adecuación de la plantilla a las necesidades del mercado.”* (Villavicencio, 2005, p. 144)

Noción de “trabajo decente”

Con el apareamiento de estas nuevas formas de vinculación laboral, despierta en el ámbito jurídico la preocupación por regular, vigilar y controlar lo que pueda afectar el derecho de los trabajadores, inicialmente garantizado bajo la manta institucional del contrato laboral típico. Es por ello que los organismos internacionales se han ocupado de otorgar calificativos al derecho trabajo, en aras de convertir en elementos intrínsecos conceptos que pretenden dar alcance, en términos de calidad, a las condiciones laborales frente al contexto actual.

Así, como un límite a esa amenazante avalancha de flexibilidad laboral provocada por las entidades vehementes de facilitar sus condiciones y minimizar los costos por “*gastos operacionales*” surge la noción de “*trabajo decente*”, frente a la cual es dable hacer algunas precisiones, partiendo del concepto de trabajo y su alcance a partir de los instrumentos normativos nacionales e internacionales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reconoce, en su artículo 23, el derecho de toda persona a un trabajo libremente elegido en condiciones equitativas y satisfactorias, a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia digna, también prevé la protección contra el desempleo, y consagra el principio de “*a trabajo igual salario igual*”. En la misma línea garantista, reconoce el derecho de todo trabajador “*al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art. 24). El artículo 25 a su vez, consagra el derecho de toda persona:

“A un nivel de vida adecuado que le asegure a ella misma, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, la vivienda, el vestido y la seguridad social que las protejan en caso de desempleo, enfermedad, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art. 25)

De conformidad con el artículo 6°, numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Resolución 2200 A (XXI) de 1966):

“Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. [...]”

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos.

“Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas. [...] Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados, distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás.

*En su **Observación General 18**, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporcionó una guía detallada a los Estados con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo en sus dimensiones. El Comité también indica que el derecho incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas: **Disponibilidad**, en tanto los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función*

*ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él; **Accesibilidad**, y en este punto debe tenerse en cuenta que el acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información [...]; y finalmente la **Aceptabilidad y calidad**, el derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras [...]*” (RedDESC, s.f., párr. 2-5)

Una primera noción de *trabajo decente* es la que planteó el Director General de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en 1999, que al advertir sobre la inestabilidad de la economía naciente, se refirió a la necesidad de promover el “trabajo decente” definiéndolo como el *“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”* (OIT, s.f., párr. 3).

En esa oportunidad, se dijo que para alcanzar el propósito planteado es necesario orientarse hacia cuatro objetivos estratégicos: “a) la promoción de los derechos laborales fundamentales; b) la promoción de oportunidades de empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social” (OIT, s.f., párr. 5).

De esa manera, a efectos de construir un concepto amplio del trabajo decente, con miras a establecer una política de estado, es posible definirlo como la labor productiva en condiciones de dignidad, que exige un compromiso social de la Administración, que consiste en la promoción de oportunidades de empleo productivo, en términos de calidad, es decir, en igualdad de condiciones frente a edad, sexo y/o género, con garantía de los derechos mínimos laborales y respeto por el diálogo social.

Sobre los componentes del trabajo decente y su contenido, Jaramillo y Uprimny (2011) en su estudio investigativo, denominado *“Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control político a las políticas públicas”* destacaron a los **derechos de los trabajadores** como el primero de ellos, resaltando que las prerrogativas que amparan el desarrollo de una actividad productiva son un elemento crucial para garantizar que el

trabajo se desarrolle en condiciones dignas y que se vele por aspectos como la adecuada remuneración, la libertad, la representación y participación, la seguridad social, y la equidad. Los autores mencionaron que este componente tiene que ver con el marco normativo que protege a los empleados en cuanto a sus libertades básicas; razón por la cual el principal campo de acción de este es el ámbito jurídico, aunque su aplicación dependa directamente la institucionalidad.

Otro componente del trabajo decente mencionado por los autores es la **protección social**, referida a la seguridad social de los empleados y que tiene como objetivos salvaguardar tanto a ellos como a su familia frente a imprevistos a causa de accidentes o enfermedades, así como ante el desempleo, la maternidad e incluso la vejez. Adicionalmente este componente del trabajo decente tiene que ver con garantizar las condiciones mínimas de seguridad dentro del área de trabajo (Jaramillo & Uprimny, 2011).

El último componente del trabajo decente mencionado por Jaramillo y Uprimny (2011) es el **diálogo social**, que tiene que ver con el derecho de los trabajadores a ser escuchados por sus empleadores y que se orienta a garantizar los escenarios y condiciones para que los trabajadores puedan exponer su punto de vista sobre aspectos relacionados con su forma de trabajo, entre otros. Dentro de este componente se encuentra la libertad y el derecho de asociación sindical.

La constitucionalización del derecho al trabajo en Colombia

En la Constitución de 1991 se encuentran herramientas que permiten desde la dogmática frenar las oscilaciones del sistema laboral, en tanto pretendan desconocer la esencia del derecho al trabajo so pretexto de adaptarse a las fluctuaciones que exige la cambiante realidad económica.

Así entonces, se tiene que la norma superior, promulgada en el año 1991, identifica el derecho al trabajo en términos de dignidad, igualdad y justicia, condiciones que se reconocen de la lectura sistemática de la unidad normativa; de esa manera, para estudiar el alcance constitucional de este derecho en el ordenamiento nacional, así como su

valoración en términos de *trabajo decente* se requiere el estudio de las normas que lo consagran y las referencias constitucionales que lo desarrollan.

En ese orden, se tiene que la noción de Estado Social de Derecho adoptado por la Carta Política de 1991 permite entrever un derecho al trabajo con tres dimensiones en su realización: (i) como fin esencial del Estado, (ii) como principio fundante del modelo de Estado (ver Art. 1 Constitucional) y (iii) como derecho fundamental y obligación social –deber-, bajo las prerrogativas de un “*trabajo en condiciones dignas y justas*” (Constitución Política, 1991, Art. 25).

Sobre la nueva colocación del derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, a partir de 1991, la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 115 de 1991), en ejercicio del control constitucional, señaló:

“[...] de ahí entonces que la reforma hubiese afirmado, de un lado, la necesidad social del trabajo como elemento dinámico y de energía propulsora del quehacer comunitario que los individuos estaban obligados a aportar como elemento del desarrollo general y, de otro lado, hubiese proclamado su dignidad y alto rango dentro de los derechos reconocidos al individuo para alcanzar sus propios fines de gozar de una vida plena y decorosa para sí mismo y su familia, según principios que aceptó y amplió la Constitución de 1991. El trabajo, subordinado o no, es la médula de la vida en sociedad y el eje primordial de la existencia humana, de manera que el principio constitucional es la consagración de una verdad inconcusa. [...] La ley, pues, debe rodear de especiales circunstancias de cuidado y favor, de estímulo y apoyo, de garantía y respeto y de realce y exaltación, el trabajo humano dentro de los marcos sociales e individuales en los que se ubica.” (Sentencia 115, 1991, numeral 1)

En lo pertinente, también la Corte Constitucional dispuso:

“Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar

ausente en la construcción de la nueva legalidad.” (Sentencia No. T-222/92, 1992, párr. 4)

De esta forma, dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, se consagró el derecho al trabajo no solo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta Política y derecho fundamental. En este punto, la jurisprudencia constitucional en diversas oportunidades¹³, ha definido la naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión, así:

“(i) la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio; (ii) el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior); y, (iii) de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.” (Sentencia C-593/14, 2014, párr. 2)

El alcance constitucional y jurisprudencial dado al trabajo pone sobre la mesa un derecho fundante organizador, frente a un bien jurídico protegido y un deber social, y también frente a un ejercicio con función social de la libertad productiva por parte del trabajador y del empleador. Ello sugiere una impermeabilización y protección especial por parte del Estado *“para garantizar el trabajo en condiciones dignas, pretendiendo construir desde escenarios laborales garantistas una sociedad más justa”*.

Así, la protección constitucional del trabajo, “[...] *no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo o de exigirle al Estado el mínimo*

¹³ Entre otras, pueden consultarse las sentencias C-177 de 2005, C-100 de 2005, C-019 de 2004, C-038 de 2004, C-425 de 2005 y C-580 de 1996.

*de condiciones materiales que se requieren para proveer su subsistencia en condiciones dignas, sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la **facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas**, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.” (Sentencia C-614/09, 2009, párr. 4)*

La Corte Constitucional en Sentencia T-1207/05 de 2005, sostuvo:

“El trabajo es un derecho fundamental, que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho (Preámbulo, Arts. 1 y 25 C.P.). En desarrollo de esta premisa, la Constitución Política proscribe toda forma de discriminación; garantiza la estabilidad de los trabajadores en el empleo; impone una asignación salarial mínima y una retribución conforme a la calidad y cantidad de trabajo desarrollado; determina la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales a favor del trabajador y establece la posibilidad de que éstos solo transijan y concilien los derechos inciertos y discutibles. También el ordenamiento constitucional dispone la aplicación, en caso de duda, del principio de la favorabilidad en beneficio del trabajador; la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y garantiza al trabajador la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario” (Art. 53 C.P.). (párr. 1)

Sobre las otras disposiciones constitucionales que desarrollan el derecho al trabajo, así como sus componentes, la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014 se refirió a un compendio de artículos que permiten evidenciar el esfuerzo del estado Colombiano por proteger las condiciones laborales, así:

“El artículo 26 constitucional regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 de la Carta autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º, de la Constitución establece

como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 superior regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 de la Carta establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud, los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria, el artículo 64 superior, regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 superior que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 superior impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que *“el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”*; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de *“dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos”* y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores.” (Sentencia C-593/14, 2014, párr. 1)

De lo visto hasta ahora, se tiene que la protección del derecho al trabajo como fin, principio, derecho fundamental y obligación social, lleva implícita la garantía del mismo frente a todas las modalidades de vinculación laboral, pretendiendo el respeto de los componentes esenciales en términos de dignidad, seguridad y justicia. En lo pertinente, el artículo 25 de la Constitución de 1991 contiene la obligación del Estado de proveer una especial protección del derecho al trabajo en todas sus modalidades.

Así las cosas, sobre el amparo estatal del trabajo a la luz de los preceptos constitucionales, resulta imperativo acudir a lo dispuesto en la Sentencia C-614/09 de 2009, en la cual la Corte Constitucional reiteró:

“La simple descripción de la naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente. En efecto, si se entiende el trabajo como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. De hecho, la propia Carta de 1991 protege la empresa (artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un mínimo de derechos irrenunciables e intransferibles (artículos 53 y 54) y establece un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado” (artículos 122 a 125).

Continúa diciendo la Corte: *“Eso muestra, entonces, que las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacer efectivo su valor, el principio y el derecho-deber, corresponde principalmente al legislador, quien goza de un importante margen de libertad de configuración dentro de los parámetros constitucionales establecidos en beneficio de los derechos y las condiciones laborales mínimas y, también, desde el punto de vista subjetivo, a partir del respeto del núcleo esencial que lo identifica. Dicho de otra manera, dada la textura abierta del trabajo y su especial naturaleza, el legislador tiene amplia potestad de configuración normativa del mismo, pero ese grado de amplitud dependerá de si se trata de hacer efectivas las políticas públicas de empleo o de concretar la protección del derecho subjetivo al trabajo. De esta manera, si el legislador busca definir reglas dirigidas a materializar el desarrollo progresivo de mejores condiciones laborales, de acceso al pleno empleo y del trabajo como instrumento para garantizar un orden político, económico y social justo, su margen de valoración es más amplia porque goza de*

mayor libertad de configuración, mientras que si la ley pretende regular las particularidades de la relación de trabajo y las condiciones individuales en las que se desenvuelve la relación de empleador y trabajador, el margen de libertad se reduce porque se limita al cumplimiento de requisitos constitucionales mínimos obligatorios y exigibles por vía judicial.” (Sentencia C-614/09, 2009, Numeral 2.5)

Bajo ese contexto, y en aras de determinar el alcance de la protección al derecho al trabajo, la Sentencia C-171 de 2012 recogió en 5 enunciados, lo que se podría denominar directrices orientadoras para la realización del derecho al trabajo:

“(i) Este derecho implica no solo la defensa de los trabajadores dependientes sino de los independientes; (ii) que es un mecanismo no solo para asegurar el mínimo vital, la calidad de vida digna de los trabajadores, sino que constituye un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad; (iii) que se dirige a proteger tanto los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores particulares –arts. 53 y 54 C.P.-, los trabajadores al servicio del Estado –arts.122 a 125 C.P.-, como también a la empresa y al empresario –art.333-; (iv) que la Constitución protege todas las modalidades de empleo lícito; y (v) que la regulación de las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacerlos efectivos le corresponde al Legislador, quien goza de un amplio margen para ello, dentro del marco y parámetros fijados por la Constitución Política, de manera que en todo caso debe respetar las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores. Al proteger las distintas modalidades de trabajo la jurisprudencia constitucional le ha reconocido una mayor protección constitucional de carácter general al empleo derivado del vínculo laboral tanto con los particulares como con el Estado, protección que se evidencia en numerosas disposiciones superiores, como los artículos 25, 26, 39, 40 num.7, 48 y 49, 53 y 54, 55 y 56, 60, 64, los artículos 122 y 125, y los artículos 215, 334 y 336 de la Carta Política, protección que genera un menor margen de libertad configurativa para el Legislador, en cuanto debe respetar condiciones laborales mínimas, así como la garantía de unas condiciones mínimas del contrato de trabajo con el fin de evitar

los posibles abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y de la justicia.” (Sentencia C-171/12, 2012, párr. 6)

No obstante lo anterior, si bien esta protección cubre tanto al trabajo dependiente como al independiente y el legislador tiene un margen de discrecionalidad amplio en la determinación de las diferentes modalidades de trabajo; tal como lo expresa posteriormente la Corte Constitucional en la misma sentencia: *“No toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual, porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral”* (Sentencia C-614, 2009, numeral 2.6.1).

La aseveración hecha por la jurisprudencia constitucional, orientada a precisar que en cada caso particular se deben observar las condiciones de la relación o el vínculo productivo, es compatible con la decisión previa del legislador de establecer una fuente normativa especial que regulara la relación de trabajo típica, distinta a otro tipo de modalidades laborales. De esa manera, se encuentra que los contenidos del Código Sustantivo del Trabajo (CST) -normativa especial- aplican únicamente al trabajo definido como *“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”* (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 5)¹⁴. En esa línea, en su artículo 22, inciso 1, el CST establece que el 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*

¹⁴ Cabe aclarar que si bien el art. 4 consagra que los servidores públicos no se rigen por las disposiciones del CST, la Ley 142 de 1994 estableció que las personas que hasta ese entonces prestaban sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del CST (Art. 41). Por su parte el régimen prestacional y asistencial de los trabajadores oficiales se rige por la Ley 6ª de 1945, la Ley 100 de 1993, la Ley 71 de 1988, la 33 de 1985, la 171 de 1961 y los decretos 2127 de 1945, 3135 de 1968, 2848 de 1969, 1042 y 1045 de 1978. Sin embargo disposiciones como el salario mínimo cubren a todos los trabajadores, excepto a las ayudantes familiares sin remuneración y a los contratistas independientes.

continuada dependencia o subordinación¹⁵ de la segunda y mediante una remuneración” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 22).

Esto quiere decir que las disposiciones del derecho laboral, en principio, cobijan únicamente aquellas formas de trabajo en las cuales se dan simultáneamente los siguientes tres requisitos: i) prestación personal de un servicio; ii) continuada dependencia o subordinación y iii) retribución salarial. Sin embargo, el hecho de que formalmente no se explicita la existencia de un contrato laboral no obsta para descartar su existencia, pues como lo establece el inciso 2 del art 22 del CST, *“una vez reunidos los tres elementos [...] se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”*. De esta manera, y conforme a uno de los principios básicos del derecho laboral, la realidad prima sobre las formalidades y cuando de facto se dé una relación laboral entonces se puede proclamar la existencia jurídica de un contrato de trabajo¹⁶. (Jaramillo & Uprimny, 2011, p. 80)

Conforme a lo anterior, es claro que el rigor que muestra la especialidad con que se trata el contrato de trabajo en la norma laboral especial, cede ante la realidad para

¹⁵ Frente al elemento subordinación, la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que “se han elaborado diversas teorías como la personal, la técnica y la jurídica; esta última es la que ha tenido mayor aceptación por parte de la doctrina y la jurisprudencia; y se le debe hacer consistir en la posibilidad jurídica que tiene el patrono para dar órdenes e instrucciones en cualquier momento, y en la obligación correlativa del trabajador para acatar su cumplimiento. Sin embargo, no es necesario que esa facultad sea constante, se ejerza continuamente, aunque el patrono puede ejercerla en cualquier tiempo”. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 21 de febrero de 1984. (Jaramillo & Uprimny, 2011, pp. 79-80)

¹⁶ La eficacia del principio de primacía de la realidad se puede constatar en múltiples pronunciamientos de las altas cortes. Por ejemplo, la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia reiterado que: “este principio de la primacía de la realidad, consagrado por la doctrina y admitido por la jurisprudencia, con base en los textos legales, corresponde muy bien al derecho al trabajo por ser señaladamente protectorio y básicamente irrenunciable”, Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de Diciembre 1 de 1981). Por su parte, la Corte Constitucional se ha pronunciado en el mismo sentido estableciendo que: “Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato”, Sentencia C-555 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz. Finalmente, el Consejo de Estado ha aplicado este principio en Sentencia del 6 de septiembre de 2008, Sección Segunda, Subsección A. C.P Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, expediente 2152-06, o en Sentencia de la Sección Segunda, Subsección B, 3 de julio de 2003. C.P Alejandro Ordóñez Maldonado. (Jaramillo & Uprimny, 2011, p. 80)

permea las modalidades de vinculación de mano de obra que desconozcan las garantías mínimas.

Ahora, en tiempos recientes, se advierte que el contrato de trabajo en los términos contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, que valga aclarar, sirve como referente conceptual en el derecho administrativo, se ha venido reemplazando por formas de contratación alternativas o *“por modalidades que se distancian en algunos aspectos del referente tradicional de relación laboral subordinada, como por ejemplo aquellas en las cuales el trabajo se realiza desde el hogar, por cortos períodos de duración o donde el vínculo entre empleador y trabajador no es directo”*. (Jaramillo & Uprimny, 2011, pp. 80-81); y esto ocurre por la presencia de modalidades de vinculación laboral atípicas, que como se expuso en precedencia, son la respuesta a la nueva configuración productiva, a las fluctuaciones del sistema de mercado y a las nuevas y diversas formas de empleo.

La intermediación laboral y la tercerización

Como una expresión de la flexibilidad de la contratación laboral y con el fin de suplir la demanda de externalización del empleo, aparecieron las figuras de intermediación laboral y tercerización, que si bien coinciden en ser formas de descentralizar procesos productivos y expresiones de la subcontratación, en su objeto se diferencian, lo que significa que para cada una existe un esquema jurídico y laboral distinto, visto desde la pretensión garantista de permitir el acceso al empleo y que el mismo sea un *trabajo decente*.

Para tal efecto, se tiene en cuenta la definición realizada por el profesor Villavicencio (2005) quien indica que *la subcontratación de mano de obra o intermediación laboral*¹⁷:

“Se proporciona a trabajadores, cuya actividad va a ser dirigida y controlada por el empresario que se hace cargo de ellos. Se trata de relaciones triangulares en las que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores vinculados a la primera, pero que prestarán sus servicios bajo la

¹⁷ Cita original del autor Villavicencio (2005): “Subcontratación de trabajo, en términos de la OIT. Trabajo en régimen de subcontratación Informe VI (1), para la 85 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1995” (p. 146).

dirección y el control de la segunda¹⁸. Debiendo destacarse con Valdés Dal-Re¹⁹ que no todas las facultades que integran el poder directivo del empresario son trasladadas a la empresa “usuaria”, puesto que el poder disciplinario es conservado por la empresa suministradora de mano de obra. Si nos acercamos al punto esencial para la determinación del supuesto, veremos que se trata sin lugar a dudas de la existencia de dos empleadores, uno formal y otro real, sin que exista una relación laboral entre el empleador real y el trabajador. Se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última. También hay otros elementos como el que el trabajo sea hecho en beneficio del empleador real y se realice en el local del empleador real, pero creemos que se trata en todo caso de elementos no esenciales en tanto también se pueden encontrar en otras formas de subcontratación. La forma típica es el suministro de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.” (Villavicencio, 2005, p. 146)

El Decreto 3115 de 1997, en su artículo 10, presenta una definición general de intermediación laboral:

“Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las

¹⁸ Cita original del autor Villavicencio (2005):

En tal sentido, el Convenio 181 al definir la expresión agencia de empleo privada establece como uno de los servicios que puede prestar el “emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante ‘empresa usuaria’), que determine sus tareas y supervise su ejecución” (artículo 1). A estas funciones de intermediación, las agencias de empleo privadas pueden añadir funciones de mediación, consistentes, según la misma norma internacional, en “servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse”, por tanto se mueve en el terreno precontractual y busca tan sólo acercar la oferta con la demanda de trabajo. (p. 146)

¹⁹ Cita original del autor Villavicencio (2005): “VALDÉS DAL-RE, Fernando. Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición. En: M.V.V. Reforma de la legislación laboral. Libro homenaje al profesor Manuel Alonso García. Madrid, 1996” (p. 146)

diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.” (Decreto 3115, 1997, Art. 1)

Tal como lo dice el profesor Rojas (2004):

“Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos, y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica: el oferente, el demandante y el intermediario. El oferente, que dentro de la relación laboral sería el trabajador, es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste; actividad que se ejecuta bajo su continuada subordinación, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo²⁰.

El intermediario es la persona natural o jurídica que sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) sea incorporado como sujeto activo dentro del mercado laboral; puede decirse que es la parte que ubica al oferente al servicio de la empresa que necesita la prestación de la mano de obra. Dentro del campo de derecho laboral se distinguen tres modalidades de intermediario laboral, los cuales son totalmente distintos en cuanto a los sujetos que intervienen y sus responsabilidades. En primer lugar, se destaca la figura del simple intermediario, señalada en el artículo 35 del C.S.T. en segundo lugar, las agencias de empleo, y en tercer lugar, las empresas de servicios temporales.” (p. 190)

Y, **la subcontratación de la producción de bienes y servicios o tercerización** o descentralización, con peculiaridades propias en cada caso, tiene como sustrato común el que se proporciona determinados servicios de forma organizada o bienes, bajo la dirección y el control del contratista [...]. Lo fundamental aquí es que se descentraliza

²⁰ No cabe duda que el legislador ha empleado la ficción jurídica dentro de la regulación de la intermediación laboral. Como ejemplo de ello se puede citar la relación entre la empresa usuaria y el trabajador en misión, en lo que este último está obligado a atender las órdenes impartidas por la empresa usuaria; según ello, no cabría duda alguna que dentro de estos dos sujetos se configura un verdadero contrato de trabajo, según lo señalado en el artículo 23 del C.S.T. Sin embargo, esto sería desvirtuado con lo que se remite al artículo 71 de la Ley 50 de 1990, que señala que la empresa de servicios temporales tiene el carácter de empleador respecto a los trabajadores en misión. Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la empresa de servicios temporales delega en la empresa usuaria el poder de subordinación. (Rojas, 2004, p. 190)

ciertas labores especializadas o secundarias que pasan a ser prestadas por otra empresa, la que cuenta con un patrimonio y una organización empresarial propia dedicada a prestar tales servicios o actividades. Los límites de las labores que pueden ser objeto de tercerización se vienen desdibujando, en la medida en que las nuevas tecnologías facilitan un traslado cada vez mayor de tareas, a tal punto que hay quien sostiene que: *“puede externalizarse cualquier tipo de actividad, en la medida en que la empresa principal conserve el control del proceso productivo. En efecto, si se perdiera tal control, no estaríamos ante una hipótesis de externalización, sino ante una sustitución de empresas”* (Raso, 2000). Los servicios pueden prestarse dentro de la empresa o fuera de ella y el beneficiario es el contratante, por lo que estos últimos elementos, también presentes en el supuesto anterior no son esenciales para diferenciar ambos tipos de subcontratación.

[...] En el terreno de la intermediación, se ha producido una interesante normativa de la OIT , que desde 1933 ha ido desarrollándose desde una primera regulación muy restrictiva hasta niveles de permisividad cada vez mayores²¹, constituyéndose, según Neves Mujica (1996), en un antecedente más o menos remoto (y en el ordenamiento internacional) de lo que hoy día llamamos flexibilización. Al respecto, hay que resaltar, al menos, el Convenio 34, sobre las agencias retribuidas de colocación (1933)²²; el Convenio 88, sobre el servicio de empleo (1948); el Convenio 96, sobre las agencias retribuidas de colocación (1949)²³; y, el Convenio 181, sobre las agencias de empleo privadas (1997)²⁴. Estas normas comienzan mostrando una visión completamente negativa de las actividades lucrativas de suministro de mano de obra, al exigir la supresión de las agencias retribuidas de colocación en un plazo de 3 años (Convenio 33), para luego ir matizando esta percepción, al relativizar el monopolio estatal en materia de colocación (Convenio 88), admitir a regañadientes todavía la existencia de las

²¹ Villavicencio (2005)

La primera referencia al tema de la intermediación en los instrumentos de la OIT se encuentra en la Recomendación 1, sobre el desempleo (1919), en la que se aboga por la prohibición de las “agencias retribuidas de colocación o empresas comerciales de colocación”. Sin embargo, es recién en 1933 cuando se aprueba el primer Convenio específico (34), de allí que hayamos tomado esta fecha como el punto de partida de esta esquemática presentación de la normativa de la OIT.

²² Revisado por el Convenio 96.

²³ Revisado por el Convenio 181.

²⁴ Que se acompaña de la Recomendación 188. (p. 145)

agencias de colocación privadas, aunque sujetas a rigurosos controles estatales (Convenio 96)²⁵, y terminar aceptando la licitud de las actividades de intermediación y relajando las exigencias de control (Convenio 181)". (Villavicencio, 2005, pp. 146-145)

Con fundamento en lo anterior y acudiendo a las normas regulatorias de una y otra figura se pueden establecer las siguientes diferencias:

Criterios	Intermediación Laboral	Tercerización
Objeto	Suministrar trabajadores para el desarrollo temporal de actividades misionales, es decir, del giro productivo de la empresa.	Subcontratar procesos para obtener bienes o servicios especializados de un proveedor – Outsourcing-
Partes	Empresa de servicios temporales – empleador- Trabajador formalizado -Empresa usuaria	-Empresa proveedora -Procesos (bienes y servicios) -Empresa beneficiaria
Características	Solo puede ser desarrollada por las Empresas de Servicios Temporales. El pago de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores está en cabeza de la EST. Implica una prestación del servicio de forma ocasional, accidental o transitoria por ausencias de personal de planta, o picos de producción. Término: 6 meses prorrogables hasta por 6 meses más. Se diferencia en su objeto del servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo. Las CTA no pueden hacer intermediación laboral.	Sugiere una relación contractual de naturaleza civil comercial entre dos partes. Es una herramienta de generación de empleo El contratista tiene autonomía en el uso de los medios de producción. El contratista ejerce frente a su grupo de trabajadores la potestad reglamentaria y disciplinaria. Tercerizar en esencia es una figura legal del derecho comercial, no obstante se prohíbe la "tercerización de mano de obra" o "indebida intermediación laboral"
Regulación	Ley 50 de 1990 (Art. 71), Decreto 4369 de 2006, Decreto 1072 de 2015, Decreto 2025 de 2011, Resolución N° 5670 de 2016.	Ley 1753 de 2015 Código Sustantivo del Trabajo, art. 34 Decreto 583 de 2016. Resolución N° 5670 de 2016.

²⁵ En este Convenio establece que los Estados tienen la siguiente opción en materia de agencias de colocación: o suprimen progresivamente las agencias lucrativas y regulan de manera muy estricta y controlista las demás agencias (autorización de funcionamiento, mecanismos de vigilancia permanentes, fijación de tarifas), o simplemente reglamentan con tal carácter todo tipo de agencias, según aceptaran los Estados la Parte 110 II o III del Convenio. (Villavicencio, 2005, p. 145)

Las Cooperativas de Trabajo Asociado. Límites legales y jurisprudenciales.

Con el fin de incentivar la oferta de puestos de trabajo, el legislador ha creado figuras que flexibilizan el clásico contrato laboral y crean nuevas modalidades de contratación y de asociación para fines productivos. Estas figuras han sido analizadas por la Corte Constitucional, quien ha admitido la creación de estas nuevas tipologías, pero ha impuesto límites encaminados a *evitar los abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y la justicia en el desarrollo de las mismas*. (Sentencia C-593/14, 2014, numeral 3.4.5)

Con miras a garantizar los componentes del *trabajo decente*, esa colegiatura, por medio de sentencias de constitucionalidad y de unificación con efectos *erga omnes* ha expresado la voluntad jurídica de *propender por la garantía de los derechos mínimos del trabajador tratando de evitar la suplantación de un verdadero contrato laboral*” (Sentencia C-593/14, 2014, numeral 3.4.5) frente a formas de deslaborización, intermediación laboral indebida o tercerización ilegal.

Al respecto vale la pena tener en cuenta que en virtud del proceso de flexibilización laboral, actualmente en Colombia se registran once modalidades de empleo así: *por contrato directo de trabajo, a través de una empresa asociativa de trabajo, a través de una Empresa de Servicios Temporales, como contratista independiente, como socio industrial, trabajo comunitario o social, trabajo a domicilio, el trabajo de aprendiz, por contrato sindical, el trabajo como ama de casa que aún no se encuentra reglamentado y a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado*. (Criado, 2009, p.41)

En esta oportunidad, este estudio se limita al caso de las Cooperativas de trabajo asociado, con el fin de revisar la naturaleza de esta forma societaria, sus características, presentar el régimen legal y la evolución del marco normativo y jurisprudencial que las regula, con miras a evidenciar las deficiencias en los esfuerzos gubernamentales por controlar su uso indebido.

La Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 193 (2002) “Sobre la Promoción de las Cooperativas”, indicó en el artículo 2º, que “el término cooperativa designa una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer

sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”. En el literal b) del mismo precepto indicó:

“Los principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional, son los siguientes: adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad”. (Recomendación 193, 2002, Art. 3)

En la Declaración Mundial sobre Cooperativismo Asociado, producto de la Asamblea General de la Organización sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional, órgano de representación más importante entre los que congregan asociaciones de cooperativas a nivel mundial, se definieron como características básicas de las cooperativas de trabajo asociado las siguientes:

- Tener como objetivo crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores, dignificar el trabajo humano, permitir la autogestión democrática de los trabajadores y promover el desarrollo comunitario y local.
- Sus socios se adhieren de manera libre y voluntaria para aportar su trabajo personal y recursos económicos.
- Por regla general, el trabajo estará a cargo de sus socios, lo que implica que la mayoría de los trabajadores de una empresa cooperativa de trabajo asociado son socios trabajadores.
- La relación del socio trabajador con su cooperativa y demás miembros de ésta debe ser horizontal, distinta a la del trabajador asalariado dependiente convencional y a la del trabajo individual autónomo.
- Su regulación interna se concreta formalmente por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los socios trabajadores.

- 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. (CICOPA, 2005)

En esta misma declaración se plantearon una serie de reglas de funcionamiento a las cuales deben acogerse las Cooperativas de Trabajo Asociado, entre las cuales se destacan: *“Compensar equitativamente el trabajo de sus socios de acuerdo a criterios objetivos y procurando reducir las brechas entre las mayores y las menores compensaciones; proteger a los socios trabajadores con sistemas de previsión, seguridad social y salud ocupacional adecuados y respetar la legislación vigente en lo tocante a los derechos de maternidad y los del menor trabajador; propiciar la democracia en las instancias decisorias y en las etapas del proceso administrativo; asegurar la educación, formación y capacitación permanente de los socios; y una de particular importancia, combatir el uso de la figura como un instrumento para flexibilizar o precarizar las condiciones laborales de los asalariados y abstenerse de actuar como intermediarios.”* (CICOPA, 2005)

Reseña histórica de las CTA en Colombia

El surgimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia encuentra una referencia temporal en la finalización de la primera guerra mundial, cuando con la llegada de intereses capitalistas el esquema económico se orientó a lograr alianzas entre comerciante para importar, disminuir costos y comercializar conforme los precios del mercado.

Entre los años 1921 y 1930, el teólogo Adán Puerta y el representante a la Cámara Marino Ariza, asumieron la tarea de divulgar, a través de boletines arquidiocesanos o en el congreso, las nuevas ideas del sistema cooperativo que estaba revolucionando la economía de los países europeos. Dicho esfuerzo se materializó con la expedición de la Ley 134 de 1931, sancionada por el presidente Enrique Olaya Herrera, que introdujo en el derecho colombiano la sociedad cooperativa.

Es así como algunos autores (Melgarejo, Vera, & Mora, 2012) identifican tres momentos importantes en la creación y desarrollo de las Cooperativas de Trabajo

Asociado –CTA- en Colombia. Un primer momento, que abarca desde 1931 hasta el año 1983, durante este periodo las CTA muestran un crecimiento lento acorde con el desarrollo del país.

Para el año 1993 existían en el país varias cooperativas de trabajo legalmente constituidas: la Cooperativa Cundinamarquesa de Miel y Panela, la Cooperativa de Empleados de Bogotá, la Cooperativa de Consumo de Empleados y Obreros de la Fábrica de Cementos Diamante y la Cooperativa de Buses de Santa Fe.

En 1928 se expidió la Ley 128 por la cual se adicionó y modificó la Ley 134 de 1931, previendo exenciones de carácter financiero, aduanero y tributario, en favor de la figura societaria asociativa. Al respecto, la norma estableció que las CTA se encontraban exentas de pago por concepto de impuesto de papel sellado, timbre, registro, anotación en todos los documentos en que interviniera activa o pasivamente; del impuesto sobre patrimonio; de los pagos por derechos de aduana, consular, de tonelaje y de puerto fluvial para las herramientas, instrumentos y enseres de trabajo; rebajas en los fletes, acarreo preferente, entre otros beneficios económicos.

La Ley 115 de 1959, en su artículo 1° dispuso, a partir del año 1960, la enseñanza obligatoria del cooperativismo, en todos los niveles de formación, desde la escuela rural hasta la universidad.

En el año 1963 se expidió el Decreto Ley 1598 que compiló y actualizó el régimen cooperativo denominando la figura societaria como cooperativas de producción y trabajo; de igual forma fueron proferidos el Decreto 1587 de 1963 que definió la Superintendencia Nacional de Cooperativas como organismo independiente y el Decreto 1630 de 1963 que se refirió a la financiación de las cooperativas. Luego, por medio de la Ley 24 de 1981 se creó la Asociación Antioqueña de Cooperativas –Asacoop-.

A partir de 1983 y hasta el año 2001, se identifica un segundo momento en el que las Cooperativas de Trabajo asociado muestran un crecimiento dinámico como resultado de los procesos de apertura, privatización y flexibilización que comienzan a darse en el entorno mundial, regional y nacional.

El hecho más destacable de este segundo momento está marcado por la expedición de la Ley 79 del 23 de diciembre de 1988 “Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa”, con el fin de promover el desarrollo del derecho cooperativo como rama especial del ordenamiento jurídico general y contribuir al fortalecimiento de la solidaridad y la economía social.

Dicha ley, fue reglamentada por el Decreto 468 de 1990, que sirvió de referencia para el tratamiento del concepto de economía solidaria desarrollado en la Constitución Política de 1991.

Posteriormente la Ley 10 de 1991 definió las Cooperativas de Trabajo Asociado como *“organizaciones económicas productivas, cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, u otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa”*; y se ocupó de precisar lo atinente al régimen asociativo, la dirección, el patrimonio y las utilidades y el régimen tributario y de crédito de estas entidades.

Otras normas expedidas durante este periodo fueron: La Ley 454 de 1998, que creó la Superintendencia de Economía Solidaria, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas –Dancoop- y el Fondo de Garantías para Cooperativas Financieras; el Decreto 2206 de 1998 que creó el Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas –Fogacoop-; y el Decreto 1153 de 1998 por el cual se reglamentó el Consejo Nacional de la Economía Solidaria –CONES-.

Y un tercer momento comprendido entre los años 2002 a 2011, en el cual se dictaron normas con la intención de regular el uso indebido de las cooperativas de trabajo asociado y garantizar que dicha figura no se convirtiera en una expresión societaria formal utilizada defraudar la legislación laboral.

De esa manera ante una realidad nacional que mostraba el aumento del trabajo asociado²⁶, se dictó el Decreto Reglamentario 4588 de 27 de diciembre de 2006, por el

²⁶ Según el Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social de la Universidad Externado de Colombia (2007), para el periodo 2006 -2007 se registraban cerca de 3.300 CTA legales en Colombia y se destaca que “en 1989, al año de vigencia de la ley que las reconoció formalmente, eran apenas 306.”

cual se reglamentó la organización y funcionamiento de las personas jurídicas que ostentaran la calidad de CTA y Precooperativas (naturaleza jurídica, número de asociados, objeto social, condiciones para contratar con terceros, medios de producción y/o de labor, actos cooperativos, excepciones al trabajo asociado, régimen de trabajo asociado y compensaciones, entre otros aspectos)

En el 2008 el gobierno expidió la Ley 1233, a través de la cual se buscó superar los factores que llevaban al abuso de las CTA y su crecimiento excesivo, obligándolas a respetar unos derechos mínimos irrenunciables para los asociados (un ingreso mínimo, protección a la maternidad, entre otros). El decreto 3553 de 2008 reglamentó la ley 1233, para dejar claramente establecida la obligatoriedad de pagar los aportes parafiscales, a la vez que se establece en qué casos las CTA se exoneran de dicho pago. Igualmente, definió el monto de las compensaciones ordinarias y extraordinarias, para efectos del pago de los aportes con destino al Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar —ICBF— y a las cajas de compensación, así como a la seguridad social. Ya en el 2011, a raíz de las negociaciones del TLC entre Colombia y Estados Unidos, se expidió el decreto 2025 de 2011 en el cual se reglamentó la ley 1233 parcialmente y se modificó el artículo 63 de la ley 1429. (García & Valencia, 2012, p. 27)

Las cooperativas de trabajo asociado y sus características

El ordenamiento jurídico colombiano, por medio del artículo 3° del Decreto 4588 de 2006, define a las Cooperativas de Trabajo Asociado en los siguientes términos:

“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.” (Decreto 4588, 2006, Art. 3)

En atención a las características fijadas por la ley, puede afirmarse que las Cooperativas de Trabajo Asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo

de personas que deciden unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado y participan en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa. *Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se registrarán por la legislación laboral vigente.* (Sentencia C-211/00, 2000, párr. 1)

El artículo 70 de la Ley 79 de 1988 estipula que las Cooperativas de Trabajo Asociado “vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución o la prestación de servicios” (Art. 70). *“Estas cooperativas se sostienen en el trabajo de quienes la componen y mediante este nexo buscan crear nuevos vínculos laborales fundadas en la dignidad y en la sostenibilidad”* (Sentencia T-467/10, 2010, Ap. III)²⁷.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación por el trabajo aportado, en estas Cooperativas, es el establecido en los estatutos y reglamentos dado que dichas materias se originan en el acuerdo cooperativo y por lo tanto no están sujetos a la legislación laboral.

Ahora, a partir de los elementos regulatorios establecidos en la Ley 79 de 1988 y las sentencias C-211 de 2000 y T-445 de 2006 de la Corte Constitucional, se pueden identificar como características de las Cooperativas de Trabajo Asociado, las siguientes:

- La asociación es voluntaria y libre.
- Se rigen por el principio de igualdad de los asociados.
- No existe ánimo de lucro.
- La organización es democrática.
- El trabajo de los asociados es su base fundamental.
- Desarrolla actividades económicas sociales.
- Hay solidaridad en la compensación o retribución.

²⁷ Sentencia T-467 de 2010 “[A]sí lo estableció la organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios, en la Declaración Mundial sobre Cooperativas de Trabajo Asociado” (Sentencia T-467/10, 2010, Ap. III), aprobada por la Asamblea General de la Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa -ACI-.

- Existe autonomía empresarial (Sentencia C-221, 2000, Ap. VI)
- los asociados son al mismo tiempo los aportantes de capital y los gestores de la empresa;
- El régimen de trabajo, de previsión, de seguridad social y compensación está consagrado en los estatutos y reglamentos de dichas organizaciones, lo que significa que, en concordancia con el artículo 59 de esta ley, que dicho régimen “no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes”; y
- Las diferencias que surjan entre las partes se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. (Sentencia T-445/06, 2006, Ap. II)

A efecto de precisar el régimen de trabajo asociado, la Corte Constitucional en Sentencia T-461/12 de 2012 se refirió al vínculo que surge entre el cooperado asociado y la cooperativa, en los siguientes términos:

“El vínculo desarrollado entre cooperado y cooperativa no está comprendido en el marco de las relaciones de trabajo subordinado, por cuanto supone que sus asociados son dueños de la cooperativa, razón por la cual no existe la dualidad entre empleado y empleador, en consecuencia, en principio no puede utilizarse la legislación laboral.²⁸ Esta Corporación al estudiar la constitucionalidad de los artículos 59, 135 y 154 de la Ley 79 de 1988 y los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la Ley 454 de 1998²⁹, expuso:

“Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para

²⁸ Sentencia T-467 de 2010.

²⁹ “Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones”.

*que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es, el que se presta bajo la continuada dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución que se denomina salario. En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes.*³⁰

Asimismo este tribunal precisó que en ciertos casos las personas que se encuentran vinculadas con las cooperativas de trabajo asociado les son aplicables las normas en materia laboral³¹. La primera situación se da “cuando las cooperativas contrataban trabajadores ocasionales o permanentes^{32”33}, la segunda se presenta: “cuando el cooperado no presta su aporte de trabajo de forma directa a la cooperativa, ‘sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa’^{34”35}. (Sentencia T-461/12, 2012, Ap. V)

De la jurisprudencia transcrita es posible inferir que el vínculo entre asociados se encuentra enmarcado dentro del estatuto de cada cooperativa y deben confluir en el cooperado las dos condiciones de dueño –socio y trabajador, por lo que, cuando en la práctica se advierte la vinculación de personas que trabajan directamente para la

³⁰ Sentencias T-1177 de 2003, T-550 de 2004 y T-003 y 467 de 2010, entre otras.

³¹ Sentencia T-467 de 2010. (Sentencia T-461/12, 2012, Referencias)

³² Artículo 59 de la Ley 79 de 1988. “En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberá tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.//Las compensaciones por el trabajo aportado y el retorno de los excedentes previstos en el artículo 54 numeral 3º de la presente Ley, se hará teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.//Sólo en forma excepcional y debidamente justificada, las cooperativas de trabajo no asociado podrán vincular trabajadores ocasionales o permanentes no asociados; en tales casos, estas relaciones, se rigen por las normas de la legislación laboral vigente.//En las cooperativas que no sean de trabajo asociado, el régimen laboral ordinario se aplicará totalmente a los trabajadores dependientes y a los trabajadores que a la vez sean asociados”.

³³ Sentencia T-467 de 2010.

³⁴ Sentencias T-003 de 2010, T-550 de 2004, T-1177 de 2003, entre otras.

³⁵ Sentencia T-467 de 2010.

cooperativa y no son socios o cooperados, se estructura una relación laboral, ya que estaríamos ante verdaderos trabajadores, situación que se encuentra proscrita para esta figura, conforme el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008³⁶.

En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de las dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo:

“(i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación de la Cooperativa del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros.

En ocasiones la concurrencia del elemento de subordinación con los demás previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo³⁷ puede dar lugar a

³⁶“Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones”.

En igual sentido los artículos 16 y 17 del Decreto 4588 de 2006, prohíbe que las precooperativas y las cooperativas de trabajo asociado actúen como empresas de intermediación laboral y en caso de incumplimiento se les sancionara obligándolas a responder solidariamente por las “obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado”. Que rezan así:

“Artículo 16. Desnaturalización del trabajo asociado. El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 17 del presente decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo. (Sentencia T-461/12, 2012, Referencias)

Artículo 17. Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.”.

³⁷ Este artículo fue modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, el cual establece: “Artículo 1. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 23. Elementos Esenciales. 1. Para que halla contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: || a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por si mismo; || b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de

la configuración de una relación laboral³⁸ bajo la fachada de un acuerdo cooperativo,³⁹ que dará lugar a la aplicación del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales,⁴⁰ asunto éste que en principio es competencia del juez laboral vislumbrar.” (Sentencia T-445/06, 2006, Ap. II)

Sobre el auge en el uso de las Cooperativas de Trabajo Asociado como alternativa de trabajo, como instrumento de flexibilización laboral y herramienta de los procesos de reestructuración de entidades estatales, el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2010) acopió cifras a través de las cuales indicaba que *“la tasa de crecimiento del empleo en las CTA ha sido elevadísima y ha superado de lejos la registrada para el empleo nacional. Actualmente, los trabajadores asociados son alrededor de 450.000, el doble de todos los individuos que trabajan, por ejemplo, en el sector financiero según las encuestas de hogares del DANE”*

Jaramillo y Uprimny (2011) hicieron referencia a un estudio realizado por la Procuraduría General de la Nación –PGN– que mostró a los sectores en los que más se da la contratación a través de CTA; en este estudio encontraron que el sector salud es uno de los principales. La PGN tomó una muestra de 372 Empresas Sociales del Estado y encontró que la mayoría de ellas (52%) afirmó contratar algún servicio con CTA,

duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y || c. Un salario como retribución del servicio. || 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le de ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

³⁸ Al respecto se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-523 de 1998 (M.P.: Hernando Herrera Vergara), C-386 de 2000 (M.P.: Antonio Barrera Carbonell), T-1040 de 2001 y C-934 de 2004 (M.P.: Rodrigo Escobar Gil).

³⁹ Debe recordarse que la Corte en sentencia C-665 de 1998 declaró inexecutable el inciso segundo del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, por las razones expresadas en la parte motiva de esta providencia, que establecía que *“No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada”*.

⁴⁰ Así lo ha manifestado en diferentes sentencias la Corte Constitucional. Por ejemplo, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional mediante sentencia T-291 de 2005 (M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa) se pronunció sobre el caso la señora Diana María, mujer en estado de embarazo, que prestó sus servicios inicialmente mediante contrato de prestación de servicios al Club de Ingenieros, y posteriormente – por expresa disposición del Club – continuó prestándolos, pero en calidad de asociada a la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo. Debido a los incumplimientos de la señora de normas del Club, éste solicitó a la Cooperativa la adopción de medidas frente a los comportamientos de la misma, por lo cual Idearfuturo decidió suspender el contrato de asociación entre dicha entidad y la señora Diana María, y en consecuencia ésta no siguió prestando sus servicios al Club. La Corte encontró que a pesar de la forma jurídica dada por las partes a la relación existente entre la mujer embarazada, el Club y la Cooperativa, se reunían los requisitos establecidos en el artículo 23 del CST, es decir, existía un contrato de trabajo entre la señora Diana María y el Club, y por lo tanto *“quien desempeña la labor será tenido como un trabajador, con todos los derechos y obligaciones propias de tal posición contractual y la persona o entidad que recibe el servicio prestado y/o quien señala las pautas de modo, tiempo y cantidad de ejecución del mismo y le paga el salario al trabajador, será tenido en cuenta como el empleador, con todos los derechos y obligaciones propias de tal posición contractual”*. En consecuencia, y en la medida en que se demostraron los elementos fácticos exigidos por la jurisprudencia para la procedencia de la acción de tutela transitoria tratándose de mujeres embarazadas, la Sala Tercera de Revisión concedió el amparo de los derechos de la señora Diana María. Es el mismo caso estudiado en la sentencia T-413 de 2004 (M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra). (Sentencia T-445/06, 2006, Referencias)

mientras que el 36% de ellas manifestó no haberlo hecho. Adicionalmente, la nómina contratada en las Empresas Sociales del Estado –ESE- a través de esta modalidad alcanzaba los 18.142 empleados, entre las cuales, las ESEs antioqueñas abarcaban la mayoría (18%). Así llegaron a la conclusión de que “en las ESE trabaja aproximadamente un 48.18% de todos los trabajadores cooperados del sector salud” (p. 123).

En el estudio se encontró que en el 37,1% de las ESE su planta de personal era menor a la cantidad de empleados contratados mediante Cooperativas de Trabajo Asociado y sólo el 19,7% afirmó tener una relación contraria. A su vez, las ESEs que habían contratado algún servicio con CTA aseveraron realizar controles en cuanto al pago de seguridad social, y el cumplimiento de otros derechos de sus trabajadores por parte de dichas entidades (Jaramillo & Uprimny, 2011).

Lo anterior da muestra que entidades como las ESE, han acudido a formas ilegales de intermediación laboral mediante las CTA con el fin de disminuir costos de vinculación y sustraerse del reconocimiento y pago de los derechos mínimos laborales de los trabajadores subcontratados. Situación que llama la atención en tanto que en muchos casos, el vínculo indirecto (a través de CTA) supera al vínculo directo en materia de contrataciones dentro de la empresa, formándose la denominada *nómina paralela*. Lo cual va en contravía a lo fijado en el marco normativo.

El contexto al que se ha hecho referencia da cuenta de la tendencia por convertir a las CTA en herramientas rentables en el ciclo económico y en el sistema laboral⁴¹, tendencia relacionada con los procesos de apertura económica y con el diferencial de costos de la mano de obra asalariada contra la asociada, que se ha venido profundizando a partir de la reforma a la seguridad social de 1993.

Límites legales y jurisprudenciales a las Cooperativas de trabajo asociado

Habiendo desarrollado lo atiente a las CTA y sus características, logrando también una aproximación a evidenciar el aumento en su uso, es dable en este punto, referirse entonces, a las normas que desde el derecho laboral administrativo y constitucional, se

41

han dictado como medidas para garantizar la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre la forma.

El legislador y el Gobierno Nacional han introducido al ordenamiento jurídico, disposiciones que buscan controlar las formas de intermediación laboral y evitar la deslaborización. En ese sentido, la Ley 1233 de 2008, que reitera lo dicho en el Decreto 4588 de 2006, a través de su artículo 17 prohibió a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado las formas de contratación que pretenden el suministro de personal para la realización de trabajos propios y permanentes de la entidad beneficiaria del servicio, en su tenor, el artículo 7 de la citada ley señala:

“Artículo 7. Prohibiciones.

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

Posteriormente, la Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la ley de Formalización y Generación de Empleo”, en su artículo 63 dispuso:

“Contratación de Personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

[...] Parágrafo Transitorio. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de 2013.”

Para el caso de las empresas sociales del estado –E.S.E.-y las entidades prestadoras del servicio de salud, el artículo 103 de la Ley 1438 de 2011 preceptuó:

“Contratación del personal misional permanente. El personal misional permanente de las Instituciones públicas Prestadoras de Salud no podrá estar vinculado mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Parágrafo transitorio. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1°) de julio de dos mil trece (2013)”. (subrayas fuera del texto) (Art. 103)

Del recuento normativo se puede colegir que en la actualidad: i) Las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado no están legalmente facultadas para hacer intermediación laboral, es decir para suministrar recurso humano a un tercero; ii) Las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado pueden suscribir contratos con terceros, pero para asumir la gestión de un servicio, proceso o subproceso de forma completa, y por ello no se puede utilizar dicha figura para el suministro de personal o mano de obra; iii) los contratos de prestación de servicios son válidos constitucionalmente siempre y cuando su objeto no busque el desarrollo de funciones misionales, esto es, propias y permanentes de la entidad⁴²; iv) las actividades que se subcontraten deben obedecer al criterio de especialidad, es decir, que no puedan ser realizadas por el personal de planta y que requieran de conocimientos especializados; y v) No hay lugar a la vinculación de personal para el desarrollo de las actividades misionales de una entidad, a través de una cooperativa de trabajo asociado, o cualquier otra modalidad de intermediación laboral.

⁴² Ley 80 de 1993, artículo 32, numeral 3.

Sobre las políticas del trabajo decente en el ordenamiento jurídico colombiano, la Ley 1753 de 2015, por medio de la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, "Todos por un Nuevo País", en su artículo 74 estableció:

“El Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo.

El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización.

El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley.” (Art. 74)

De lo anterior, se tiene que es un compromiso estatal dictar normas que se orienten a garantizar las sanas prácticas empresariales y el respeto de los derechos del trabajador, buscando la consolidación del trabajo decente a través de la regulación, vigilancia y control.

De otro lado, se destaca que frente a la identificación de prácticas de intermediación laboral por parte de las CTA, el ordenamiento normativo contempla la solidaridad entre el tercero contratante y la cooperativa respecto a las obligaciones que se deriven del reconocimiento de derechos a favor del trabajador asociado. Sobre el particular, el artículo 7, numeral 3 de la Ley 1233 de 2008, prevé:

“Cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado y las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado quedarán incurso en las causales de

disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.”

En lo pertinente, el Consejo de Estado en sentencia de fecha 17 de abril de 2013 (Sentencia 2007-00122, 2013), concluyó:

“[...] es inaceptable que las entidades estatales en ejercicio de la función pública, celebren o ejecuten contratos con Cooperativas de Trabajo Asociado, con el objeto desconocer una relación laboral, lo que lleva consigo el detrimento de los derechos laborales y prestacionales consagrados a favor del trabajador. En este orden de ideas, si se configuran actos de intermediación laboral por parte de las cooperativas a favor de entidades del Estado, la entidad pública (la cual funge como tercero), que se beneficie finalmente del servicio, será solidariamente responsable por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado. Toda vez que si existe dependencia del trabajador frente a ella y la cooperativa, la entidad adquiere responsabilidades sobre éste, a pesar de que no se encuentra vinculado de manera directa.” (Radicación 25000-23-25-000-2007-00041-01, 2011, p. 15)

La Corte Constitucional en la Sentencia T-471 del 2008⁴³ se refirió a la importancia de la responsabilidad solidaria que surge entre la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado y el tercero usuario contratante que participa en la intermediación laboral ilegal, considerando como legítimas las prohibiciones y sanciones previstas en el Decreto 4588 de 2006 (artículos 17 y 35), cuyo fin es desestimular el uso de formas de contratación prohibidas en el ordenamiento. Sobre este punto, el alto Tribunal Constitucional en la Sentencia T-962 del 7 de octubre de 2008⁴⁴, insistió en que *“la facultad para contratar con terceros no es absoluta. En efecto, por expreso mandato legal, las cooperativas y precooperativas no podrán actuar como intermediarios laborales o empresas de servicios temporales”* (Ap. III).

⁴³ M.P. Jaime Córdoba Triviño

⁴⁴ M.P. Mauricio González Cuervo

En este recuento jurisprudencial es importante mencionar la Sentencia C-614 de 2009⁴⁵, en la cual se declaró la exequibilidad del artículo 2º (parcial) del Decreto Ley 2400 de 1968 tal y como fue modificado por el artículo 1º (parcial) del Decreto Ley 3074 de 1968, en cuanto la citada norma prohibía al poder ejecutivo celebrar contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones de carácter permanente, por ser acorde con las garantías fundamentales de los trabajadores y con ello evitar el ocultamiento de verdaderos contratos laborales.

En la referida providencia, la Corte Constitucional señaló que tanto la forma asociativa de las precooperativas y cooperativas de trabajo como el contrato de prestación de servicios, se utilizan de forma contraria a los lineamientos señalados en la ley, tanto en el sector privado como en el público. En estos casos, se dijo, *prima el principio de la realidad sobre las formas, y por tanto, en caso de demostrarse que existe una verdadera relación laboral, el beneficiario del trabajo debe responder por todos los salarios y prestaciones sociales.*

Por ejemplo, en algunas ocasiones las entidades del Estado finalizan los contratos laborales de los empleados, para reemplazar ese personal con los asociados de una cooperativa asociativa de trabajo o con trabajadores vinculados por medio de un contrato de prestación de servicios. Estas prácticas fueron rechazadas por la Corte por ser abiertamente contrarias a los derechos constitucionales de los trabajadores. Al respecto, el citado fallo indicó:

“De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociadas, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la

⁴⁵ M.P. Jorge Ignacio PreteltChaljub

realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral. (Sentencia C-593/14, 2014, numeral 3.4.6)

Así, la eficacia normativa de la Constitución que protege de manera especial la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, impone a los particulares y a todas las autoridades públicas, de una parte, el deber de acatar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios (norma acusada) y las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sean utilizadas como formas de intermediación laboral (artículo 7º de la Ley 1233 de 2008) y, de otro, la responsabilidad social de evitar la burla de la relación laboral.” (Sentencia C-614/09, 2009, numeral 2.8.)

En esa línea la Corte Constitucional en Sentencia C-855 de 2009 consideró:

“[...] Si por conducto de la Cooperativa de Trabajo Asociado llega a suscitarse una relación laboral de un trabajador asociado con la cooperativa, para prestarle servicios a un tercero -con elementos de subordinación, horario y remuneración propios del contrato de trabajo-, esta relación laboral prevalece sobre el acuerdo cooperativo, y en tal caso aplican todas las regulaciones laborales, incluyendo, por supuesto, la protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas o lactantes (T-177/03, T-291/05, T-873/05, T-063/06, T-195/07, T-531/07), a las personas en estado de debilidad manifiesta (T-1219/05, T-002/06), o a los discapacitados o disminuidos físicos (T-504/08, T-962/08, T-1119/08). De comprobarse la existencia de un contrato laboral paralelo o concomitante con la relación de índole cooperativa, la Corte también ha impuesto el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los aportes al sistema de salud (T-413/04), al sistema de riesgos profesionales (T-632/04), o incluso la muy elemental de reconocer los salarios pactados con el trabajador (T-353/08). Cuando los hechos del caso lo ameritan, la Corte ha ordenado, no a la Cooperativa, sino al tercero que se beneficia de la labor del trabajador asociado, que responda por las obligaciones laborales omitidas (T-471/08), más aun si el vínculo entre el

trabajador y la cooperativa ya no pasa por la prestación de servicios a un tercero, sino que se trata de una relación laboral ordinaria entre aquel y esta (T-900/04). (Numeral 3.2.5)

Conforme con lo anterior, en distintos fallos encaminados a garantizar los derechos de los trabajadores, la Corte Constitucional ha aplicado el principio de primacía de la realidad sobre las formas⁴⁶ y ha podido establecer que a pesar de que los accionantes estaban adscritos a una cooperativa de trabajo asociado, prestaban sus servicios a otras empresas con las características de una relación contractual, por ende, no existía un relación cooperativa sino laboral. Así se expuso en sentencia T-286 de 2003:

“[...] se (sic) observa que si bien la actora es asociada de una cooperativa de trabajo asociado (Coodesco), también lo es el hecho de que Coodesco la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias del Citibank, lugar donde cumplía un horario y recibía una remuneración por parte de la Coodesco. Es decir, en el caso planteado, tuvo lugar una prestación personal del servicio en cabeza de la actora, una subordinación jurídica de la misma frente a Coodesco y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró el contrato de trabajo en consonancia con la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal” (art. 53 C.P.). (Sentencia T-461/12, 2012, Ap. V)

Es pertinente resaltar que en la mencionada sentencia de constitucionalidad, C-614 de 2009, al abordar los límites de los fenómenos de tercerización e intermediación laboral, se depositó en los jueces y en las autoridades administrativas de control, la responsabilidad de exigir la protección de los derechos laborales. Por tanto, cuando se discuta la legalidad del vínculo laboral de un asociado, el juez debe actuar de manera inquisitiva para establecer si el mecanismo utilizado funciona conforme a la ley o, por el contrario, hay una simulación en perjuicio del principio del *contrato realidad*, para desconocer las obligaciones laborales propias de un contrato de trabajo. En ese contexto se adujo:

⁴⁶ Sentencias T-1219 de 2005 y T-132 de 2011.

“Para ese efecto, en el estudio puntual, deberá averiguarse si las formas legales como las cooperativas de trabajo, o los contratos de prestación de servicios, o los contratos celebrados por empresas de servicios temporales realmente tuvieron como verdadero objeto social o finalidad contractual el desarrollo de las actividades permitidas en la ley o si fueron utilizadas como instrumentos para disimular relaciones de trabajo.”

Del anterior recuento jurisprudencial se concluye que: **(i)** el legislador tiene un amplio margen de apreciación al regular las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacer efectivo su valor, el principio y el derecho-deber, **(ii)** no obstante, al ejercer tal facultad, se encuentra obligado a garantizar las garantías laborales de los trabajadores, **(iii)** la Corte Constitucional ha declarado la constitucionalidad de ciertos fenómenos de flexibilización laboral, como mecanismo legítimo para incentivar la creación de empleo, pero **(iv)** dichas herramientas no pueden ser utilizadas para mutar verdaderos contratos laborales y desconocer las prerrogativas mínimas previstas en el artículo 53 Superior, **(iii)** en el caso que las figuras sean utilizadas fuera de los objetivos para los que fueron creadas, las autoridades de control deben tomar los correctivos pertinentes, **(iv)** habrá una responsabilidad de aquél empleador que ha utilizado estos instrumentos de forma irregular (Sentencia C-593/14, 2014, numeral 3.4.5-3.4.7); y v) en el caso concreto de las Cooperativas de Trabajo Asociado es claro que *“el legislador consagró la prohibición de que actúen como empresas de intermediación laboral, dispongan del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o terceros beneficiarios, remitan a los asociados como trabajadores en misión con la finalidad de que atiendan labores propias de un usuario o tercero beneficiario del servicio, o permitan que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes; y como consecuencia, estableció que el asociado que acuda a estas prácticas se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo. De tal manera que el tercero contratante, la Cooperativa y sus directivos serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas generadas a favor del trabajador asociado⁴⁷. Sin perjuicio de que queden incursas en*

⁴⁷ Artículos 16 y 17 del Decreto 4588 de 2006.

causal de disolución y liquidación y que les sea cancelada la personería jurídica.”
(Sentencia nº 66001-23-31-000-2012-00241-01, 2016, párr. 12)

En el siguiente capítulo se exploran las formas como se encuentra regulado el trabajo asociado en países latinoamericanos, así como el desempeño de las Cooperativas de Trabajo Asociado en el mercado de trabajo de Colombia y las posiciones contrapuestas de autores que defienden la permanencia o no de las CTA en el ordenamiento jurídico nacional.

Capítulo 2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Latinoamérica. Mercado laboral en Colombia. Posturas encontradas.

El cooperativismo y el derecho de asociación, son realidades que se configuran en el contexto latinoamericano. Por ello es importante identificar los modelos que se utilizan en diversas legislaciones, así como el tratamiento que se le ha dado a las cooperativas de trabajo asociado en Latinoamérica.

Panorama latinoamericano de las Cooperativas de Trabajo Asociado

En el caso de Argentina, la primera cooperativa de trabajo fue conformada en 1928 por un grupo de trabajadores del sector de la construcción. En este país, el marco normativo relativo a las cooperativas de trabajo es muy cerrado, entre ellos se encuentra la Resolución 4664/13⁴⁸ del INAES, donde se incorpora el concepto de acto cooperativo de trabajo y mediante el artículo 1 señala que *“La relación jurídica entre la cooperativa de trabajo y sus asociados es de naturaleza asociativa, autónoma e incompatible con las contrataciones de carácter laboral, civil o comercial”*.

Para Vuotto (2011) *“son numerosas las denuncias reclamos y demandas ante el MTEySS o el INAES advirtiendo que el uso de esa fórmula cooperativa permite precarizar la condición de los trabajadores”* (p. 54). Por su parte, Schujman (2015) ha señalado que *“la precaria legislación, una doctrina y movimientos sociales polarizados en posiciones irreductibles, y una jurisprudencia bien orientada pero que soporta contradicciones importantes, constituyen una dificultad importante para el Cooperativismo de Trabajo”* (p.146).

Por lo que se identifica que en este país se configura una problemática relacionada con el mal uso que se le está dando a esta figura que tiene como fin último fomentar y proteger tanto el derecho de asociación, como el trabajo decente.

En Costa Rica, el derecho de asociación a este tipo de cooperativas se encuentra muy restringido. Para Huaylupo (2003) *“es un reto para el cooperativismo, modificar las*

⁴⁸ Buenos Aires, 19 de diciembre de 2013 Cooperativas. Trabajadores agrupados en cooperativas de trabajo. Vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa.

tendencias tecnocráticas en las relaciones económicas empresariales (p. 88)". Respecto a las Cooperativas de Autogestión o de Trabajo Asociado, se señala que:

"Tienen como característica que el asociado tiene el doble control de la propiedad productiva y laboral, pues según la Ley de Cooperativas n.º 6756, solo pueden ser asociadas las personas que aportan su trabajo, los cuales no perciben salario, prestaciones, aguinaldo o vacaciones, sino adelanto de excedentes." (Li Bonilla, Briones, Borges, Hernández, 2015, p. 468)

Es entonces, que en el caso costarricense no sólo existe una limitación al derecho de asociación, sino que se suma la falta de protección a los derechos laborales.

En Ecuador, se crea en 2001 la Ley de Cooperativas bajo Registro Oficial 400 de 29 de agosto del 2001. Esta ley consagra la naturaleza, los fines, los derechos y obligaciones de las Cooperativas. Las Cooperativas de Trabajo Asociado constituyen un medio de asociación voluntaria de personas. Al respecto se ha escrito que:

"El cooperativismo de trabajo asociado es un fenómeno por el cual se organizan unidades de producción de bienes o de servicios, encaminadas a incrementar las rentas de los que participan en él, a través de un doble proceso que coordina, por un lado, la mutualidad, es decir, la ayuda solidaria de quienes sienten unas necesidades comunes, y por otro, la participación en el mercado a través de la creación de una empresa, para satisfacer mejor esas necesidades. Elisa Lanas Medina" (Lanas, 2015, p 636.)

Al respecto, se ha hecho referencia a que el legislador ecuatoriano debe clarificar su posición, y determinar que esta figura corresponde a una relación solidaria y no a una relación laboral, sin que ello implique que se permita explotar el trabajo de tal manera que no se regulen temas de prestaciones sociales (Lanas, 2015).

Si bien, en Ecuador se reglamentan las cooperativas, el trabajo asociado no ha tenido un gran desarrollo por lo que llega a generar confusiones en su tratamiento como lo es el vínculo entre asociado y empleador.

En el caso de Paraguay, la ley de Cooperativas N° 438 del año 1994 regula tanto la constitución de cooperativas, como la organización y funcionamiento de las mismas. Para Carosini (2012), *“el cooperativismo tiene larga tradición en el país, y su manifestación organizacional data de la década de 1940. El sector público ha creado las instancias institucionales para que el sector cooperativo se fortalezca y diversifique sus operaciones en diversos ámbitos”* (p. 75).

Al igual que en Ecuador, en Paraguay se presenta la problemática de distinguir si bajo la modalidad de trabajo cooperativo asociado existe una relación laboral. Para ello, han recomendado Carosini y Achinelli:

“Es importante que el INCOOP actúe en cooperación y coordinación con la autoridad laboral, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como con las otras instituciones vinculadas al mercado laboral del país, y las entidades de segundo y tercer grado del cooperativismo, con el objetivo de calificar la existencia o no de relación laboral, de manera a poder concretar la conformación efectiva de una cooperativa de trabajo conforme a lo establecido legalmente, y a posibles ampliaciones de dicha legislación, con el objetivo primordial de evitar cualquier tipo de desvirtuación de la naturaleza de dicho tipo de cooperativas.”

En el caso Venezolano, las cooperativas de trabajo asociado se regulan mediante la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas de 2001, en la cual no se hace la distinción entre una cooperativa de trabajo asociado y una cooperativa de obtención de bienes o de prestación de servicios, por lo que les da a todas el mismo trato.

Señala Blanco (2011) que las *“cooperativas se han venido constituyendo por iniciativas de los sectores populares, en la creencia de que es una alternativa viable ante los grandes problemas relacionados con la vulnerabilidad de la economía, debido a los altos índices de desempleo y pobreza”* (p. 2). En contraposición, señala Padilla (2012) que *“Venezuela es quizá el cementerio de cooperativas más grande del mundo”* (p.26), dado que si bien se registra un alto número de cooperativas, en la realidad son pocas las que se encuentran activas.

Adicional a ello, se ha referenciado que:

“En algunos casos se opta por crear “falsas” cooperativas de trabajo asociado conformadas por los devenidos “ex-trabajadores” de la cooperativa, la que contrata la dación del total del trabajo habitual requerido por la cooperativa usuaria, muchas veces con remuneraciones y condiciones de trabajo para los ahora asociados trabajadores, menores a las que anteriormente tenían como asalariados”. (Müller, 2015, p. 886)

Bajo ese entendido, las cooperativas de trabajo asociado en Venezuela son vistas como una figura que, en la práctica, no se está utilizando. Aunado a lo anterior, se debe tener en cuenta la situación económica por la cual está atravesando actualmente el país.

Bajo ese contexto, se logra identificar que en las legislaciones de los países Latinoamericanos a lo que se ha hecho referencia existen dos problemáticas: i) la primera, se relaciona con la regulación ambigua y exigua sobre el trabajo asociado en el sector cooperativo y, ii) la segunda, viene como consecuencia de la primera, dado que al no existir una regulación suficiente y clara frente al tema se evidencia una mala práctica en la cual se incurre en irregularidades en las relaciones laborales y en la retribución en condiciones inferiores al trabajador, desviando así los fines primigenios de las cooperativas de trabajo.

Mercado Laboral en Colombia

Según el informe que anualmente publica la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la violación de los derechos laborales colectivos internacionalmente reconocidos, para el año 2017, Colombia apareció de nuevo en la lista de los 10 peores países del mundo para los trabajadores. Estos 10 peores países son: Bangladesh, Colombia, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Guatemala, Qatar, Turquía, Corea del Sur, Filipinas y Kazajstán.

El Índice Global de los Derechos de la CSI clasifica a 139 países en función de 97 indicadores reconocidos internacionalmente, para evaluar dónde están mejor protegidos los trabajadores, tanto en la ley como en la práctica. El informe indica que en la economía

mundial los intereses corporativos se sitúan por encima de los intereses de los trabajadores, y el 60% de los países (84) excluyen a categorías enteras de trabajadores de la cobertura de la legislación laboral.

Negando a los trabajadores y trabajadoras la protección que garantiza la legislación laboral, se crea una mano de obra oculta, respecto a la cual tanto gobiernos como empresas eluden sus responsabilidades, especialmente para los trabajadores migrantes, del hogar y los empleados con contratos de duración determinada. En demasiados países, los derechos democráticos fundamentales están siendo socavados en aras de los intereses de las empresas“, afirmó SharanBurrow, Secretaria General de la CSI. (Agencia de Información Laboral , 2017a, párr. 1-6)

Para el caso de Colombia se identificaron, entre otras, las siguientes practicas vulneratorias de los derechos del trabajador: el uso ilegal de contratos de protección denominados pactos colectivos los cuales se usan como una estrategia antisindical, formas de contratación ilegal sin prestaciones sociales, violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas, impunidad frente a los asesinatos de sindicalistas y recurrentes maniobras antisindicales en empresas de alimentos (acoso laboral, pérdida de la personería jurídica del sindicato y quiebras simuladas).⁴⁹

Según lo informado por la Confederación Sindical Internacional –CSI-, en Colombia se está afectando el empleo en condiciones dignas, por lo que conviene revisar lo que al respecto se refleja en las cifras de medición del empleo nacional.

Ramírez y Guevara (2006) en su estudio sobre el subempleo, la informalidad y la precarización del empleo, llamó la atención sobre el crecimiento del sector informal pese al aumento advertido en las cifras de empleo, hecho que le atribuye a la implementación de procesos de costo de eficiencia, tales como la sub contratación y el outsorsing, cuyo uso ilegal no se registra en las estadísticas. Al respecto señaló: *“las tasas de desempleo en Colombia se reducen sin crear nuevos puestos de trabajo, porque el gobierno cambió*

⁴⁹ Informe de la Confederación Sindical Internacional sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores. Obtenido de: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_sp.pdf

la metodología para ocultar la realidad. En efecto, el desempleo ha venido reduciéndose debido a la caída en la tasa de participación y por la informalidad.” (p. 95)

Sobre los indicadores del mercado laboral actual de Colombia, el DANE, a partir de lo reportado en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, año 2017, señaló lo siguiente:

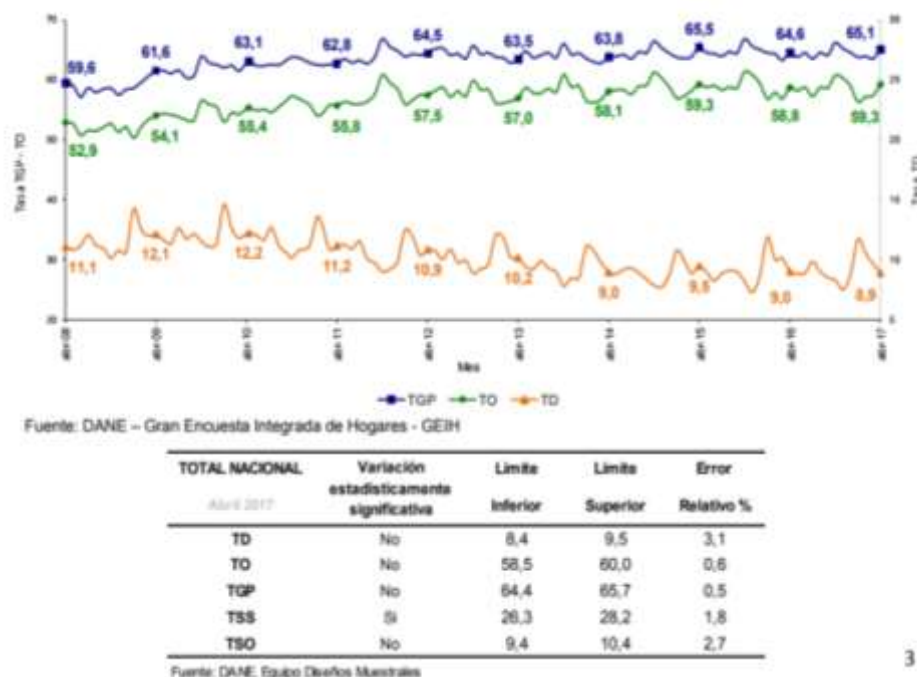


Figura 1. Tasa de global de participación, ocupación y desempleo Total Nacional Abril 2008 – 2017

Fuente: (DANE, 2017a, p. 1)

De las figuras anteriores, se tiene que en el último año el mercado laboral en Colombia muestra una evolución sostenida, donde la tasa global de participación y de ocupación creció en igual porcentaje y a eso responde tímidamente la disminución en la tasa de desempleo. Lo anterior quiere decir que hubo un aumento proporcional entre las personas que buscaban trabajo y la capacidad del mercado laboral de ofrecerlo, y además, disminuyó un 0.1% el desempleo.

Población Total Nacional	Abril		Variación	
	2016	2017	Absoluta	%
Ocupados	22.179	22.669	489	2,2
Desocupados	2.198	2.217	19	0,9
Inactivos	13.369	13.365	-4	0,0
Subempleados Subjetivos	7.143	6.789	-354	-5,0
Subempleados Objetivos	2.526	2.462	-64	-2,5

Fuente: DANE - GEH

Nota: Resultado en miles. Por efecto de redondeo en miles los totales pueden diferir ligeramente

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005

TOTAL NACIONAL	Variación estadísticamente significativa	Límite		Error Relativo %
ABRIL 2017		Inferior	Superior	
Ocupados	Si	22.391	22.947	0,6
Desocupados	No	2.062	2.351	3,1
Inactivos	No	13.114	13.616	1,0
Subempleados subjetivos	Si	6.543	7.035	1,8
Subempleados objetivos	No	2.330	2.594	2,7

Fuente: DANE, Equipo Datos Muestreos

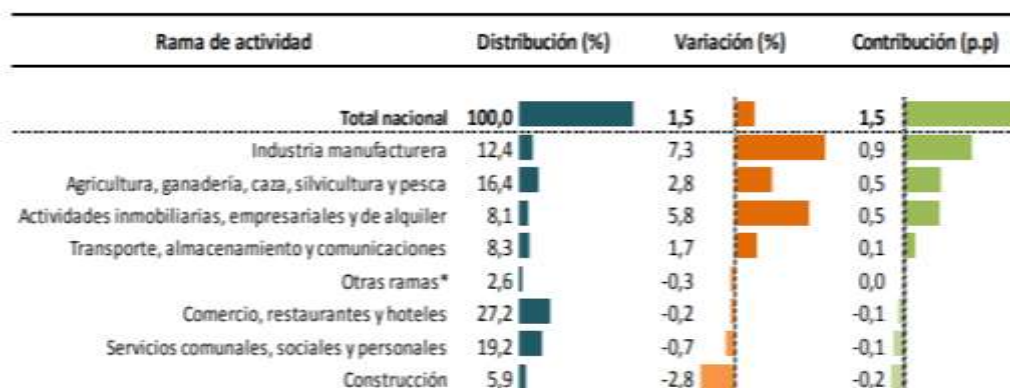
Figura 2. Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada. Total nacional - abril 2017

Fuente: (DANE, 2017a, p. 20)

Según el Mintrabajo (s.f.) “el subempleo subjetivo se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales, y el subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.” (p. 3)

De las cifras se puede extraer que existe un ambiente de satisfacción o conformismo frente al empleo que se ocupa, pues el número de personas que desean mejorar sus ingresos o mejorar sus condiciones disminuyó, y así también la cantidad de empleados que gestionan en forma objetiva el ascenso de sus condiciones laborales.

Total nacional
Trimestre móvil febrero - abril (2016 – 2017)



Fuente: DANE – GEIH

*Otras ramas: Explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas y agua e intermediación financiera.

Figura 3. Distribución porcentual, variación y contribución a la variación de la población ocupada según ramas de actividad

Fuente: (DANE, 2017a, p. 9)

Por rama de actividad, en el trimestre móvil febrero - abril de 2017 total nacional, se extrae que el 27,2% de la población ocupada informal se concentró en comercio, hoteles y restaurantes; seguido por servicios comunales, sociales y personales con 19,2%. Es preciso decir que estas actividades según la práctica y dado el objeto social son variables en su producción anual, presentando picos en determinados períodos (temporada alta, vacaciones, fechas especiales), por lo que los empresarios acuden a vínculos laborales indirectos que permitan atender la contingencia sin asumir los costos laborales propios de la contratación directa.

Total nacional
Trimestre móvil febrero - abril (2016 – 2017)

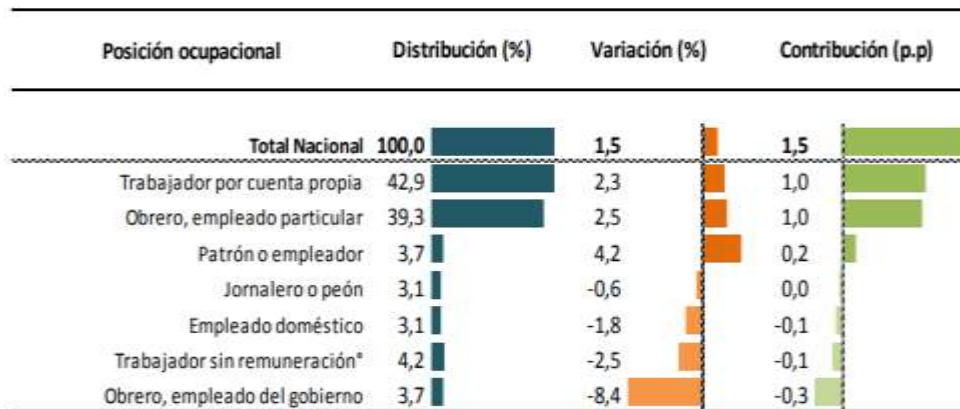
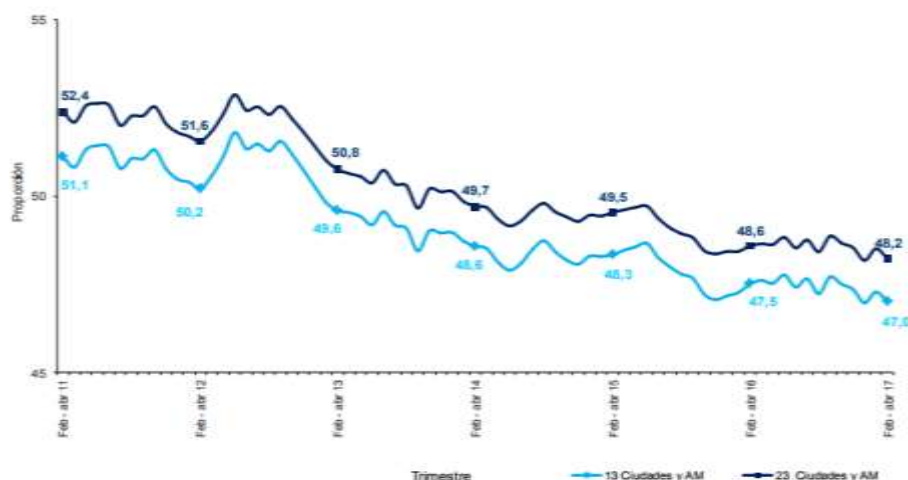


Figura 4. Distribución porcentual, variación y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional

Fuente: (DANE, 2017a, p. 13)

Por posición ocupacional, se destaca que el trabajador por cuenta propia concentró el 42,9% de la población ocupada en el total nacional. Igualmente se precisa que el trabajador sin remuneración incluye a los trabajadores familiares sin remuneración y a los trabajadores sin remuneración en empresas de otros hogares, lo que valga decir, es un índice que en las cifras totales disminuye el porcentaje del desempleo que se informa oficialmente, aun cuando la ocupación no represente valor retributivo alguno al trabajador.



Fuente: DANE - GEIH

Figura 5. Proporción de población ocupada informal. Total 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas. Trimestre Móvil febrero–abril (2011-2017)

Fuente: (DANE, 2017b, p. 1)

Una tasa de informalidad en el empleo superior al 48% debe llamar la atención frente a la deuda del Estado con el trabajador, dado que evidencia brotes de ilegalidad e incapacidad institucional en la vigilancia y control de formas de vinculación que desconocen las garantías mínimas laborales.

Según Guevara y Ramírez (2006) “existe una relación directa entre desempleo e informalidad, lo cual indica la poca importancia que se le ha dado a las políticas de empleo en el marco de la desregulación de los mercados” (p. 129). A medida que aumente el desempleo, la informalidad lo hará de la misma manera, ya que “al enfrentarse a una situación de cero ingresos, el desempleado se subemplea u opta por generar sus propios recursos a través de la informalidad” (Ramírez & Guevara, 2006, p. 129).

De acuerdo a lo informado por la Escuela Nacional Sindical –ENS-, al mes de abril de 2017:

“El 61,6% de los 22´156.000 de ocupados está excluido del sistema de seguridad social integral (salud, pensión, riesgos laborales, cesantías y cajas de

compensación familiar). Sólo el 41,9% aporta al sistema de salud, el 39,3% a pensiones, el 45,3% a riesgos laborales, y 38,4% a un fondo de cesantías.” (Agencia de Información Laboral , 2017b, párr. 12)

Según el Informe especial, “Mundo laboral. *Objetivos de desarrollo sostenible estratégico para logros de Trabajo Decente*”, el Estado Colombiano está incumpliendo con los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), fijados por la ONU en el año 2000 a sus 189 países miembros (Agencia de Información Laboral , 2017c). Sobre el objetivo 8 consistente en lo siguiente:

“Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financiero. Se dijo que para el primer trimestre de 2016 sólo el 53,8% de los ocupados manifestó tener un contrato de trabajo, de éstos, el 61,7% escrito y el 38,3% verbal. Entre los escritos el 67,9% era a término indefinido y el 31,7% fijo.

De cada 100 ocupados 49 eran asalariados y 51 no lo eran. El 16,9% de los primeros recibió menos de las 2/3 partes del salario medio. Así mismo, el 73,8% del total de ocupados tenía empleo precario (en 2015 fue 74,4%), esto es, sin contrato o con contrato a término fijo o vinculados por empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado o empresa asociativa de trabajo.” (Agencia de Información Laboral , 2017c, párr. 23-26)

Bajo ese panorama laboral de Colombia, expresado en cifras que dan cuenta del auge de la informalidad, se advierte la necesidad de adoptar políticas que contrarresten la ilegalidad y ofrezcan un trabajo decente dentro del marco normativo nacional e internacional.

Así entonces, habiendo ubicado a las cooperativas de trabajo asociado como fuentes de empleo precario e informal, bajo el entendido que su especial regulación no le garantiza al *asociado – trabajador* las condiciones mínimas del trabajador formal, es

dable adentrarnos a continuación en el debate sobre la permanencia o no de esta figura asociativa en el ordenamiento jurídico.

El cooperativismo y las razones para mantener las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Interesantes discusiones sobre los elementos y características de la forma organizativa de las cooperativas de trabajo asociado que promueven o desincentivan la creación de este tipo de empresas se encuentran en Dow (2003), Park et al. (2004), Cuñat-Giménez & Coll-Serrano (2008). (Como se citó en Melgarejo, et al., 2012, p. 7)

En esta oportunidad se traen citas textuales sobre los extremos en cuestión.

“Un mercado laboral dinámico y eficiente es clave para que los países alcancen altos niveles de competitividad. Altas tasas de desempleo e informalidad son resultados recurrentes de mercados laborales con poca flexibilidad [...]” (Andrade, Bonilla, Gómez, Montealegre, & Velasquez, 2016, p. 1)

De acuerdo con Confederación de Cooperativas de Colombia –Confecoop- (2009) *“el cooperativismo es una noción estrechamente ligada a la vida humana, que surge como respuesta a la insuficiencia del hombre para solucionar aisladamente sus necesidades y que encuentra en la unión de esfuerzos el camino para superar los escollos que plantea la vida en comunidad.”* (p. 3)

Al restringir la creación de Cooperativas de Trabajo Asociado se está violando el artículo 38 de la Constitución Política de 1991 que reza: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en la sociedad” (Art. 38).

El Ministerio del Trabajo en el concepto rendido dentro del proyecto de Ley N° 05 de 2011, se refirió al derecho de asociación y al papel que cumplen las Cooperativas de Trabajo Asociado en la materialización del mismo, así:

El derecho fundamental de asociación tiene dos modalidades, a saber: una positiva que consiste en la facultad que tienen todas las personas para fundar o integrar libremente,

en forma voluntaria, organizaciones reconocidas por el Estado y capacitadas para operar en el tráfico jurídico, comprometidas en la realización de diversos proyectos, ya sea de carácter social, cultural, económico, etc.; y, una dimensión o faceta de carácter negativo derivada en forma directa del derecho de libertad y, se expresa en la facultad que tiene toda persona para negarse o abstenerse de formar parte de determinada asociación y su derecho correlativo a no ser obligado ni directa ni indirectamente a ello.

Concordante con lo anterior, la Sentencia C-211 de 2000, al analizar la constitucionalidad del artículo 59 de la Ley 79 de 1988, ahondó en las características esenciales del modelo de trabajo, aclarando previamente que *en un Estado Social de Derecho como el nuestro, en el que el trabajo y la solidaridad juegan un papel decisivo para el logro de un orden económico y social justo, las organizaciones asociativas y solidarias encuentran pleno respaldo constitucional; basta leer lo dispuesto en el Preámbulo y los artículos 1º, 38, 57, 58, 60, 64, 189-24, 333, entre otros, para llegar a esa conclusión.*

“Por lo anterior, ha de señalarse que las Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado representan la materialización del derecho fundamental de asociación, constituyéndose en mecanismo válido para ejercer el derecho al trabajo y desplegar el principio de solidaridad enmarcado en los principios cooperativos como adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los asociados; participación económica de los socios; autonomía e independencia, entre otros.” (Senado de la República de Colombia, 2012, párr. 7)

Atendiendo la finalidad de la figura asociativa, la confederación de cooperativas destaca que el modelo cooperativo está estructurado sobre unas características o valores esenciales, como son:

“Ayuda mutua, la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad y la unión de esfuerzos, con miras a la satisfacción de las necesidades de sus asociados, sus familias y la comunidad en general. Además, es también un modelo empresarial, pues es una unidad de explotación económica que permite realizar cualquier tipo

de actividades, como las agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios.”
(Confecoop, 2009, p. 3)

De esa manera, en el estudio hecho a las Cooperativas de Trabajo Asociado el Observatorio Cooperativo (2009) insistió:

“[En que] la ausencia de ánimo de lucro que caracteriza a las cooperativas, significa que los excedentes obtenidos en desarrollo de su objeto social se reinvierten en la misma empresa, para su fortalecimiento patrimonial y para destinarlo a la constitución de fondos o reservas cuya finalidad es proporcionar mejores servicios y bienestar a los asociados. Sin embargo, esta característica es independiente y no afecta la naturaleza empresarial de las cooperativas. De acuerdo con la definición de la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa conjunta y democráticamente controlada.

[...] Así entonces, dentro del género cooperativo, surgen en la regulación normativa las cooperativas de trabajado asociado como aquéllas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios. Este tipo de cooperativas asocia a personas naturales que tienen simultáneamente la calidad de dueñas, gestoras de la empresa, y 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, que redundan en la satisfacción de las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.” (Confecoop, 2009, pp. 3-4)

Según Razeto (1997) la economía y la solidaridad pueden converger en una escuela de pensamiento según la cual:

“Se recupere la economía como espacio de realización y actuación de los valores,
[...] se desarrolle un proceso interno que le abra espacios de reconocimiento y

actuación al valor de la solidaridad [...] que opere y actúe en las diversas fases del ciclo económico. (Razeto, 1997, p. 5)

En su verdadera esencia, las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) son asociaciones sin ánimo de lucro que ofrecen a sus socios la posibilidad de superar las limitaciones del trabajo individual y facilitan el ejercicio de una actividad laboral a personas con poco capital. Sus afiliados son simultáneamente dueños de la cooperativa y trabajadores de la misma.” (Portafolio, 2011, párr. 1)

“Su objetivo es crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores”. (Confecoop, 2009, p. 4)

“Aún sus críticos actuales reconocen que “en el espíritu que animó a los legisladores (...) 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 (...) 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” (Ríos. s.f., 10 citado por (Farné, 2008, p. 262)

“Estas organizaciones, en ejercicio del derecho de libre asociación, brindan ayuda frente a la disminución de la informalidad laboral al dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 25 Constitución Política. Es por ello, que las CTA contribuyen con la restricción del abuso de la posición dominante, en ocasiones, ejercida por empleadores que se fructifican del trabajo de sus empleados sometiéndolos a jornadas extenuantes, exceso de cargas laborales y bajas remuneraciones, situación que incentiva a los trabajadores a crear asociaciones donde sean ellos mismos quienes impongan el desarrollo de sus labores y presten servicios bajo el principio de la participación, donde el aporte de ideas es esencial para su funcionamiento, creando así una organización cooperativa.” (Riaño, 2010, p. 163)

Melgarejo, et al. (2012), al revisar el lado positivo de las Cooperativas de Trabajo Asociado, resaltaron que: i) la propiedad del asociado proporciona incentivos importantes para motivar a los trabajadores, debido a la congruencia más alta de las metas y de los objetivos entre los encargados y los dueños, con las disminuciones correspondientes de

la supervisión y de los costes de supervisión; ii) produce un empleo más estable, que, a su vez, anima a las CTA a que aumenten su inversión en capital humano y se incremente así la productividad de la mano de obra; iii) anima a la utilización más eficiente del activo, y iv) conduce a organizaciones más abiertas y transparentes. (p. 7)

Para Conde (2015):

“El Cooperativismo de Trabajo Asociado es una forma de hacer empresa socialmente responsable, donde los principios de democracia, igualdad, autogestión y solidaridad constituyen la base de su funcionamiento, contribuyendo a la creación de empleo de calidad, la cohesión social y el desarrollo sostenible. (párr. 10)

La facultad de autorregularse no apunta a permitir la violación de los derechos de los trabajadores, sino que es el reconocimiento a la naturaleza especial de estas entidades, en las que están ausentes las relaciones jerárquicas o de subordinación, que conducirían a aplicar las normas laborales. La autorregulación implica que los trabajadores mismos deben definir y aceptar los regímenes de trabajo y de compensaciones que han de regir sus relaciones con la cooperativa, estableciendo en forma concertada sus derechos y deberes. Adicionalmente, la relación de la cooperativa con los terceros que contraten sus servicios debe darse en términos de autonomía e independencia, para lo cual es imprescindible la posibilidad de disponer de sus medios de producción, por la vía de la propiedad, la tenencia o la posesión sobre los mismos.” (Confecoop, 2009, p. 5)

Convergen autores como Sanz y Mendiola (1994) en aseverar que las cooperativas de trabajo asociado, gracias a su autorregulación interna y a su flexibilidad operativa, pueden adaptarse mucho mejor a las exigencias del mercado, tienen mayor capacidad para resistir las crisis y crear fuentes de empleo.

Para entidades como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), “la flexibilidad se refiere a la capacidad que tienen los particulares y las instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

considera a la flexibilidad del mercado de trabajo como la capacidad de éste de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas (Citado en Guevara, 2003). Entidades internacionales como el Banco Mundial (BM) afirman que el carácter de flexibilidad que ha tomado el mercado laboral es necesario como medio adecuado para enfrentar el nuevo contexto tecnoeconómico, para así aumentar la competitividad entre empresas y generar estabilidad macroeconómica y crecimiento económico (Banco Mundial, 1995)". (Criado, 2009, p. 26)

Confecoop (2009)⁵⁰ es enfática en señalar:

"[Que] la facultad de autorregularse no apunta a permitir la violación de los derechos de los trabajadores, sino que es el reconocimiento a la naturaleza especial de estas entidades, en las que están ausentes las relaciones jerárquicas o de subordinación, que conducirían a aplicar las normas laborales. La autorregulación implica que los trabajadores mismos deben definir y aceptar los regímenes de trabajo y de compensaciones que han de regir sus relaciones con la cooperativa, estableciendo en forma concertada sus derechos y deberes. Adicionalmente, la relación de la cooperativa con los terceros que contraten sus servicios debe darse en términos de autonomía e independencia, para lo cual es imprescindible la posibilidad de disponer de sus medios de producción, por la vía de la propiedad, la tenencia o la posesión sobre los mismos." (p. 5)

Bengoetxea⁵¹ (2015), profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, indicó que del elemento estrictamente jurídico hay que tener en cuenta que en las cooperativas:

"Las bajas obligatorias (despidos), se deciden en asamblea, de manera que unos socios despiden a otros. Ante la dureza de ese escenario, la tendencia suele ser la de adoptar otras medidas de flexibilidad interna, que no impliquen sacrificar el empleo de compañeras y compañeros. En las cooperativas, al contrario de lo que

⁵⁰Observatorio Cooperativo Confecoop. (agosto 2009).

⁵¹Aitor Bengoetxea Alkorta, Profesor Asociado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco

puede suceder, porque el Derecho Laboral lo permite, en las sociedades de capital, el empleo no se valora como coste productivo, que se podría suprimir para mejorar la cotización de la empresa. Cuando se permite, en el caso del Derecho Laboral, despedir aunque la empresa tenga beneficios, se está tratando el empleo como mero coste productivo. Por el contrario, si las cooperativas de trabajo asociado nacen para proporcionar empleo a las personas que las constituyen, están satisfaciendo su derecho al trabajo.” (p. 46)

Las cooperativas, especialmente las de trabajo asociado, *favorecen el desarrollo local al ser empresas que se encuentran particularmente ligadas al territorio*, ya que están vinculadas directamente a las personas que la integran, y éstas lo están al territorio (García-Gutiérrez, 1991). *Así puede justificarse la cooperativa como una fórmula idónea para el desarrollo del potencial endógeno de una zona* (Morales, 1998).

“La clara orientación de las cooperativas hacia los mercados regionales/locales” (Ballester, 1993), incluso dentro del ámbito de la producción industrial, contribuye a ofrecer una alternativa directa frente a determinados servicios y productos que la empresa de capitales o el sector público no pueden satisfacer, o que los proporcionan a un mayor precio y/o menor calidad (Westlund y Westerdahl, 1996). Además, *“la contribución de las cooperativas al desarrollo local ha sido eficaz no sólo haciendo frente a la reconversión de áreas industriales en crisis sino también a la regeneración de barrios degradados de grandes ciudades y en el desarrollo de nuevas actividades”* (Sanchis, 1999; 2000), así como en la *recuperación de servicios colectivos en peligro de desaparición en áreas rurales afectadas por procesos de despoblación* (Defourny, Favreau y Laville, 1998).

“Las cooperativas de trabajo asociado (CTA) nacen con la unión voluntaria de un grupo de personas que generan empleo en un área geográfica donde las dificultades para encontrarlo son importantes. Territorialmente, las cooperativas estimulan y aglutinan las potencialidades personales, coordinando además recursos que, colectiva más que individualmente, contribuyen a generar riqueza en su entorno.” (Como se citó en Cuñat & Coll, 2007, pp. 11-12)

Según un estudio publicado el 14 de junio de 2017 por la Confecoop (2017):

“A diciembre de 2016 Colombia tenía legalmente registradas 3.666 cooperativas, que suman 6.131.010 colombianos asociados, que generan 197.330 empleos directos, tienen activos por 38,7 billones de pesos, suman un patrimonio de 14,6 billones y durante 2016 registraron ingresos por 27.9 billones de pesos y excedentes por 748 mil millones de pesos. El 20 por ciento de estos excedentes serán invertidos en la educación básica de niños y jóvenes, el resto serán reinvertidos en la prestación de servicios y beneficios para los más de seis millones de asociados, su familias y las comunidades en las que tienen actividad.

De acuerdo con los cálculos del sector, las cooperativas aportan el 2,8 del producto interno bruto del país, lo cual las convierte en un sector representativo de la economía nacional y unido a todas las cifras anteriores hacen del cooperativismo un modelo de empresa viable para la satisfacción de necesidades colectivas de los ciudadanos, la generación de empleo digno e ingresos, la prestación de servicios en condiciones de equidad, la organización y la inclusión económica social y cultural de las comunidades y la formación o restauración del tejido social destruido por el conflicto armado y las economías ilegales.” (párr. 2-3)

Las anteriores cifras muestran el panorama general del sector cooperativo a nivel nacional, el cual da cuenta de variables positivas que relacionan a las cooperativas con el acceso a un empleo. A partir de lo anterior, ha sostenido el observatorio de Confecoop (2009) citado por Melgarejo, et al. (2012) lo siguiente:

“Independientemente de la controversia en torno a la naturaleza de las Cooperativas de Trabajo Asociado, su uso creciente en la creación de nuevas empresas en Colombia es incuestionable, y justifica la utilización de la CTA para estudiar el potencial de supervivencia de este tipo de empresas en Colombia. [...] Esa importancia se refleja en el hecho de ser por más de una década el subsector cooperativo que lidera por número de entidades. (p. 8)

Dadas las características del modelo cooperativo, el aporte al empleo tiene un gran impacto en el país, no solo por las cifras que representa en el total nacional, sino porque promueve la formalización y el emprendimiento de personas que individualmente no tendrían la posibilidad de crear una unidad empresarial. En 2014, el número de empleos bajo el régimen laboral tradicional del sector cooperativo fue 127.296. Por su parte, las cooperativas de trabajo asociado vincularon a 120.022 personas como asociados. En este modelo los asociados y gestores de las empresas son a su vez quienes aportan el trabajo. Al sumar los empleos bajo el régimen laboral tradicional y los puestos de trabajo que tiene el trabajo asociado cooperativo, fueron 247.318 colombianos los que encontraron en el sector cooperativo una posibilidad de trabajo, en 2014. Esto representa 1,0% del promedio de la población económicamente activa del país, en 2014, y 1,1% del promedio de la población ocupada.” (Confecoop, 2014, p. 18)

Asimismo:

Park et al. (2004) argumentan que, “mientras la propiedad del empleado se asocia con una alta productividad, el mayor índice de supervivencia de estas empresas se explica por la mayor estabilidad en el empleo, y no por su alta productividad, fuerza financiera o flexibilidad de la compensación. Estos autores sugieren que las empresas que son propiedad de los trabajadores proporcionan mayor seguridad en el empleo como parte de un esfuerzo para construir una cultura más cooperativa, la cual puede incrementar el compromiso del empleado, su formación y su voluntad para afrontar las dificultades económicas”. Lejarriaga (2002) concluye que *la función objetivo de la empresa deberá plantearse en términos de maximización del valor que obtienen los socios/trabajadores como consecuencia de su participación financiera en la empresa.*

“[...] Desde esta perspectiva, la función objetivo del socio/trabajador individualmente considerado será maximizar el valor actual de la rentabilidad marginal que obtiene por su condición de socio/trabajador en la empresa. En consecuencia, la empresa deberá maximizar la rentabilidad marginal del conjunto de socios/trabajadores, lo que redundará en un incremento patrimonial de los

mismos. Finalmente, Bonin et al. (1993) añaden que las CTA se centran en los cambios que resultan de la sustitución de la función objetivo de maximización del beneficio de la empresa neoclásica por otros criterios de maximización que reflejan la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y en el reparto entre los trabajadores del beneficio restante.”

“[...] Ese derecho de propiedad compartido permite a los socios/ trabajadores de una CTA decidir sobre una variable clave como es la estabilidad laboral. En este sentido, diversos trabajos evidencian la capacidad de las CTA para socializar los costes de las crisis (por ejemplo, ver Grávalos y Pomares, 2001). En épocas de recesión, la CTA, antes que disolver la empresa, aceptará una menor actividad y menores retribuciones para los socios/trabajadores, circunstancia que se convierte en un factor explicativo de la mayor estabilidad esperada en el empleo. Finalmente, esta misma rigidez frente a la reducción del número de empleados permite comprender la cautela con que las CTA actuarán frente a la admisión de nuevos socios. Esto se debe a que la legislación dificulta en gran medida que los socios fundadores puedan capitalizar su esfuerzo y trabajo pasado (Farné, 2007).”

“[...] La participación de los trabajadores en la toma de decisiones, la distribución de los beneficios y la propiedad del trabajador mejoran la eficiencia productiva de la empresa (Doucouliagos, 1995). Además, la propiedad colectiva ayuda a fomentar el compromiso hacia el grupo, el auto-interés, el incentivo moral y la eficiencia en el trabajo. Igualmente, la solidaridad que se crea entre los trabajadores al tener intereses comunes, y el hecho de que por ello todos son recíprocos supervisores del esfuerzo desarrollado, son motivos de la reducción de la necesidad de jerarquía y de los costes de supervisión por debajo de los que ha de soportar una SMERC (Park et al., 2004)”. (Como se citó en Melgarejo, et al., 2012, pp. 9-10)

Es perfectamente posible y jurídicamente sustentable la utilización de cooperativas de trabajo para prestar servicios de tercerización que las empresas tomadoras necesiten, siempre que se cumplan las siguientes condiciones (Polonio, 2002):

1. Que no haya vínculo de empleo con la tomadora; no haya subordinación jerárquica (evitarse que los prestadores de servicios –cooperados- reciban órdenes u orientaciones del contratante); no haya pago de salario (los pagos debe ser hechos directamente a la cooperativa, en los términos del contrato, nunca directamente a los prestadores del servicio).
2. Pero además, si lo que se prohíbe es la intermediación del trabajo subordinado, la cooperativa se debe limitar a procurar al socio la ocasión de trabajo, el que viene luego cumplido en sustancial autonomía, vale decir, sin subordinación de favor del tercero contratante (Ceccherini, 1999).
3. Que se trate solamente de actividades-medio y que puedan ser tercerizadas. Como dice Herrera (2005), que se trate claramente de actividades periféricas (de apoyo) de las empresas terceras atendidas que generalmente se contratan con una organización especializada (vigilancia, limpieza, mensajería, alimentación del personal) y no de quehaceres identificados con la producción central.
4. El contrato debe prever la ejecución de determinado servicio bajo la responsabilidad de la cooperativa. Nunca, la disponibilidad o la locación de mano de obra. Las metas, calidad, plazos, etc., deben ser previamente discutidas y constar en el contrato como responsabilidad de la cooperativa, nunca del contratante. Igualmente, evitar la exclusividad frente a un único cliente.
5. Cumplimiento de la legislación laboral, de previsión social y tributaria por parte de la contratada. En caso contrario, la situación podrá resultar en responsabilidad solidaria para el contratista.
6. Regularidad formal de la cooperativa de trabajo.

La precarización del empleo y las razones para eliminar las Cooperativas de Trabajo Asociado.

De acuerdo con Criado (2009), la existencia de figuras de contratación como las CTA va en desmedro de las condiciones laborales de la clase trabajadora. Sin embargo, es importante dejar en claro que las CTA no fueron creadas con el propósito revelado de favorecer a empleadores y contribuir a la explotación del empleado, pues de acuerdo a la misma ley; la intención era facilitar la constitución de empresas por parte de emprendedores que no disponían de muchos recursos. Por esta razón, se propendía por

la alianza entre varios emprendedores con estas características para impulsar una cooperativa que proveyera bienes y servicios. Bajo este supuesto, el Estado le otorgaba enormes garantías y favorecimientos legales para facilitar su creación, entre otras medidas le daban exenciones tributarias. Todo lo anterior en el marco de una política que promoviera un clima de inversión favorable para inversionistas extranjeros y locales en aras de insertarse competitivamente en la globalización.

Teniendo en cuenta lo anterior, salta a la vista que las CTA no se conforman con el objeto de ser intermediarios laborales per se; es decir, no fueron creadas para subcontratar trabajadores, pero en la práctica son verdaderos suministradores de mano de obra barata a terceros. En consecuencia, los empresarios se han visto enormemente beneficiados de estas, pero los trabajadores han visto de forma pronunciada el desmejoramiento en su bienestar laboral. En suma, las CTA han sido desnaturalizadas en cuanto al fin con que fueron creadas, y han pasado a ser simples apéndices de los empleadores que las usan para disminuir costos y aumentar ganancias.

“Estas cooperativas, en las cuales los asociados aportan su trabajo y comparten los beneficios obtenidos por la organización, son objeto de discusión. Cuando funcionan bien, permiten aumentar tanto la productividad como los ingresos de los trabajadores, al tiempo que hacen del trabajo una experiencia más productiva y gratificante. Cuando funcionan mal, son instrumentos usados por los dueños para eludir obligaciones laborales.” (Dinero, s.f., párr. 1)

Por su parte, Melgarejo y Vera (2012) afirmaron que los argumentos más comunes en el lado negativo de las Cooperativas de Trabajo Asociado son:

“i) Una alta probabilidad de quiebra, ya que sus activos tienden a ser infravalorados, y por tanto tienen grandes dificultades de operar en mercados de capitales; ii) una tendencia a transformarse en CTA, debido a la restricción de la condición de socios y al uso de trabajo contratado asalariado; iii) una mayor aversión de los trabajadores al riesgo, tanto porque no pueden diversificar sus rentas entre varias fuentes, como por su menor riqueza. Como huyen del riesgo, prefieren ingresos relativamente estables, más que una participación en unos

excedentes que forzosamente son volátiles; iv) una predisposición a la ineficiencia, especialmente por el problema del free-rider, y v) una propensión a estar sujetos a serios problemas del agente-principal, debido a la carencia de incentivos de un socio/trabajador para supervisar el trabajo de otros socios/trabajadores.” (Como se citó en Melgarejo, et al., 2012, p. 7)

En la medida:

“[En que] la renta media por socio/trabajador no viene determinada por las condiciones de contratación en el mercado de trabajo, las CTA asumen a corto plazo comportamientos ineficientes, que limitan sus posibilidades de crecimiento, de producción y de empleo. A largo plazo, esta situación puede ser incompatible con el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya que esas decisiones favorecen la entrada en el mercado de nuevas empresas, más competitivas pero menos condicionadas y limitadas en sus decisiones.” (Jordán, 2002, citado por Melgarejo, et al., 2012, p. 9)

Además de las razones de contenido económico, en el campo laboral se tiene que el acto cooperativo, es decir, el acuerdo para la prestación de servicios laborales que se establece entre la cooperativa y sus afiliados, no se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo para el caso de los trabajadores por cuenta ajena. *Esta exoneración de la aplicación del régimen laboral tiene importantes consecuencias* (Farné, 2007).

Existen diferencias de fondo entre las compensaciones de los trabajadores asociados y los salarios y las prestaciones de los trabajadores subordinados. En especial, las compensaciones no gozan de una serie de privilegios que establece el Código del Trabajo para los salarios. Por ejemplo, a diferencia de estos últimos, las compensaciones son embargables y no constituyen créditos privilegiados en el caso de quiebra de la CTA. Igualmente, cuando no es depositada en una cuenta personal en el sistema financiero, la bonificación anual (a diferencia de las verdaderas cesantías) es “*de plena utilización por la administración de la cooperativa, por lo regular como capital de trabajo sin pago*

de intereses por su uso, y lo que es más grave, su devolución en caso de retiro depende de las condiciones financieras de las cooperativas” (Rios [s.f.], p. 12).

Por si fuera poco, los aportes a seguridad social y salud están a cargo de los trabajadores directamente, como en el caso de los trabajadores independientes. Además, *“hay algo llamativo y es que en ocasiones para comenzar a trabajar, los asociados deben pagar, bajo el supuesto de que está pagando su afiliación a la CTA. También, se ha dicho hasta acá que el ejercicio sindical es casi imposible pues los asesores jurídicos de las empresas dicen que hay conflictos de intereses; pues son a la vez empleados y empleadores, por tanto supuestamente hay un contrasentido y esto representa un golpe a las convenciones colectivas” (Farné, 2008).*

Las consecuencias laborales y sociales son devastadoras: como supuestamente los trabajadores cooperados son a la vez socios y dueños de la cooperativa, no les cobija el Código del Trabajo sino el acuerdo estatutario. Así el trabajador ya no recibe salario sino una compensación y pierde sus prestaciones sociales legales y extralegales, e incluso en muchísimos casos la seguridad social, a pesar que es un derecho irrenunciable. Los empresarios ya lo tienen calculado y al desvincular trabajadores directos con contratos a término indefinido y reemplazarlos por medio de contratos laborales con una CTA, son miles de millones de pesos los que se ganan al año, dinero que dejan de recibir los empleados y trabajadores en detrimento de su calidad de vida. La contratación laboral en Colombia por medio de las CTA se ha venido convirtiendo en la regla general, en detrimento del derecho laboral. (Benavides, 2012, pp. 4-5)

De acuerdo con Riaño (2010) los empresarios se benefician de esta modalidad de contratación en la medida que sus costos laborales disminuyen, pues se evitan algunos pagos a trabajadores que deberían realizar si los tuvieran contratados de forma directa; esto les libera recursos económicos que pueden destinar a inversiones muy rentables para aumentar sus ganancias. En ese sentido, las CTA al asumir los pagos relacionados con la seguridad social, riesgos profesionales, entre otros; generan un gran beneficio a los contratantes, quienes se han dedicado a crear este tipo de entidades para vincular mano de obra a un bajo costo, quebrantando el marco normativo creado alrededor de las

relaciones laborales, en la medida que los trabajadores contratados a través de CTA realizan las mismas funciones que los contratados directamente, pero lo hacen en condiciones desiguales, y según el principio realidad sobre la forma esta desigualdad es prohibida por ley.

Un dato:

“El Decreto 2996 estableció para las CTA la obligación de hacer aportes al sistema de seguridad social, el cual tendría mínimamente un salario mínimo legal como base de cotización. Pero esto no cambió la realidad y la evasión, debido a la falta de control por parte del mismo sistema. Se presentaban muchos casos en los que le exigen al trabajador, como requisito de admisión, copia de seguro de salud como beneficiario de EPS, o beneficiario del Sisben, o como cotizante independiente. La Ley 1233 de 2008 hace más difícil la evasión del pago de la seguridad social, lo que no quiere decir que ésta no se siga dando.

Están también los casos en los que las CTA no aportaban a la seguridad social completa. Dato de 2007: el 30% de las CTA no paga seguridad social completa. Sólo por un salario mínimo. O simplemente no la pagan, como es usual en el puerto de Buenaventura, o que paguen solo salud y riesgos profesionales fraccionados, es decir, no por todo el mes sino por 4, 5 o 6 días, lo que demore una motonave en el muelle. Sin embargo, al asociado sí le descuentan de su pago la cuota por todo el mes.” (Agencia de información laboral, 2010)

El Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia desarrolló diversos estudios sobre el tema, en ellos ha concluido que las cooperativas en esencia contribuyen a la generación de empleo y el fomento del espíritu cooperativista entre los trabajadores para que administren su propio negocio. Sin embargo, el mal uso que se le ha dado a estas figuras legales han desvirtuado sus beneficios y han derivado en el aumento de la explotación laboral, en el peor de los casos.

En similar sentido, Ricardo Aricapa, investigador de la Escuela Nacional Sindical, al revisar el Caso del sector azucarero en el Valle del Cauca reconoció:

“Las cooperativas de trabajo asociado se han alienado desfavoreciendo la situación de los corteros en términos de ingresos y condiciones. El caso específico del sector azucarero ha empeorado los último años ya que un gran porcentaje de los trabajadores están siendo contratados por medio de cooperativas y no de manera directa, lo que ha generado una disminución de sus ingresos y de sus derechos laborales. El objetivo de los corteros es volver a ser contratados de manera directa por los ingenios para así poder contar nuevamente con todas las prestaciones que exige la Ley y en caso de sentir vulnerados sus derechos poder recurrir al sindicato, figura que no existe dentro de las cooperativas.” (Aricapa, 2006 citado por Criado, 2009, p. 43)

Cabe señalar que las denuncias de algunos sindicatos y trabajadores son de otra índole. Para ello la cuestión principal es que las CTA son empleados por las empresas como instrumentos para establecer disciplina laboral, quebrantar el principio de libertad sindical y la reducción gradual de los ingresos de los trabajadores. Esta situación se da con especial crudeza en empresas relacionadas con el sector agricultor (agroindustria) y el sector portuario. La manifestación más clara de ello es el debilitamiento acelerado del movimiento sindical en estos sectores, pues al no existir contrato de dependencia y relación laboral directa, las posibilidades de crear un sindicato son cada vez más difíciles.

Esta opinión es compartida por Bedoya y Caruso (2006) citado por Farné (2008) según las cuales “Al parecer, hoy la consigna de los empresarios es sustituirlos sindicatos por cooperativas de trabajo asociado” (p. 270).

No debe sorprender, entonces, que la competencia existente en el mercado laboral, junto con el desmonte de los beneficios de la convención colectiva y de la protección brindada por el Código de Trabajo haya generado mucha inconformidad entre los trabajadores. *“A la larga, tal modelo de tercerización para los trabajadores, resultó un modelo tremendamente gravoso que los dejó a merced de la inestabilidad laboral, la*

especulación salarial y la engañifa en sus prestaciones sociales” (Aricapa [2007b], p. 6). (Farné, 2008, p. 270)

Fernando Urrea citado por Criado (2009), quien revisó el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado en las Plantaciones de Palma Africana indicó también que *“no cumplen con los objetivos para los cuales fueron creadas, afirmaron que mediante la tercerización del empleo se hacen más precarias las condiciones de trabajo, dado que más de la mitad de las cooperativas que actualmente están registradas, en la práctica, son pseudo-CTA y operan realmente como bolsas de empleo que violan garantías constitucionales sobre el trabajo y las convenciones colectivas.”*

El mismo autor asegura que en los últimos años se ha dado un auge de CTA en el país, y resalta que si efectivamente esto fomentara el espíritu cooperativista, los resultados serían satisfactorios para ambas partes (empleador-empleado). Pero la realidad es muy distinta, y en vista de las escasas ofertas laborales que hay en la economía colombiana, a los trabajadores no les queda más opción que aceptar estas paupérrimas condiciones y quedan bajo la férula de las CTA (Criado, 2009). Por tanto, se hace urgente controlar este tipo de actividad de intermediación laboral, habida consideración a que lo pretendido, es erigirse como supuestas cooperativas.

En esta misma medida, López y Ceballos realizan un estudio sobre las CTA en Neiva, en el cual comentan que *“las CTA fueron creadas con el fin de buscar contribuir al desarrollo económico, democrático y participativo de las unidades básicas de producción, de modo que entre sus objetivos se incluyen: la promoción del cooperativismo, el fortalecimiento de la solidaridad y la economía social. Sin embargo, el diagnóstico concluye que el comportamiento real de numerosas CTA se aleja de tales fines y ello demuestra que sus propósitos reales se convierten en signos de desigualdad y detrimento de las condiciones dignas que dictan los principios universales del Derecho Laboral.”* (López & Ceballos, 2005 como se citó en Criado, 2009, p. 44)

Según Enrique Valderrama, superintendente de la Economía Solidaria, “tres actores han contribuido al deterioro de la figura de las CTA: el empresario, que vio la posibilidad de disminuir costos y desmontar los sindicatos usándola indebidamente; la dirigencia, es

decir, aquellos personajes que promovieron la creación de las cooperativas bien fuere desde el Estado o desde el sector privado, lo cual comprende a los funcionarios públicos que fomentaron la creación de CTA e incluso a algunos abogados que lo tomaron como negocio y vendían CTA, con o sin asociados, a través de los periódicos; y finalmente los trabajadores, que lo que les interesaba era conseguir una oportunidad de empleo pero nunca entendieron realmente la figura y permitieron su desnaturalización.” (Como se citó en Jaramillo & Uprimny, 2011, p. 129)

En ese orden de ideas, es pertinente traer a colación el estudio realizado en el año 2006, donde se descubrió que muchas CTA utilizaban figuras de contratación llamada Trabajadores en Misión, lo cual va en abierta contravención de la estabilidad laboral en Colombia. Además de otras irregularidades tales como las siguientes:

- Traslado al cooperado, en algunos casos, el valor de las cotizaciones a la seguridad social.
- Evasión del pago de aportes parafiscales.
- Evasión a la afiliación a Cajas de Compensación Familiar. (Criado, p. 49)

El *kuid* del asunto es que cuando interviene un tercero en la relación laboral, los trabajadores dejan de percibir un conjunto de beneficios legales y extralegales que le competen como trabajador, y en su lugar los beneficios son aumentados para el empleador que ve cómo se disminuyen considerablemente sus costos laborales y en general sus ganancias.

El argumento que esbozan algunos economistas y empresarios es que la flexibilización laboral es la que hace posible aumentar el nivel de empleo en el país y disminuir continuamente la tasa de desempleo, pues no existirán barreras para el despido y no habrán estorbos como los sindicatos; por tanto las CTA son un mecanismo pro patronal para lograr una flexibilización laboral que satisfaga las peticiones de las fuerzas del mercado al dejar sin efecto estas rigideces laborales.

El desmejoramiento laboral obtenido por la vía de las CTA se refleja en menores prestaciones sociales y menores salarios, pues anteriormente las grandes firmas llevaban su contratación de forma directa y esto se reflejaba en sindicatos fuertes y

garantías laborales plenas, pero con el auge de las CTA las cosas cambiaron y cada día se acentúa la deslaboralización en Colombia.

Es importante dejar en claro que en este escrito no se pretende encasillar a las CTA como buenas o malas, lo que se pretende señalar es que aquellas contribuyen inevitablemente a la deslaboralización. Esto se puede observar en los siguientes casos:

- a) Semideslaboralización, se trata de aquellas CTA que reconocen derechos laborales, pues pagan la seguridad social, las horas extras, cesantías, primas, etc., muy a pesar de que legalmente no están obligadas a hacerlo. Es decir, estas son CTA menos lesivas para el trabajador, aun cuando no es una figura totalmente deseable como el caso de la contratación directa.
- b) Deslaboralización, en esta categoría se encuentran las CTA que omiten la totalidad de los derechos laborales. Significa que en la práctica no hay una relación laboral, sino un remedo de la misma, pero con graves vacíos legales y claramente violatorios de los convenios internacionales y normas supranacionales como las de la OIT. A pesar de que es clara la ilegalidad y el carácter lesivo de dichas CTA, en Colombia son muchas las que operan bajo esta modalidad que desconoce plenamente los derechos laborales.

Es válido aducir que en otras latitudes, como los países europeos, las CTA sí prestan un servicio cooperativista y cumplen con su fin misional, pero en Colombia se han convertido en una fachada para falsear la verdadera relación de trabajo, *circunstancia que conlleva a limitar el goce de los derechos sociales del trabajador, la principal razón es que estas son creadas por personas que están al servicio de las grandes firmas y las condiciones que establecen siempre favorecen al capital y no al trabajador* (Criado, 2009). Por otra parte, lo que se observa al interior de las CTA es la negación del derecho a la sindicación por parte de sus empleados, pues se da la persecución a los mismos y al derecho de asociación.

Fijando estas posiciones, se puede concluir que aunque existen diferencias en el funcionamiento de las CTA, hay unas peores que otras, en otros términos, debe quedar en evidencia que en su gran mayoría, aquellas constituyen un claro atentado a las

relaciones laborales que se encuentran reguladas por la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

En algunos casos los ingresos y las condiciones laborales vigentes en las CTA son verdaderamente precarias. Según Aricapa (2007) citado por Criado (2009) en los tres sectores considerados hay trabajadores asociados que ni siquiera alcanzan a ganar el salario mínimo. Además:

“Algunas de las pseudo CTA del sector azucarero “entre sus mañan tenían la de no afiliar a todos los corteros a la seguridad social. Si, por ejemplo, tenían 200 corteros, un mes sólo pagaban la seguridad social de cien de ellos, y al mes siguiente rotaban, es decir, pagaban a los otros cien y no a los primeros” (Aricapa 2006, p. 16). En el puerto de Buenaventura la situación no es mejor: “es usual que no paguen la pensión del asociado, y que la salud y los riesgos profesionales los paguen fraccionados, es decir, no por todo el mes sino por cuatro o cinco día.” (Como se citó en Criado, 2009, p. 71)

En otros casos los trabajadores fueron obligados a asociarse para poder conservar su trabajo o fueron inducidos, con el atractivo de una bonificación, a dimitir de su condición de asalariados para conformar una pseudo CTA sin tener una adecuada preparación y desconociendo los fundamentos filosóficos del cooperativismo⁵². Y se han formulado acusaciones aún más graves, relacionadas con presiones de grupos al margen de la ley: “(en el sector palmífero) sólo cuando el paramilitarismo logra asegurar la región, es que puede entrar la propuesta de las cooperativas”⁵³. (Farné, 2008, p. 271)

En conclusión las CTA generan un beneficio económico al concederle al empleador un ahorro, puesto que ellas se hacen cargo de los pagos a sus asociados, así como de los concernientes a seguridad social, riesgos profesionales, etc., que valga resaltar equivale a una retribución no sujeta a los mínimos fijados en el derecho laboral; así

⁵² Cita original del autor Farné (2008): Testimonios de estas prácticas son, por ejemplo, las denuncias presentadas en varias sentencias de tutela de la Corte Constitucional (No 336 de 2000, No 1080 de 2004 o No 291 de 2005) y, otra vez, en los escritos de Aricapa (2007b y 2006). El mismo superintendente de economía solidaria conviene que “Hay empresarios que impulsan la creación de CTA y obligan a sus trabajadores a afiliarse a ellas” (El Tiempo [2007a]).

⁵³ Cita original del autor. Aricapa [2007a], p. 11, citando una entrevista con un vocero de la Pastoral Social adscrita a la Diócesis de Barrancabermeja. (Farné, 2008, p. 271)

entonces, emerge con claridad la desnaturalización del trabajo asociado, modificando las condiciones de la relación contractual mientras se vulnera las garantías mínima que tienen todos los empleados en Colombia de trabajar en igualdad de condiciones.

En el siguiente capítulo me ocupo de exponer las razones que orientan el objeto de este trabajo de investigación, planteando la necesidad de eliminar del ordenamiento jurídico las cooperativas de trabajo asociado como figura que en su forma se torna innecesaria y en lo material ilegal.

Capítulo 3. La eliminación de las cooperativas de trabajo asociado y de las formas nacientes de tercerización ilegal

En este capítulo del trabajo se exponen, según los elementos cualitativos y cuantitativos descritos en los capítulos anteriores, las razones por las que se considera que la figura de las Cooperativas de Trabajo Asociado deben ser eliminadas del ordenamiento jurídico, en la medida que impactan negativamente las dimensiones del trabajo decente en Colombia.

“Las CTA permiten atajos en el tema de la contratación, que las empresas (no las cooperativas) usan para esquivar obligaciones o fiscales, o para disminuir costos de operación.

“[...] Una práctica común de las empresas es el llamado “Carrusel”, especialmente en el sector salud. Como las CTA compiten entre ellas por las tarifas, esto lo aprovechan las IPS para hacer el carrusel, que consiste en que la IPS no le renueva el contrato a una CTA, y se lo da a otra CTA, pero antes les dice a los asociados de la primera que si quieren conservar el empleo se pasen a la segunda. Así logran mantener bajas las tarifas y conservar el mismo tren de médicos y paramédicos, y evadir posibles responsabilidades ante los jueces laborales o ante el sistema de protección social.

Esta práctica subsiste ante el pobre control de la Supersolidaria y del Ministerio de la Protección Social, y porque el gremio de las CTA y los empresarios muestran poca intención de evitarla. Tampoco la Ley 1233 de 2008 puede evitarla, pues en el Art. 13 permite la contratación de la CTA con terceros, y el Art. 12, que afirma que las CTA tienen por objeto crear y mantener trabajo.”

“En noviembre de 2010 el vicepresidente Angelino Garzón fue contundente al afirmar que, “las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) son las principales violadoras de los derechos laborales en el país”. Y hasta propuso acabar con esta figura ya que solo facilitan empleos precarios a los colombianos. (Actualicese, 2011, párr. 1-3)

Las Cooperativas de Trabajo Asociado se han convertido en un verdadero lecho de desconocimiento de las garantías mínimas del trabajador, tanto así que el gobierno colombiano se comprometió en el Plan de Acción Laboral:

A perseguir la tercerización laboral ilegal, en especial la que se hacía a través de cooperativas de trabajo asociado, para ello adquirió el compromiso de mejorar la vigilancia estatal sobre la actuación de las CTA, asignando 100 inspectores para iniciar investigaciones contra las CTA en especial de los cinco sectores priorizados: palma, azúcar, minas, puertos y flores. (Agencia de Información Laboral , 2016, párr. 35)

No obstante, la Escuela Nacional Sindical (2017) en su publicación *“Demoras, presiones e incumplimientos, balance de 6 años del Plan de Acción Laboral Colombia – EEUU”* realizó un balance de la situación de los derechos laborales de los trabajadores colombianos, y destacó que el 7 de abril de 2017 se cumplieron 6 años del Plan de Acción Laboral (PAL) acordado entre EEUU y Colombia con un balance que deja mucho que desear. Según lo informado, han sido 6 años de palabras esquivas y promesas evadidas, en los que *“un gran porcentaje de los trabajadores colombianos sigue sin acceso a derechos laborales básicos, y las organizaciones sindicales aún esperan poder ejercer su actividad sin miedo a la violencia, a los despidos injustos y al hostigamiento antisindical”* (Agencia de Información Laboral , 2017d, párr. 5). En dicho informe destacó:

“La inspección laboral sigue siendo floja, pese a que casi se duplicó el número de inspectores, que pasó de 410 a 819, se presentan fallas como la alta rotación de personal y la falta de un sistema nacional de gestión de casos. Mientras que 423

inspectores hicieron 24.631 inspecciones en 2010, en 2015 los 826 inspectores sólo pudieron adelantar 3.099.

Por cada 10.000 ocupados hay solo 0,41 inspectores del trabajo, con el agravante de que el Ministerio de Trabajo no tiene procedimientos administrativos de investigación estandarizados, ni un método claro y preciso para definir y resolver los casos sometidos a su consideración, investigación y sanción.

Entre 2014-2016 se presentaron 163 querellas ante el Min-Trabajo, 106 por intermediación ilegal, 57 por uso indebido de pactos colectivos. Del total de querellas 14 están en archivo, 137 en trámite, y solo en 1 de 11 casos hay sanción.

En Colombia hay poco más de un millón de afiliados a sindicatos: tasa de sindicalización 4,6%. En 2016 había 5.451 sindicatos. El sector educación tiene el mayor número de afiliados (26,5%), seguido de industria manufacturera (11,8%), administración pública y defensa (11,8%) y servicios sociales y de salud (11,0%). (Agencia de Información Laboral , 2017b, párr. 3- 19)

La dispersión de la tercerización laboral ilegal después de la firma del PAL es de tal proporción, que a finales de 2015 hubo más de 3.800,000 trabajadores con relaciones laborales ilegales, el mismo porcentaje de la población ocupada total (17,3%) que existía en 2011. En otras palabras: *¡no ha habido mejoramiento alguno!*” (Agencia de Información Laboral , 2017d, párr. 16)

A similar conclusión arribó la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – ACEB-, que al exponer las principales cifras laborales al año 2015 advirtió:

“[Que] en términos absolutos, después de cinco años de implementación del PAL hay 14.090.880 trabajadores en situación de informalidad laboral, es decir 877.680 más de los que habían en 2011. Igual en 2015, hay 3.813.880 trabajadores en situación de relaciones laborales ilegales, 351.680 más de los que habían en 2011.” (Escuela Nacional Sindical, 2016a, párr. 9)

En palabras de la OIT:

“No es posible, en una perspectiva de largo plazo, elevar la productividad con trabajadores descontentos e inseguros respecto de su futuro laboral. Entre productividad y trabajo decente hay una relación complementaria y sinérgica, al punto que no puede haber aumento alto y sostenido de productividad sin un trabajo decente y viceversa.” (OIT, 2002b, p.15 como se citó en Jaramillo & Uprimny, 2011, p. 124)

¿Cuál es el problema con las Cooperativas de Trabajo Asociado?

En ese escenario desalentador, ante la proliferación de prácticas laborales ilegales, y la ausencia de controles eficaces por parte del Estado, es dable proponer la eliminación definitiva de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, y para dar soporte a dicha propuesta, a continuación se realiza un ejercicio crítico de esta modalidad de contratación a partir de las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente, planteadas por la OIT (1999).

i. Sobre las oportunidades de empleo e ingresos: en este primer ítem, al revisar las oportunidades de empleo, se encuentra que conforme las estadísticas del DANE, al mes de abril del año en curso existía correspondencia entre la Tasa Global de Participación y la Tasa de Ocupación, es decir, entre la oferta y la demanda en el mercado laboral; ahora bien, según el estudio de CONFECOOP publicado a principios del mes de junio de 2017, las cooperativas generan 197.330 empleos directos.

Como se aprecia, los trabajadores vinculados mediante cooperativas representan un porcentaje medio respecto del total nacional de ocupados, de manera que constituye una fuente de trabajo considerable, cuyo aporte en dicho aspecto no puede desconocerse.

Respecto a las condiciones de trabajo, aspecto a revisar en esta dimensión, como ha quedado ampliamente expuesto, son precarias en términos salariales y prestacionales, pues de acuerdo al marco normativo especial se acude a las “compensaciones” que generalmente se fijan por debajo del salario mínimo legal vigente o por debajo de lo remunerado a otra persona de planta que desarrolla la misma labor en forma directa con la entidad. Los empleos de los “asociados” son inestables, lo cual de entrada contradice los principios del trabajo decente, pues la oferta laboral se encuentra sujeta a la dinámica

empresarial o a los pedidos de las empresas del estado que acuden a estas prácticas. En otra hipótesis de las estudiadas en los casos a los que brevemente se hizo mención en el acápite anterior, sucede que el trabajo puede ser estable, dado que la prestación del servicio se prolonga, pero ello no es sinónimo de garantías o beneficios, pues se mantiene el vínculo en condiciones precarias, y respecto de la empresa usuaria no existe ninguna obligación frente al trabajador en temas prestacionales.

Sobre el tópico, vale la pena reseñar que según lo dicho por Criado (2009) el valor que se le da al trabajo en Colombia no es el mismo que se le da al trabajador asociado, pues estos están en situación de desventaja en materia de sueldos y condiciones de trabajo en general, incluso hay casos donde estos devengan sumas inferiores al SMLV, tal como se explica a continuación:

Según lo estipulado en el Código Laboral Colombiano, un empleador debe aportar entre el 70% y el 75% de la seguridad social y pensión de cada uno de sus trabajadores, aporte que se realiza sobre el salario efectivo de los trabajadores [...]. Para las CTA esta norma no se aplica ya que los mismos asociados son los dueños de la empresa, es decir, los empleadores, por lo que deben asumir de manera completa sus pagos y aportes. Sin embargo, aunque las CTA no están obligadas a realizar dichas contribuciones, aquellas que las realizan, lo hacen sobre un ingreso base de cotización, el cual suele ser un salario mínimo. [...] lo que significa que finalmente los aportes que hacen las CTA son mínimos en comparación con los que debe hacer un empleador común. (Criado, 2009, p.62)

Y finalmente, sobre la estabilidad, es trascendental considerar que esta modalidad de contratación se encuentra en un escenario de incertidumbre constante que irradia a sus asociados, en tanto que se encuentran a la orden de la demanda del mercado laboral, pues ya las relaciones laborales no se tornan democráticas, sino que el asociado está al servicio del cliente contratista, les hacen creer a los empleados que son dueños de estas

cooperativas cuando en realidad están siendo llevados a una contratación que les desfavorece y precariza su verdadera estabilidad laboral.⁵⁴

ii. De los derechos de los trabajadores: del análisis jurisprudencial ahincado en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, se extrae la intención de desconocer los derechos de los trabajadores acudiendo a modalidades como las cooperativas de trabajo asociado, que permiten aminorar costos sacrificando condiciones dignas y justas en el trabajo.

Según Criado (2009) *la ausencia o débil presencia de ésta en el marco de la CTA, visibilizan el fenómeno de la dominación empresarial y la fragilidad de los trabajadores asociados a la misma. Esta situación traspasa el espacio de dominación cotidiana del trabajo a la empresa usuaria con las siguientes implicaciones: primero, aumento de la heterogeneidad situacional entre los trabajadores de la empresa usuaria, lo que se traduce en beneficios extralegales diversos; segundo, favorece la desigualdad en la distribución de tareas y la percepción de no valoración de su trabajo, ampliando la brecha de reconocimiento social interno entre los trabajadores asociados a las cooperativas y los directos a la empresa; y tercero, existencia de prácticas de exclusión social, apoyadas en el atributo de no pertenencia a la empresa usuaria.* (pp. 64-65)

iii. Sobre la seguridad social: “A través de las CTA se puede confirmar que la gran consecuencia de los procesos flexibilizadores y desreguladores ha sido la deslaboralización y la pérdida de derechos de los trabajadores” (Criado, 2009, p. 75).

La afectación en temas de seguridad social está dada por la estrecha relación existente entre el sistema de seguridad social del país, y la relación de trabajo y la estabilidad de la misma.

La falta de estabilidad en el empleo obtenido a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, genera una alta volatilidad en el pago de las contribuciones al sistema, lo que

⁵⁴ Sobre el tema, la Agencia de Información Laboral (2010) dijo: “Otro factor de inestabilidad es la “potestad” de las empresas para pedir a las CTA el cambio de algún personal. Tienen el poder de veto a los asociados que no simpatizan o reclamen mucho, o no rindan como la empresa quiera. En ese caso el trabajador pierde el empleo y también su condición de asociado de la CTA. Queda desprotegido.”

puede afectar el acceso a los servicios de salud, así como la expectativa de lograr un reconocimiento pensional (Jaramillo & Uprimny, 2011).

Asimismo, la base de cotización es incierta, circunstancia que no es fácil de ver reflejada en el sistema y lo que es peor, se trata de una práctica que se constituye en una fuente generadora de inequidad, pues recuérdese que tal como se ha expuesto en precedencia, en muchas ocasiones los asociados no reciben el salario mínimo, sino compensaciones que pueden no ser equivalentes con lo que recibe un empleado vinculado directamente con la entidad usuaria o beneficiaria del sistema.

De igual forma aun cuando el asociado reciba más del salario mínimo, la base de cotización según las practicas previamente expuestas es el valor mínimo, hecho que disminuye la expectativa respecto al monto de cotización y constituye un fraude al sistema pensional.

Jaramillo & Uprimny (2011) en su oportunidad señalaron:

“El proceso de flexibilización laboral y el uso recurrente de estas nuevas modalidades de inserción laboral imponen nuevos retos para el sistema de protección social. Por un lado, éste debe tratar de mitigar el efecto sobre el bienestar de los trabajadores y sus familias que se deriva de una mayor rotación entre el empleo y el desempleo. Por otro lado, debe orientarse a garantizar la reinserción del trabajador, en el entendido que el trabajo constituye la principal fuente de subsistencia.” (p. 133)

vi. Sobre el diálogo social:

La declaración de 1998⁵⁵ consagra que los miembros de la OIT, incluyendo aquellos que no han ratificado los convenios referentes al tema, por el hecho de ser miembros de la Organización contraen la obligación tanto de respetar, como de promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que contemplan esos

⁵⁵ Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

convenios, dentro del cual se enmarca la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Igualmente, el Comité de Libertad Sindical ha reiterado lo fundamental que es la Resolución de 1970 de la OIT, donde se afirma la importancia de los derechos sindicales y la relación que tiene este derecho con las libertades civiles. Al respecto señala:

Se reconoce que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles. (OIT, 2006, p. 13)

La Organización Internacional del Trabajo también ha indicado la importancia del derecho de asociación Sindical

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reiterado que el artículo 2 del Convenio núm. 87 establece que todos los trabajadores sin distinción tienen el derecho de constituir o afiliarse a una organización sindical, siendo las únicas excepciones la policía y las fuerzas armadas. En relación a este derecho, el Comité conoció del caso 2448, concerniente a la reclamación del sindicato SINTRAOLIMPICA donde evidenciaba que la empresa OLIMPICA a fin de reducir sus gastos había creado una Cooperativa para el menor trabajador. En esta Cooperativa los menores debían pagar 14.000 pesos colombianos por mes para afiliarse, no percibían ningún salario, sino exclusivamente las propinas otorgadas por los clientes, asignando horarios de trabajo muy extensos, lo que les impedía continuar con sus estudios. Lo que iba en contravía de la cláusula 35 de la convención colectiva firmada con el sindicato SINTRAOLIMPICA, utilizando la figura de la cooperativa de trabajo para encubrir la relación de trabajo e incumplir los Convenios 87 y 98 de la OIT. Frente a ello, el Comité estimó que tanto los menores trabajadores, como los que trabajan en cooperativas tienen el derecho de constituir o afiliarse a organizaciones sindicales que estimen convenientes, por lo que solicitó al gobierno Colombiano tomar las medidas pertinentes para garantizar que los menores que prestaran sus servicios pudieran ejercer libremente sus derechos sindicales a fin de

defender sus derechos e intereses. Y, enfatizó que la Misión de Alto Nivel que visitó el país recientemente también examinó esta cuestión donde declaró que:

si bien... las cooperativas constituyen un modo particular de organización de los medios de producción, el Comité no puede dejar de considerar la situación especial en que se encuentran los trabajadores frente a la entidad cooperativa en lo que se refiere especialmente a la protección de sus intereses laborales... y estima que éstos deberían gozar del derecho de asociarse o constituir sindicatos a fin de defender dichos intereses (OIT, 2006, p.106)

Tanto la OIT como el Comité de Libertad Sindical han insistido en que la figura de las Cooperativas no puede utilizarse para menoscabar los derechos de los trabajadores, y mucho menos para limitar o restringir el derecho de asociación sindical.

Como lo mencionó la Escuela Nacional Sindical, en Colombia hay un poco más de un millón de afiliados a sindicatos, es decir que la tasa de sindicalización no llega al 5%.

Sobre esto debe decirse que la flexibilidad laboral, expresada en gran parte en la intermediación ejercida por las Cooperativas de Trabajo Asociado, genera dispersión de los trabajadores y con ello de la idea de crear espacios de concertación.

Lo anterior encuentra explicación en el hecho que respecto del trabajador –asociado y la empresa usuaria no existe vínculo alguno, y por ende no surgen lazos colectivos que permitan abanderarse por algunos derechos o intereses de la clase trabajadora; y todo porque tales derechos no existen, pues la institución usuaria no tiene obligación alguna frente al empleado que en calidad de asociado de una CTA le presta un servicio.

Así entonces, las prácticas ilegales de las CTA se han convertido en foco de desconocimiento del derecho a la sindicalización, apagando la voz del extremo débil de la relación laboral y llevando al empleado a su expresión mínima; donde tal como lo hiciera una máquina de alquiler, se desplaza, presta un servicio y es devuelta, sin oportunidad de modificar sus condiciones de uso o expresar inconformidad al respecto.

Ante este panorama y con el ánimo de avanzar hacia una etapa constructiva en la discusión pública sobre la intermediación laboral, a continuación se revisan en términos

propositivos las posibilidades jurídicas; a fin de frenar el camino a la precarización del empleo, para lo cual la propuesta principal a la que se orienta este trabajo de investigación, es la eliminación de la figura de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

¿Por qué eliminar las Cooperativas de Trabajo Asociado?

- No ofrecen un trabajo decente.
- Con su eliminación no se vulnera el derecho de asociación.
- Es una figura jurídica sustituible por buenas prácticas empresariales y de tercerización legal, luego entonces no son necesarias.
- El Estado ha sido incapaz frente a la regulación, vigilancia y control de esta forma de intermediación laboral.
- Es una forma de reivindicar la ética del empleador frente a la calidad del empleo.

Como se dejó sentado previamente, *las Cooperativas de Trabajo Asociado no ofrecen un trabajo decente en ninguna de sus dimensiones*, dado que por medio de esta modalidad de vinculación se burlan las normas constitucionales y se desconocen las garantías mínimas laborales en términos salariales (la remuneración recibida por el asociado es inferior al salario mínimo legal vigente, o en otros casos, si bien es superior al mínimo, es diferente al valor real devengado por un trabajador que desarrolla las mismas funciones y tiene un vínculo directo con la empresa usuaria, y no incluye los factores propios del contrato laboral) y no salariales (sindicalización, formación y capacitación del empleado).

Generalmente las CTA incluyen en sus sistemas de trabajo y de compensación, algunos acuerdos que permitan cumplir con el mínimo legal establecido en cuanto a relaciones laborales, por ejemplo, según Farné (2008) cuentan con bonificaciones cada semestre que hacen las veces de las primas, una compensación anual y por descanso que figuran como las cesantías y el pago durante vacaciones. Sin embargo, este sistema de compensaciones guarda diferencias sustanciales con las remuneraciones de los trabajadores directos; una de ellas es que las bonificaciones son embargables y que además no representan un crédito privilegiado para proteger a los empleados en caso de quiebra o cierre de la CTA.

“Y a diferencia de las verdaderas cesantías, cuando no se deposita en una cuenta personal en el sistema financiero, la bonificación anual es “de plena utilización por la administración de la cooperativa, por lo regular como capital de trabajo sin pago de intereses por su uso, y lo que es más grave, su devolución en caso de retiro depende de las condiciones financieras de las cooperativa.” (Ríos, s.f., p. 12 como se citó en Farné, 2008, p. 263)

“El trabajo asociado generalmente se usa para ocultar el contrato “realidad” definido en el Código Laboral Sustantivo que subyace a este tipo de contratación” (Arango, 2011, párr. 21).

Cabe señalar que el hecho de mantener una habilitación legal para los vínculos laborales, a través de una figura jurídica que no ofrece la garantía de los derechos mínimos irrenunciables so pretexto de generar empleos de bajo costo, constituye un ejercicio regresivo en las políticas del Estado Social de Derecho o Estado de Bienestar.

A su vez, con la propuesta de eliminación de las CTA *no se vulnera el derecho de asociación ni el cooperativismo que podrá expresarse a través de sus legítimas formas*, pues se está ante una figura cuyo objeto de creación legal se ha desdibujado, y los trabajadores asociados no logran el anhelado mejoramiento de su calidad de vida y la estabilidad laboral, por el contrario, se tiene al frente una herramienta jurídica que habilita la explotación laboral, ofreciendo mano de obra a bajo costo y sin garantías laborales.

La existencia de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia, como manifestación de la deslaboralización, desconoce el derecho de asociación sindical y negociación colectiva.

Obvio es que el sindicalismo no es un fin sino un medio para la defensa y promoción de los trabajadores. Ello deriva de su propia naturaleza y así está consagrado por la Declaración universal de derechos humanos (Art. 23 num.4), el pacto internacional de derechos económicos y sociales (Art. 8, num 1, lit a), al constitución de la OIT (Preámbulo), los convenios de la OIT (N 87/48 y 98/49), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16), instrumentos todos aprobados por Colombia que, por tanto, forman parte del derecho interno y

además son fuente de interpretación de las normas constitucionales. (Villegas, 2013, pp. 122-123)

Ahora bien, la protección especial que la Carta le confiere al trabajo, comprende, de suyo, la garantía al derecho de asociación sindical y, como un elemento, también el derecho a la negociación colectiva, a partir de la consideración según la cual no puede conferírsele igualdad de trato al patrono y a cada uno de los trabajadores;[...] es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún, cuando este derecho que permite integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público. Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social. (Sentencia T-441, 1992, párr. 2- Ap..II)

Según el profesor Villegas (2013):

Los procesos de satelización de empresas en el sector privado, y de reducción del tamaño del Estado, con sus consecuencias en el despido masivo de trabajadores, generó afectación a los trabajadores sindicalizados, y precisa que:

La consecuencia final fue el deterioro de las posibilidades reales (no formales) de sindicalización, representatividad sindical y negociación. Pero hay una pieza más para armar el rompecabezas de esta nueva política laboral:El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias...sobre el solidarismo, recordemos a manera de ejemplo el caso de Costa Rica, y los efectos negativos que ello produjo en la asociación sindical y la negociación colectiva. (Como se citó en Gómez, s.f. p. 12)

De igual forma, se cuestiona el doctrinante sobre la vulneración del derecho de asociación ante estas nuevas formas de flexibilidad laboral, así:

“Vista la deslaborización, la flexibilidad y el estímulo a la contratación individual y a las solidarias, y expuestos sus efectos, será viable desde el punto de vista real que puedan ejercitar el derecho de asociación sindical y contratación colectiva:

(...)

¿Los deslaborizados de cooperativas?

(...)

Es preciso más bien reflexionar sobre quiénes son los que realmente van a tener las condiciones sociales, jurídicas y laborales para ejercitar estos derechos. Obviamente que no serán entre otros, los que hemos relacionado. (...) Esa es la perspectiva de la nueva política laboral: marginar al sindicato como instrumento de asociación y limitar así, consecuentemente, la negociación y contratación colectiva y la huelga.” (Villegas, 2013, pp. 363-365)

La cooperativa de trabajo asociado es una figura jurídica sustituible por buenas prácticas empresariales y de tercerización legal. En este punto, brevemente se puede decir que a efecto de cubrir las contingencias de las empresas o entidades del Estado, es dable acudir a lo dispuesto en la jurisprudencia, y con ello a las herramientas legítimas previstas por el legislador que garantizan los derechos laborales.

Así entonces, lo primero que debe decirse es que se pueden externalizar procesos que no tengan que ver con el giro normal de la entidad, es decir, actividades que no desarrollen el objeto social de la empresa, sino actividades accesorias; y frente a la intermediación de trabajadores, aquella será legítima en relación con las funciones misionales de la institución, siempre que obedezca a una necesidad temporal y a especiales circunstancias descritas en la Ley. Nunca deberá acudirse a la figura de la intermediación laboral para vincular personal en forma permanente o por periodos superiores a tres (3) años, pues se desdibuja el concepto de transitoriedad, elemento sustancia del empleo temporal.

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

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

El Observatorio también ha desarrollado estudios prospectivos en los cuales ha determinado que la filosofía cooperativista es un buen sistema para la generación de empleo y ayuda a los trabajadores a administrar su propio negocio estipulando sus beneficios, no obstante, si el gobierno y las empresas siguen permitiendo el mal uso de las CTA indiscutiblemente las condiciones de los trabajadores empeorarán (Hernández y Martínez, 2004). (Como se citó en Criado, 2009, p. 42)

Ahora la pregunta es, si el problema son las cooperativas indebidas (pseudo CTA y las CTA ilegales) ¿por qué no se regula al respecto y se endereza esa figura jurídica? A modo personal la respuesta es que no es una solución viable, en tanto que el Estado colombiano ha demostrado con creces su incapacidad frente a la regulación clara, vigilancia y control de esta forma de intermediación laboral.

Con respecto a la tercerización laboral ilegal, el informe de OTLA⁵⁶ señala que el Ministerio de Trabajo no aplica debidamente la legislación, y ha emitido normas

⁵⁶ La Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos

que antes la favorecen. Se ha incrementado la intermediación a través de Sociedades Anónimas, contratos sindicales, fundaciones y otras figuras que junto a las Cooperativas de Trabajo Asociado, son utilizadas para minimizar costos laborales y minar los derechos de los asalariados. En 2015 hubo más de 3.800,000 trabajadores con relaciones laborales ilegales. (Agencia de Información Laboral , 2017b, párr. 5)

Y cuando se pensaba que las Cooperativas de Trabajo Asociado como figuras de intermediación laboral estaban en vía de extinción y que el Gobierno iba a tomar medidas contundentes contra la tercerización ilegal, pasa lo impensable...

Una burla al trabajador, Decreto 583 de 2016: oxígeno a la intermediación laboral y a la tercerización ilegal.

Con el fin de cumplir con el Plan de Acción Laboral -PAL-, el gobierno colombiano incluyó dentro del Plan Nacional de Desarrollo -Ley 1753 de 2015- la necesidad de reglamentar las prácticas de tercerización laboral, así:

Artículo 74. Política nacional de trabajo decente.

“[...] El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los **procesos de tercerización** [...]”.

Bajo ese objetivo se expidió el Decreto 583 de 2016⁵⁷ para hacer más eficiente la inspección laboral, reglamentando el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 Ley 1753 de 2015 en lo que hace referencia a los aspectos generales de las investigaciones administrativas sancionatorias sobre tercerización laboral ilegal.

No obstante, contrario al loable propósito del Gobierno, dicho Decreto trajo consigo una puerta abierta hacia la subcontratación ilegal, destacando en la dimensión negativa los siguientes aspectos:

⁵⁷ Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

- Confunde los términos intermediación laboral (subcontratación de mano de obra) y tercerización laboral o externalización de procesos, señalando además que a través de la tercerización laboral las empresas públicas y/o privadas podrán “vincular personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes,[...] siempre y cuando se cumplan las normas laborales vigentes” (Decreto 583 de 2016, Art. 2.2.3.2.1). Lo grave de esto va más allá del yerro semántico, pues se está relativizando el precedente jurisprudencial de las Altas Cortes previamente expuesto, y que ha sido enfático en señalar que como regla general no se pueden tercerizar actividades de carácter misional y permanente, pues de tajo se estarían desconociendo los derechos a la estabilidad y a la remuneración justa de quienes desarrollan las actividades misionales dentro de la empresa.
- Desconoce la norma que reglamenta, dado que ha de recordarse que el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 prohibió la intermediación laboral de actividades misionales permanentes a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, y el Decreto 583 levanta esa barrera al disponer en términos permisivos que la tercerización laboral, entendida para el decreto como la intermediación o traslado de personal, es admisible con cualquier forma de contratación, siempre que se cumplan los derechos laborales; sin revisar si la actividad es misional permanente.
- Desvirtúa los criterios jurisprudenciales de temporalidad y especialidad en el desarrollo de actividades a través de terceros, dejando a merced del empleador la disposición de su planta de personal, permitiéndole contratar en forma indirecta personal para desarrollar en largos lapsos actividades relacionadas con giro productivo del negocio.
- Si el “proveedor” *no afecta* los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, ¿es procedente la vinculación de trabajadores a una entidad pública y/o privada para el desarrollo de sus actividades misionales permanentes?, es decir, ¿procede la intermediación laboral para ejecutar actividades misionales permanentes? Según la jurisprudencia que aplica el principio de la “Primacía de la realidad sobre las formas” es contundente la respuesta negativa a tal cuestionamiento; sin embargo el Decreto 583 está diciendo que Sí, y que ello es indistintamente posible incluso en las entidades prestadoras

del servicio de salud, donde la Ley 1438 de 2011 en su artículo 103 lo había proscrito.

- Al disponer:

El beneficiario y proveedor, dependiendo su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas. (Decreto 583, 2016, Art. 2.2.3.2.1)

Se está estimulando el apareamiento de formas improvisadas de vinculación laboral, efecto contrario al propósito de formalizar el empleo.

- El hecho de que “el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social” (Decreto 583, 2016, Art. 2.2.3.2.3) no constituye una conducta sancionable por tercerización ilegal, sino un mero elemento para orientar las investigaciones adelantadas en actuaciones administrativas por las autoridades competentes. ¿Acaso la remuneración oportuna y los derechos sociales no hacen parte del *trabajo decente* y su desconocimiento no implica la vulneración per se del derecho fundamental del derecho al trabajo? Según el citado decreto no, *convirtiendo* por medio de esos hechos “indicativos” *al trabajador en un recurso discretamente afectable*, cada vez más frágil dentro del ciclo productivo, algo a todas luces inaceptable en un Estado Social de Derecho.
- Queda abierta la posibilidad de que el beneficiario “coordine actividades del (proveedor) tercerizador”, con lo cual se reduce la brecha entre los conceptos de subordinación y coordinación permitiendo su confusión en menoscabo de los derechos del trabajador, “*puede entenderse como una coordinación necesaria, es decir, hay subordinación*” (Escuela Nacional Sindical, 2016b, párr. 31).

- Se legaliza:

El mover trabajadores de la empresa beneficiaria a las (proveedoras) tercerizadoras y la limita a que puede ser un criterio orientador de tercerización ilegal solo cuando se trate de trabajadores sindicalizados, cuando a los trabajadores no se les otorguen los mismos derechos que tenían cuando eran directos o cuando los trabajadores no hayan sido informados por escrito. (Escuela Nacional Sindical, 2016b, párr. 32)

Se destaca igualmente que en virtud de la demanda formulada por la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales –ACOSET-, y la respectiva solicitud de medida cautelar, el H. Consejo de Estado por medio de providencia de 15 de marzo de 2017 (Expediente N°11001-03-25-000-2016-00529-00, 2016) decretó la suspensión provisional parcial del Decreto 583 de 2016⁵⁸. Ahora bien, de los argumentos jurídicos expuestos por la referida Corporación en esta decisión, vale la pena referirnos al siguiente:

(...) De acuerdo con lo expuesto, encuentra la Ponente que los enunciados normativos demandados desbordan materialmente el contenido esencial del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010,⁵⁹ el cual hace referencia a la prohibición de contratar personal a través de cooperativas de trabajo asociado, ni bajo ninguna otra forma de vinculación de intermediación laboral, para desarrollar actividades misionales permanentes en los sectores público y privado, mientras que la norma reglamentaria, regula aspectos relacionados con la tercerización laboral, dentro de la cual ubica todos los mecanismos legales de intermediación laboral, aspectos estos que no están comprendidos en la referida ley. [...] Así las cosas, para la Ponente es claro en esta etapa procesal, que a través de los apartes normativos demandados del Decreto Reglamentario 583 de 2016,⁶⁰ el Gobierno Nacional, con el propósito de desarrollar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010,⁶¹ excedió los

⁵⁸ **SEGUNDO.- DECRETAR** la suspensión provisional de los efectos de los numerales 4.º y 6.º del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015,⁵⁸ el cual fue adicionado por el artículo 1.º del también Decreto Reglamentario 583 de 2016.⁵⁸

⁵⁹ Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

⁶⁰ Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

⁶¹ Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. (Consejo de Estado, 2017, pp. 1-15)

límites materiales que la misma ley con su contenido le impuso. (Consejo de Estado, 2017, pp. 1-15)

En este punto se destaca que dentro del congreso se han tramitado proyectos de ley que buscan suprimir y prohibir la contratación laboral mediante Cooperativas de Trabajo Asociado y demás formas de tercerización laboral, tales como: Proyecto de Ley 05 de 2011 Senado, 81 de 2012 Senado, 12 de 2014, 111 de 2015 y 09 de 2016 Senado, sin embargo, han sido archivados por tránsito de legislatura o retirados por el autor, el senador Alexander López Maya.

En ese orden es claro que si bien desde el legislativo se ha intentado frenar la tercerización ilegal y las formas de intermediación laboral desarrolladas por las Cooperativas de Trabajo Asociado, tales esfuerzos han sido ambiguos e insuficientes frente a las prácticas de deslaborización del trabajo propias de estas figuras.

Es importante destacar que el propósito de la eliminación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, está encaminado a buscar por medio de un pequeño paso, que las garantías del derecho del trabajo, así como el salario en sus distintos factores, las prestaciones sociales, la jornada y la protección del trabajador, vuelvan a ser elementos *sine qua non* del vínculo entre el prestador personal del servicio y la empresa, devolviendo el estatus laboral al derecho.

A su vez, un gran indicador de esta necesidad, es el hecho que las CTA como figura legal, no superen la evaluación a la luz de los componentes del trabajo decente y por el contrario, estimulen la categorización del empleo entre trabajadores laboralizados (con las garantías mínimas laborales-legislación laboral) y no laborizados (reglados por estatutos de la cooperativa).

Conclusión

En la época actual de globalización, de la cual hace parte Colombia, este fenómeno ha afectado de forma importante las relaciones laborales, pues ha llevado a que las relaciones laborales queden a merced de las fluctuaciones propias de los mercados. Es por esta razón que en los últimos 20 años el país ha evidenciado el surgimiento y abuso de formas que reflejan una deslaboralización del trabajo. Prueba de ello es la preminencia que han tomado las CTA, donde el trabajo deja de ser dignificador del ser humano y pasa a estar desregulado y proclive a ser beneficioso sólo para el empleador; en últimas, se asiste a un panorama donde el trabajador está desprovisto de derechos sociales y estabilidad laboral, por cuenta de la existencia de una figura jurídica llamada Cooperativas de Trabajo Asociado.

Las estructuras empresariales y asociativas han sido modificadas por medio de la implementación de “formas atípicas de empleo”⁶² que admiten la transformación de las relaciones de trabajo, permitiendo que ya no sean reguladas por el derecho laboral sino, por el derecho civil, comercial o administrativo, en una clara muestra de deslaboralización del trabajo.

En atención al Plan de Acción Laboral –PAL- que se encuentra desarrollando Colombia, y en virtud de los postulados del *trabajo decente* fijados por la OIT, e incluidos en la jurisprudencia constitucional, es un deber del Estado propiciar políticas que propendan por la dignificación del trabajador y un trato justo para el mismo (Jaramillo & Uprimny, 2011); lo cual, debe traducirse en la adopción de políticas que garanticen el goce de los derechos mínimos salariales, prestacionales y de asociación sindical a los trabajadores.

Las cifras, así como las investigaciones adelantadas por los Observatorios Laborales y la Procuraduría General de la Nación ponen en evidencia que las Cooperativas de Trabajo Asociado no se ajustan al esquema de justicia social en el ámbito laboral, pues no ofrecen al trabajador asociado condiciones de trabajo decente. Lo anterior, pese a los

⁶² Denominadas así por la Organización Internacional del Trabajo (2016).

constantes intentos legislativos por frenar las prácticas ilegales adelantadas por esta figura jurídica.

Así entonces, no es dable aceptar que se aumente el número de empleados sacrificando la calidad en el vínculo de los mismos, “la aplicación de una norma que protege un derecho fundamental no puede estar condicionada por problemas de tipo administrativo o presupuestal” (Sentencia C-546 de 1992, numeral 5.1.).

En ese contexto, resulta propicio recomendar la elaboración de un proyecto de ley que elimine las Cooperativas de Trabajo Asociado, e incluya normas que permitan aclarar adecuadamente el panorama normativo de la intermediación laboral y la tercerización ilegal, para ello deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- Se debe fijar en forma inequívoca el concepto, elementos y alcance de los términos tercerización e intermediación laboral.
- Se debe regular la tercerización laboral a partir de la revisión en cada figura empresarial, de los componentes del trabajo decente.
- Se debe eliminar cualquier figura legal de prestación de servicios personales que no se encuentre sujeta a la legislación laboral y a las normas internacionales de protección de derechos del trabajador.
- La regla general en la externalización empresarial debe ser la tercerización de procesos y no la intermediación laboral, la cual debe limitarse a las circunstancias especiales previstas en la Ley (vacaciones, licencias) y deberá atender a criterios de transitoriedad y especialidad respecto de la actividad a desarrollar.
- Se debe prohibir en forma contundente la intermediación laboral por parte de empresas distintas a las temporales legalmente constituidas, tales como Sociedades Anónimas Simplificadas, contrato sindical, etc. Estas figuras podrán realizar tercerización de procesos.
- A partir de las claras directrices jurisprudenciales sobre el contrato realidad, se deberá realizar un listado de hechos constitutivos de intermediación y/o tercerización laboral ilegal, fijando sanciones ejemplarizantes.

- Fijar metas por parte del Ministerio del Trabajo para la vigilancia y control de la actividad de inspección y trámites sancionatorios adelantados por las autoridades administrativas competentes.
- Fortalecimiento institucional de las empresas de colocación del Estado –Servicios Públicos de Empleo.
- Respecto a las vinculaciones de carácter temporal para el desarrollo de tareas misionales, podría considerarse la idea de promover la tercerización del proceso de selección de personal temporal, el cual una vez terminado, permita que el trabajador escogido tenga una relación directa aunque temporal con la empresa para la cual desarrolla tareas misionales.
- Afectar la relación costo / beneficio entre informalidad / formalidad en las “etapas iniciales de la formalización, de tal manera que se aumenten los beneficios de ser formal, se disminuyan los costos de formalizarse y se aumenten los costos de ser informal, simplificación de trámites” (Sentencia C-629/1, 2011, Ap. II numeral 7).
- Se estimule al empresario, por medio de beneficios tributarios para la vinculación formal de empleados.
 - Respecto a la eliminación de las cooperativas de trabajo asociado debe precisarse que la propuesta no afecta el cooperativismo como actividad legítima, sino, exclusivamente la figura de trabajo asociado que permite el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en condiciones de deslaboralización.

Referencias

- Agencia de Información Laboral . (2010). *Maneras y atajos de las Cooperativas de Trabajo Asociado para precarizar las condiciones laborales*. Obtenido de Informe especial: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/maneras-atajos-las-cooperativas-trabajo-asociado-precarizar-condiciones-laborales/>
- Agencia de Información Laboral . (2016). *TLC, Plan de Acción Laboral y derechos de los trabajadores en Colombia*. Obtenido de Informe especial: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/tlc-plan-accion-laboral-derechos-los-trabajadores-colombia/>
- Agencia de Información Laboral . (2017b). *Agencia de Información Laboral ENS. Resumen abril de 2017*. Obtenido de Informe especial : <http://ail.ens.org.co/informe-especial/agencia-informacion-laboral-ens-resumen-abril-2017/>
- Agencia de Información Laboral . (2017c). *En la antesala del 1° de Mayo, informe de la ENS sobre coyuntura laboral y sindical en Colombia*. Obtenido de Informe especial : <http://ail.ens.org.co/informe-especial/la-antesala-del-1-mayo-informe-coyuntura-laboral-sindical-colombia/>
- Agencia de Información Laboral . (2017d). *Balance de 6 años del Plan de Acción Laboral Colombia-EEUU. Informe especial ENS*. Obtenido de Informe especial: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/balance-6-anos-del-plan-accion-laboral-colombia-eeuu-informe-especial-ens/>
- Agencia de Información Laboral. (2017a). *Colombia, otra vez entre los 10 peores países para las y los trabajadores, las y los trabajadores, según la CSI*. Obtenido de Informe especial: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/colombia-otra-vez-los-10-peores-paises-las-los-trabajadores-segun-la-csi/>

- Alcaldía Mayor de Santafe de Bogota. (1993). Decreto 468 del 19 de Agosto de 1993. Registro Distrital No. 772. [Por el cual se designan miembros de la junta directiva de la Empresa de Energía de Bogotá.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Andrade, C., Bonilla, C., Gómez, S., Montealegre, A., & Velasquez, L. (2016). *Mercado Laboral y Formalización*. Obtenido de <https://prezi.com/ly471nhvph9f/mercado-laboral-y-formalizacion/>
- Arango, M. (2011). *Cooperativas de Trabajo “Asociado”; Sinónimo de Pueblo esclavizado*. Obtenido de Cronica de sociales: <https://cronicadesociales.org/2011/07/28/cooperativas-de-trabajo-%E2%80%9Casociado%E2%80%9D-sinonimo-de-pueblo-esclavizado/>
- Asamblea General de la ACI . (2005). Declaración mundial declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado del el 23 de Septiembre de 2005. Cartagena, Colombia: CICOPA.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. [por la cual se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos]. París, Francia.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966. [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.]. Nueva York, Estados Unidos.
- Asamblea Nacional Constituyente de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia del 4 de Julio de 1991. Bogotá, D.C., Colombia.
- Bedoya, R. y Caruso, N. (2006). Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado. Ensayos Laborales 15. Medellín: Ediciones ENS Escuela nacional Sindical.
- Benavides, E. (2012). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. Antioquia: Deslinde.

- Bengoetxea, A. (2015). El empleo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿derecho al trabajo o factor productivo? *Revista de relaciones laborales*. (32), 37-46.
- Blanco, C. (2011). El cooperativismo como instrumento de participación ciudadana. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*.
- Bronstein, A. (1990). La flexibilidad del trabajo: Panorama general. *Revistas ucv*. (75), 371-413.
- Cardozo, H. (2005). Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídicos, contables y estadísticos. Bogotá: Ecoe, 2005.
- Cardozo, H. (2011). Cooperativas de trabajo asociado. Bogotá: Ecoe, 2011. 2a ed.
- Carrasco, L. (2004). La CTA, opción para generar trabajo. *Revista Nacional de Administración de Empresas Economía y Mercadeo. Estrategias*. Universidad San Buenaventura.
- Carosini, L. (2012). Visión panorámica del sector cooperativo en Paraguay. Una importante contribución al desarrollo nacional. La Paz, OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- CICOPA (2005). Comité Ejecutivo de la Organización Internacional de Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios -CICOPA- (2005). Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado. Oslo. Disponible en <http://www.cicopa.coop/>
- Conde, J. (2015). *Las cooperativas de trabajo asociado resisten la crisis y crean empleo en Extremadura*. Obtenido de Economía: http://www.eldiario.es/eldiarioex/economia/cooperativas-trabajo-asociado-resisten-Extremadura_0_402810654.html
- Confecoop. (2009). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. [Observatorio Cooperativo no. 11]. Bogotá, D.C.: Confecoop.
- Confecoop. (2014). *Desempeño Sector cooperativo Colombiano*. Bogotá, D.C.: Cenicoop.

- Confecoop. (2017). *Cooperativas, una alternativa de empresa y de desarrollo en Colombia*. Obtenido de Actualidad: <http://confecoop.coop/actualidad/actualidad-2017/cooperativas-una-alternativa-de-empresa-y-de-desarrollo-en-colombia/>
- Congreso de la República de Colombia. (1931). Ley 134 del 7 de Diciembre de 1931. Diario Oficial 2186. [Sobre sociedades cooperativas.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo Del Trabajo del 5 de Agosto de 1950. Diario Oficial No 27.407. [Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo"]. Bogotá D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1988). Ley 79 del 23 de Diciembre de 1988. Diario Oficial 38648. [Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 142 del 11 de Julio de 1994. Diario Oficial 41.433. [Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1998). Ley 454 del 4 de Agosto de 1998. Diario Oficial 43.357. [Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional...]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1233 del 22 de Julio de 2008. Diario Oficial 47.058. [Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas...]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1429 del 29 de Diciembre del 2010. Diario Oficial No. 47.937. [Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1438 del 19 de Enero de 2011. Diario Oficial 47957. [Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de La República de Colombia. (2011). Ley 1450 del 16 de Junio de 2011. Diario Oficial 48102. [Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley 1753 del 9 de Junio del 2015. [Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”]. Bogotá, D.C., Colombia.

Consejo de Estado. (2011). Radicación 25000-23-25-000-2007-00041-01 (0260-09), Sección Segunda del 23 Febrero de 2011. [Consejero ponente: Dr. Víctor Hernando Alvarado Ardila, Radicación número: 25000-23-25-000-2007-00041-01 (0260-09)]. Bogotá D.C., Colombia.

Consejo de Estado. (2013). Sentencia 2007-00122, Sección Segunda- Subsección B del 17 de Abril de 2013 [Consejero ponente: Dr. Alfonso Vargas Rincón. Rad. 050012331000200700122 01]. Bogotá D.C., Colombia.

Consejo de Estado. (2016). Sentencia 11001-03-25-000-2016-00529-00, Sección Segunda del 8 de Septiembre de 2016. [Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez; Demandado: Fiscalía General de la Nación]. Bogotá, D.C., Colombia.

Consejo de Estado. (2016). Sentencia nº 66001-23-31-000-2012-00241-01. Sección Segunda del 27 de Abril de 2016. [Ponente: Gabriel Valbuena Hernández; Actor: Jairo Giraldo Valencia. Bogotá, D.C., Colombia.

Consejo de Estado. (2017). *Prohibición de contratar a través de cooperativas de trabajo asociado actividades misionales permanentes / facultad reglamentaria - exceso / medida cautelar de suspensión provisional*. [Sentencia 11001-03-25-000-2016-00485-00(2218-16)]. Obtenido de Boletines: [http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-25-000-2016-00485-00\(2218-16\).pdf](http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-25-000-2016-00485-00(2218-16).pdf)

Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México, D.F.: Siglo XXI Editores.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1992). Sentencia C-546/92 del 1 de Octubre de 1992. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1992). Sentencia T-222/92 del 17 de Junio de 1992. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1992). Sentencia T-441/92 del 3 de Julio de 1992. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1992). Sentencia T-462 del 12 de julio de 1992. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1992). Sentencia T-475/92 del 29 de Julio de 1992. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1996). Sentencia C-580/96 del 31 de Octubre de 1996. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1998). Sentencia C-016/98 del 4 de Febrero de 1998. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1998). Sentencia C-045/98 del 25 de Febrero de 1998. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2000). Sentencia C-211/00 del 1 de Marzo de 2000. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2004). Sentencia C-019/04 del 20 de Enero de 2004. Bogotá, D. C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2004). Sentencia C-038/04 del 27 de Enero de 2004. Bogotá, D. C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2005). Sentencia C-100/05 del 8 de Febrero de 2005. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2005). Sentencia C-177/05 del 1 de Marzo de 2005. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2005). Sentencia C-425/05 del 26 de Abril de 2005. Bogotá, D. C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2005). Sentencia T-1207/05 del 24 de Noviembre de 2005. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2005). Sentencia T-1219/05 del 24 de Noviembre de 2005. Bogotá, D. C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2006). Sentencia T-445/06 del 2 de Junio de 2006. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2008). Sentencia T-471/08 del 15 de Mayo de 2008. Bogotá, D. C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2008). Sentencia T-962/08 del 7 de Octubre de 2008. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2009). Sentencia C-614/09 del 2 de Septiembre de 2009. Bogotá D. C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2009). Sentencia C-855/09 del 25 de Noviembre de 2009. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2010). Sentencia T-467/10 del 16 de Junio de 2010. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2011). Sentencia C-629/11 del 24 de Agosto de 2011. Bogotá D. C., Colombia.

- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2012). Sentencia C-171/12 del 7 de Marzo de 2012 . Bogotá D.C., Colombia.
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2012). Sentencia T-461/12 del 21 de Junio de 2012. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2014). Sentencia C-593/14 del 20 de Agosto de 2014. Bogotá D. C., Colombia.
- Corte Suprema de Justicia . (1991). Sentencia 115 del 26 de Septiembre de 1991. Bogotá, D.C., Colombia.
- Criado, J. (2009). *Calidad del empleo en las Cooperativas de Trabajo Asociado: Un análisis desde las dimensiones de la calidad del empleo*. Bogotá, D.C.: Urosario.
- Cuñat, R., & Coll, V. (2007). ¿Contribuyen las cooperativas de reciente creación al desarrollo local?. Una visión desde los principios cooperativos. *Revista Venezolana de Economía Social*. (13), 8-29.
- DANE. (2017a). *Principales indicadores del mercado laboral*. [Boletín tecnico]. Bogotá D.C.: DANE.
- DANE. (2017b). *Medición de empleo informal y seguridad social*. [Boletín tecnico]. Bogotá D.C.: DANE.
- Dinero. (s.f.). *Cooperativas de trabajo asociado*. Obtenido de Carátula: <http://www.dinero.com/caratula/edicion-impres/recuadro/cooperativas-trabajo-asociado/4017>
- Dow, G. (2003). *Governing the Firm: Worker's Control in Theory and in Practice*. . Cambridge: Cambridge University Press.
- Escuela Nacional Sindical. (2016a). *Aniversario del Plan de Acción Laboral (PAL). Cinco años esperando cambios reales*. Obtenido de Colombia: <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/28513-cinco-anos-esperando-cambios-reales.html>

- Escuela Nacional Sindical. (2016b). *Nuevo Decreto 583 sobre tercerización laboral en Colombia: un gran retroceso*. Obtenido de Colombia: <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/28619-nuevo-decreto-583-sobre-tercerizacion-laboral-en-colombia-un-gran-retroceso.html>
- Euge. (s.f.). *La flexibilidad del trabajo: Panorama general; Arturo Bronstein*. Obtenido de Relaciones laborales y Recursos humanos: http://html.rincondelvago.com/la-flexibilidad-en-el-trabajo_arturo-bronstein.html
- Farné, S. (2007). *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Farné, S. (2008). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: balance de la política gubernamental, 2002-2007. *Revista de Economía Institucional*. 19 (18), 261-285.
- García, S., & Valencia, D. (2012). *La vulneración al trabajo decente por parte de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia, puesta en evidencia en el marco de la negociación del tlc entre Estados Unidos y Colombia*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Ghai, Dharam (2003), "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, No. 2.
- Gómez, A. (s.f.). *Nueva política laboral o neolaboralismo. [Conferencia de neoliberalismo]*. Bogotá, D.C.: Asociación de Abogados de los Trabajadores.
- Gómez, F. (2010). Régimen cooperativo de economía solidaria y trabajo asociativo: anotado. Bogotá: Leyer, 2010. 12a ed.
- Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Perspectivas en Psicología*. 10 (1), 103-116.
- Grávalos, M., & Pomares, I. (2001). La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. . *CIRIEC-España*. (38), 33-55.

- Hernández, H., & Martínez, S. (2004). *Análisis prospectivo de las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Jaramillo, J., & Uprimny, R. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá, D.C.: Procuraduría General de la Nación.
- Lanas, E. (2015). Una lucha por la dignidad humana. Organización Internacional del Trabajo.
- Melgarejo, Z., Vera, M., & Mora, E. (2012). La supervivencia de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: una aproximación teórica. *Innovar*. 22 (45), 5-16.
- Mintrabajo. (s.f.). *Módulo 3. Indicadores del mercado laboral*. Obtenido de Módulo 3: http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/0835205e-ba71-47bf-8a5d-d9ef86343d6e/construccion_de_indicadores_laborales+Taller+3_2.pdf?MOD=AJPERES
- Müller, A. (2015). Las grandes tareas del cooperativismo venezolano actual. Asociación Internacional de Derecho Cooperativo.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Informe VI: El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 90a.
- Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2007). *Boletín N° 10: Las Cooperativas de Trabajo Decente en Colombia*.
- OIT. (s.f.). *Formación para el trabajo decente*. Obtenido de Cinterfor/OIT: http://www.oit.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.htm#10-
- Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1923). C - 11, Convenio relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1947).C – 84, Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos). Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1949).C – 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1970).C – 161, Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1971). C - 135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores .Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1971). Recomendación No. 143 sobre los representantes de los trabajadores .Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1975). C – 141, Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales .Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1978). C- 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1978). Recomendación No. 159 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública .Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1981). C – 154, Convenio sobre la negociación colectiva. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (1981). Recomendación No. 193 sobre la negociación colectiva. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (2006). Recomendación No. 189 sobre la relación de trabajo. 2006. Ginebra, Suiza.

- Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (2006). La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (2006). Consejo de Administración. Informe 342 del Comité de Libertad Sindical 342. 2006. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (2008). La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97.^a reunión, 2008. Primera edición. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse – Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT - . (2012). Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión. Informe VI Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. Ginebra, Suiza
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). R193 del 20 de Junio de 2002. 90^a reunión CIT .[Recomendación sobre la promoción de las cooperativas]. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El empleo atípico en el mundo*. Ginebra: OIT.
- Ozaki, M. (2000). *Negociar la flexibilidad: función de los interlocutores sociales y del Estado*. Ginebra: OIT.
- Park, R., Kruse, D., & Sesil, J. (2004). Does employment ownership enhance firm survival? En V. Pérotin, & A. Robinson, *Advances in Economic Analysis of*

Participatory and Labor-Managed Firms, Vol. 3. (págs. 50-65). Greenwich: JAI Press.

Pineda, J. (2007). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*. 4 (1), 61-98.

Portafolio. (2011). *El fin de las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Obtenido de Opinión: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/cooperativas-asociado-146556>

Presidencia de la Republica de Colombia. (1968). Decreto 2400 del 19 de Septiembre de 1968. Diario Oficial 32625. [Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1968). Decreto 3074 del 17 de Diciembre de 1968. Diario Oficial 32686. [Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 2400 de 1968.]. Bogotá D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1990). Decreto 468 del 23 de Febrero de 1990. [Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1997). Decreto 3115 del 30 de Diciembre de 1997. Diario Oficial 43205. [Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2006). Decreto 4588 del 27 de Diciembre de 2006. Diario Oficial 46494. [Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2016). Decreto 583 del 8 de Abril de 2016. [Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de

- 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*. (34), 19-32.
- Racciati, O. (1997). Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva. *Derecho Laboral*. (185), 137-138.
- Ramírez, M., & Guevara, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Economía y desarrollo*. 5 (1), 95-131.
- Razeto, L. (1997). *Los caminos de la economía de solidaridad* . Santiago de Chile: Ediciones Vivarium.
- Red-DESC. (s.f.). *El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores*. Obtenido de Introducción a los DESC: <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>
- Riaño, J. (2010). Caracterización de las cooperativas de trabajo asociado en Bucaramanga, (Col). *Revista de División de Ciencias Jurídicas y Políticas*. (8), 145-169.
- Rojas, A. (2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho*. (22), 167-210.
- Rueda, M. y Vega M. (2014). Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Programa Infocus para la Promoción de la Declaración Proyecto Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el contexto de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005. 60 p. (Serie Documentos de Trabajo, 199).
- Sabel, C. (1986). *Trabajo y política. La división del trabajo en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Samamé, V. (2005). *La flexibilidad del derecho de trabajo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sanz, F., & Mendiola, M. (1994). Las cooperativas de trabajo asociado ante las crisis de empleo. *Anuario de estudios cooperativos*. (1), 15-32.
- Senado de la República de Colombia. (2011). Proyecto de ley 05 del 22 de Julio de 2011. [Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Senado de la República de Colombia. (2012). Concepto jurídico del Ministerio del Trabajo al Proyecto de ley 05 de 2011. [Por la cual se dictan otras normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante Cooperativas de Trabajo Asociado y demás formas de tercerización laboral.]. Bogotá, D. C., Colombia.
- Senado de la República de Colombia. (2012). Proyecto de ley 81 de 2012. [Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral.]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Senado de la República de Colombia. (2015). Proyecto de ley 111 del 29 de Octubre de 2015. [Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral.]. Bogotá, D. C., Colombia.
- Somavía, J. (2014). El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana Santiago, Organización Internacional del Trabajo.
- Uribe, C. "De trabajadores a empresarios", Bogotá, FIEL-Instituto de Estudios Sociales Juan Pablo II, 1994.
- Villavicencio, A. (2005). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Ius et veritas*. (29), 143-156.

Villegas, J. (2013). *Derecho administrativo Laboral. Relaciones colectivas y aspectos procesales*, 10 ed. Bogotá , D.C.: Legis editores.