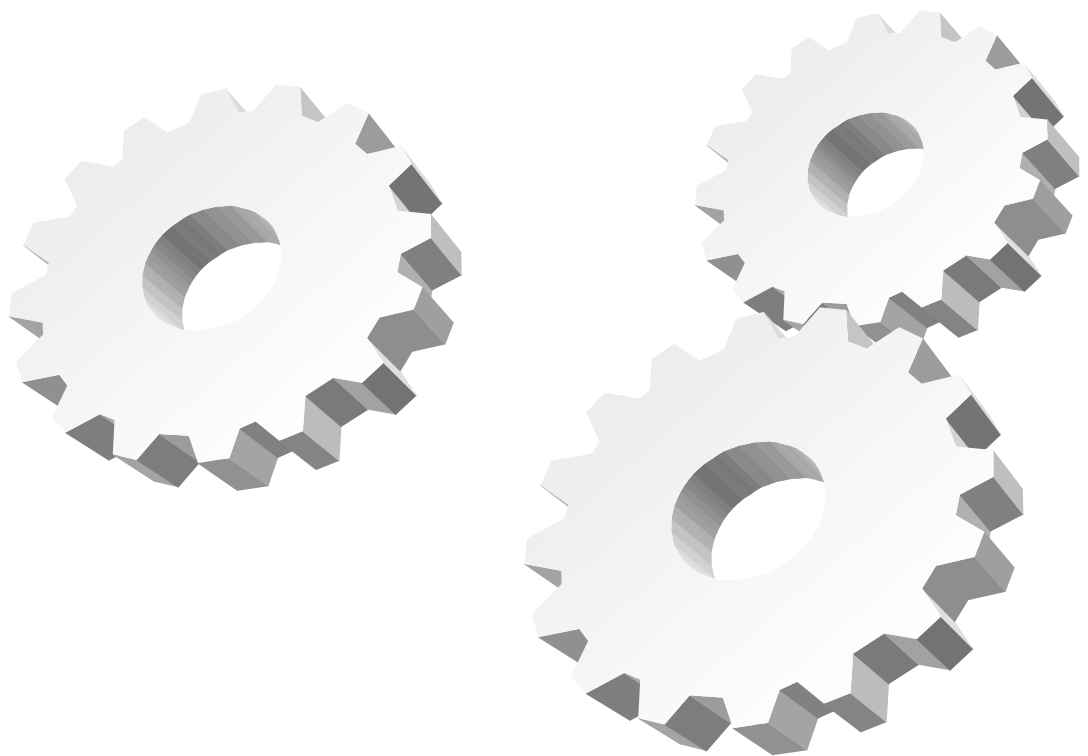


# BOLETÍN

DEL OBSERVATORIO  
DEL MERCADO DE TRABAJO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL



LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO  
ASOCIADO EN COLOMBIA



Bogotá  
Diciembre de 2007

*BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE  
TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL No.10*

**Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia**

**Bogotá, Diciembre 2007**

**UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA**

***Rector***

Fernando Hinecrosca

***Director Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo***

Emilio Carrasco

***Director Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social***

Stefano Farné

*BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL No.10*

ISSN 1657-382X

***Editor***

Stefano Farné – Universidad Externado de Colombia

***Asistente de Investigación***

Carlos Andrés Vergara – Universidad Externado de Colombia

***Colaboraron en este Boletín***

Se agradece la colaboración de Asocajas y de las 13 Cajas de Compensación Familiar que contribuyeron a la aplicación de la encuesta sobre Cooperativas de Trabajo Asociado afiliadas, y a Confecoop por el suministro de la información sobre estados financieros. Igualmente se agradecen las sugerencias y comentarios de Jorge Manrique (Universidad Externado de Colombia), Carlos Acero (Ascoop) y John Jairo Gómez (Coomsocial).

***Coordinación Editorial***

Natalia Riaño - Universidad Externado de Colombia

Calle 12 No.1-68

Teléfonos 3419900 3420288 ext.1097/6

E-mail:obssegusoci@uexternado.edu.co

Con el apoyo de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar **Colsubsidio**

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN

RESUMEN.....4

PARTE 1: LA COYUNTURA LABORAL:

LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS A LAS ENCUESTAS DE HOGARES: UNA HISTORIA LARGA

Y TODAVÍA INCONCLUSA.....5

PARTE 2: LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA .....12

2.1 Introducción .....12

2.2 ¿Qué significa ser exonerado de la aplicación del régimen laboral? .....13

2.3 Auge de las Cooperativas de Trabajo Asociado .....15

2.4 ¿Cuál es el problema con las CTA? .....17

2.5 Algunas características laborales del sector de las CTA .....20

2.5.1 Rama de Actividad .....20

2.5.2 Tamaño de la empresa .....21

2.5.3 Sexo y salarios .....22

2.6 La política del Gobierno .....23

2.7 Conclusiones .....28

BIBLIOGRAFÍA .....30

## PRESENTACIÓN

El sorprendente crecimiento y auge, en los últimos años, de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), no ha pasado inadvertido para el Observatorio, que asumió el reto de explorar esta figura y su desempeño en el mercado de trabajo. Su irrupción con inusitada fuerza en lo corrido del presente siglo, ha sido objeto de comentarios de propios y extraños, a pesar de ello son pocos o insuficientemente los estudios que se ocupan de este fenómeno de nuestra institucionalidad, razón suficiente para que en esta ocasión sea el centro de interés del Observatorio y del presente boletín.

El fallo del Consejo de Estado que declaró la nulidad de la disposición que estableció la obligación, a los trabajadores asociados de CTA, de efectuar aportes parafiscales al ICBF, SENA y Subsidio Familiar, se consideró un momento significativo en la evolución de este tipo de cooperativas, que debería expresarse y verse reflejado en las cifras indicativas del comportamiento del mercado laboral colombiano, cuya observación permitiría una mejor aproximación y comprensión de esta institución.

Dada la precariedad de la información existente y disponible, se preparó una encuesta, y en colaboración con la Asociación Colombiana de Cajas ASOCAJAS se logró recaudar parte de la información que se presenta y analiza en este boletín.

El análisis de la naturaleza y objetivos de las CTA, así como la presentación del régimen legal a que se encuentran sometidas y la evolución del marco normativo que las regula, integran una visión de conjunto que pone de presente lo errático e inestable de la política referente a las CTA y permitir identificar intereses de distinto orden en su promoción.

La constatación de condiciones menos favorables en materia de remuneración de los trabadores asociados respecto de sus homólogos asalariados; su particular y especial presencia en determinados sectores y actividades económicas; los recientes esfuerzos del Gobierno Nacional por regular e impedir su utilización para fines de intermediación laboral; la sospechosa creación de CTA para prestar servicios a un único cliente; la ausencia en un importante número de casos de las condiciones esenciales para la existencia de una verdadera CTA, muestran la necesidad de prestar atención y dar la mayor importancia a esta institución, a fin de evitar que su inadecuada utilización traiga como resultado la proscripción de una figura que ajustada a los principios del cooperativo constituye una verdadera alternativa de empleo para muchos trabajadores y posibilidades de desarrollo y encadenamiento de nuestros sectores productivos.

Esperamos que el boletín que hoy presentamos a la opinión pública resulte particularmente útil a las autoridades, a empresarios y trabajadores para la búsqueda de un desarrollo armónico del

mercado de trabajo, en un ambiente de diálogo y concertación que beneficie su mejor funcionamiento.

EMILIO ALFREDO CARRASCO

## RESUMEN

En esta entrega del Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social se abordan dos polémicos temas de la actualidad laboral colombiana.

En la parte que tradicionalmente se dedica al análisis de la coyuntura laboral del país se hace una sucinta presentación de los cambios introducidos a mediados del año pasado en las encuestas de hogares del DANE y se discuten sus efectos sobre los principales indicadores laborales. En opinión del Observatorio, no sólo los cambios impuestos a la metodología de recolección y entrevista de las encuestas de hogares han provocado un quiebre en las series de la fuerza de trabajo colombiana que impide razonables comparaciones en el tiempo, sino que no todo lo nuevo es mejor: surgen serios cuestionamientos a raíz del uso de la computadora de bolsillo en reemplazo del cuestionario de papel y de la excesiva extensión del nuevo formulario de preguntas.

En una segunda parte temática se analiza el sector de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Al lado de empresas que se constituyeron con el objetivo de superar las limitaciones del trabajo individual y de facilitar el ejercicio de una actividad laboral a personas con poco capital, existe un gran número de pseudo cooperativas, es decir, de empresas que nada tienen que ver con los principios y características distintivos del cooperativismo, sino que su razón de ser radica en la búsqueda de menores costos laborales, en muchas ocasiones a través de prácticas ilegales que perjudican gravemente la calidad del empleo de los trabajadores afectados. Hasta ahora, la actitud del Gobierno hacia las Cooperativas de Trabajo Asociado ha sido ambigua. Por un lado, ha ejercido controles laxos, al tiempo que ha estimulado su creación, especialmente en el sector de la salud y en empresas reestructuradas del sector público. Es así como el número de Cooperativas de Trabajo Asociado legalmente constituidas pasó de 1.110 en 2002 a 3.296 en 2006. Por otro lado, con poco éxito ha intentado reducir los incentivos económicos a su utilización existentes en la legislación laboral. Consecuencia de esta ambigüedad es la falta en Colombia de una reglamentación seria que le de un tratamiento realista y técnico a la problemática del sector, y que haga la necesaria distinción entre pseudos y verdaderas Cooperativas de Trabajo Asociado.

## PARTE 1: LA COYUNTURA LABORAL

### LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS A LAS ENCUESTAS DE HOGARES: UNA HISTORIA LARGA Y TODAVÍA INCONCLUSA

Mucho se ha hablado de los cambios que el DANE ha introducido a los formularios y a los métodos de recolección de los datos de las encuestas de hogares, que ahora se denominan Grandes Encuestas Integradas de Hogares (GEIH).

El proceso empezó en abril de 2006 con unas modificaciones aparentemente marginales, pero que a la luz de los hechos resultaron de gran impacto en las preguntas formuladas a las personas subempleadas y culminó en agosto del mismo año. Un sucinto cronograma de los cambios introducidos en las encuestas de hogares incluye:

- En abril se hicieron pequeños ajustes al formulario. En el citado caso del subempleo estas modificaciones fueron dirigidas a inducir la respuesta del entrevistado acerca de los motivos por los cuales se considera subutilizado<sup>1</sup>.
- A partir de julio, se amplió la muestra con el fin de atribuir representatividad a 11 ciudades intermedias adicionales. El número de entrevistas efectuadas aumentó no sólo para dar representatividad a los centros urbanos diferentes a las 13 áreas metropolitanas tradicionales, sino también para mejorar la representatividad estadística en las otras cabeceras. Adicionalmente, desde este mismo mes, y de una vez para toda la encuesta, se abandonó el formulario de papel por uno electrónico, mediante el uso generalizado de los computadores de mano heredados del censo de población. Y contemporáneamente, se empezó a exigir la respuesta del informante “directo”, es decir de la persona directamente involucrada en la entrevista<sup>2</sup>.
- En agosto se introdujo el nuevo formulario de las GEIH y se incrementó la meta de obtener respuestas del informante directo.

En septiembre no se contempló ningún cambio metodológico adicional, pero comenzó a aplicarse a una muestra del 25% de los hogares entrevistados el módulo de preguntas de ingresos y gastos que extendió aun más el ya largo formulario de las GEIH. Ajustes al formulario de las encuestas, sin cambios de carácter metodológico, siguen dándose en la actualidad.

Con excepción tal vez del renovado y ampliado formulario de la nueva encuesta, las demás acciones emprendidas por el DANE deberían haber mejorado la calidad y precisión de los resultados obtenidos, siempre y cuando hubieran sido aplicadas de forma correcta.

Desafortunadamente, todos estos cambios se llevaron a cabo de forma apresurada y sin contar con una encuesta testigo que permitiera evaluar el origen y la magnitud de las inevitables diferencias que irían a surgir con respecto a las estadísticas halladas en meses anteriores. Así, en medio de la incertidumbre

---

<sup>1</sup> En agosto se modificó también la pregunta para obtener las horas trabajadas semanalmente, necesarias para el cálculo del subempleo por insuficiencia de horas.

<sup>2</sup> Anterior a tal fecha se aceptaba la información proporcionada por un informante “idóneo”, es decir una persona, mayor de edad miembro del hogar, que contestaba para sí misma y para los demás parientes.



que surgió al ser entregadas las primeras cifras de las nuevas encuestas de hogares, aparecieron dos principales interrogantes:

1. ¿A qué se debían las diferencias encontradas entre los indicadores de la fuerza de trabajo anteriores y posteriores a julio de 2006? ¿A la ampliación y renovación de la muestra urbana? ¿A las nuevas preguntas y respuestas del formulario aplicado o a su diferente formulación? ¿Al informante directo? O al uso de la computadora de bolsillo para la captura de la información?
2. ¿Estas diferencias eran estadísticamente significativas? Y por lo tanto, ¿necesitaban de algún proceso estadístico de empalme?

Después de cinco meses de rigurosos estudios por parte del DANE y de una comisión de expertos independientes por él contratada<sup>3</sup>, se informó que “Los resultados de este prolongado proceso permiten hoy afirmar que la GEIH tiene una calidad notoriamente creciente. ... En cuanto al diseño estadístico introducido en julio de 2006 no se encontró evidencia alguna de que en razón de las mejoras introducidas pueden haber ocurrido variaciones significativas en las estimaciones de las tasas de empleo (?), desempleo y ocupación. La variación de las tasas medidas en el tercer trimestre de 2006, en particular la del mes de septiembre, cuando se aprecia una desaceleración de la tendencia, tiene un intervalo medio de medición de 0.84%, por tanto resulta impropio introducir ecuaciones de empalme, que sean inferiores a este rango como serían las encontradas en la encuesta testigo”<sup>4</sup>.

Es decir, las series de la fuerza de trabajo y en específico las tasas de ocupación, desempleo y participación no presentan ningún brinco o caída de consideración que pueda afectar su comparación en el tiempo como consecuencia del reajuste muestral que se introdujo a partir de julio de 2006. Nada se sabe, sin embargo, del impacto sobre los indicadores laborales provocados por las innovaciones introducidas en el formulario, en el tipo de informantes y en el instrumento de captura de la información.

El DANE sostiene que el uso de las computadoras de bolsillo permite el control de inconsistencias lógicas y estructurales en el momento de la entrevista y por lo tanto reduce los errores en la recolección de los datos. Biancotti et al. (2004) demuestran que lo anterior no es cierto en todas las condiciones. De hecho, el formulario de papel permite tener una visión de conjunto de los flujos de preguntas y respuestas. Así que, si las preguntas son muchas, si no están previstos adecuados programas de chequeo y consistencia, y si el encuestador no está familiarizado con el dispositivo móvil de captura, los errores pueden ser mayores.

Biancotti et al. (2004) también alertan que las entrevistas muy extensas inducen más errores porque generan cansancio y desatención por parte tanto de los entrevistados como del entrevistador. El Cuadro 1.1 contabiliza, sin incluir los módulos especiales sobre turismo, negocios y actividades agrícolas y sobre ingresos y gastos, el número de preguntas que deben contestar actualmente los jefes de hogar y las que los mismos debían contestar antes de agosto de 2006 en el marco de las encuestas continuas de hogares (ECH). Para toda categoría de entrevistados el aumento fue sustancial, pero se destaca el caso de los jefes de hogar asalariados que en las circunstancias más desafortunadas deben dedicar bastante

<sup>3</sup> Desde diciembre de 2006 hasta abril de 2007.

<sup>4</sup> Rojas (2007), p. 5.

de su tiempo con el fin de contestar a 182 preguntas, cuando antes se limitaban a 76 (o ni siquiera contestaban porque por ellos lo hacía el informante idóneo). Para evitar largas entrevistas y pérdidas de tiempo lo mejor es declararse desocupado o inactivo.

Cuadro 1.1

Número de preguntas formuladas en las encuestas de hogares a los jefes de hogares entrevistados antes y después de agosto de 2006

Jefes de Hogar	GEIH	ECH
<b>OCUPADOS</b>		
Asalariados		
Menor número de preguntas	118	44
Mayor número de preguntas	182	76
Cuenta Propia		
Menor número de preguntas	99	42
Mayor número de preguntas	164	73
<b>DESOCUPADOS</b>		
Menor número de preguntas	70	28
Mayor número de preguntas	98	45
<b>INACTIVOS</b>		
Menor número de preguntas	64	22
Mayor número de preguntas	96	38

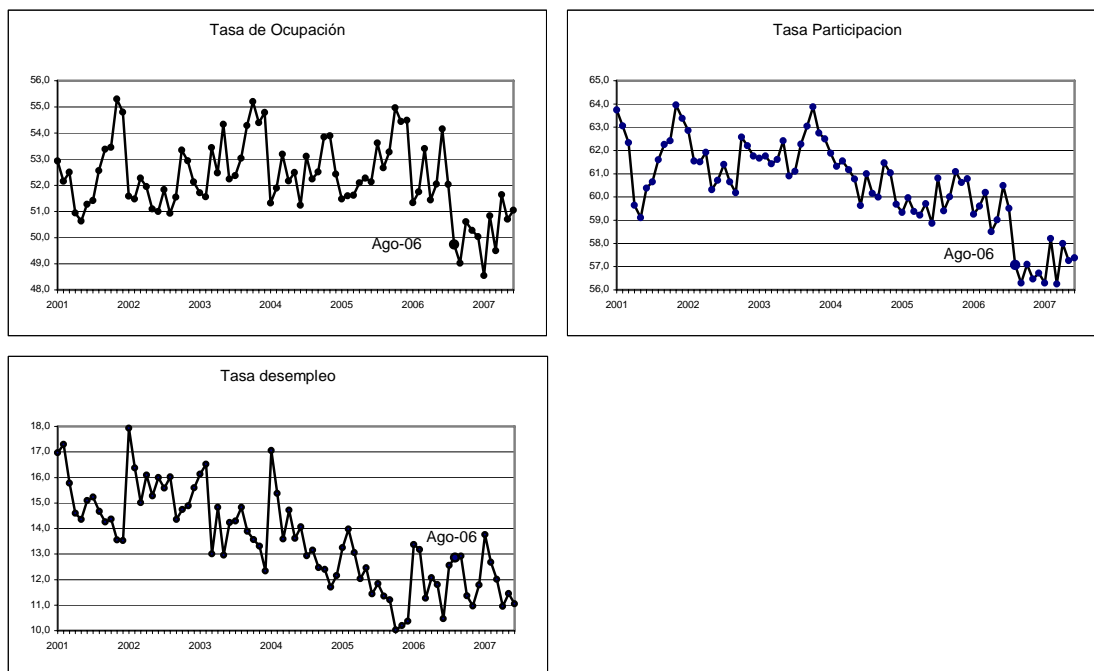
Fuente: cálculos del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en el formulario de las encuestas de hogares aplicado hasta septiembre 2007

En aras de una más profunda discusión acerca de las conclusiones presentadas por el DANE, el Gráfico 1.1 muestra la evolución mensual de la tasa de participación, ocupación y desempleo entre enero de 2001 y julio de 2007. Mientras que esta última no exhibe cambios bruscos en correspondencia de los meses de agosto y septiembre, sino solamente un frenazo en su tendencial disminución, la inspección de las secciones relativas a la tasa de ocupación y participación, al contrario, pone de manifiesto un significativo bajón en estos dos meses.

El número de personas inactivas, por su lado, presenta un comportamiento opuesto al de los ocupados y, en coincidencia con la implementación de la GEIH registra una fuerte alza y una posterior fluctuación sobre el nivel alcanzado en agosto de 2006 (ver Gráfico 1.2). Según la comisión de expertos independientes, este aumento en el número de inactivos, en especial de los incapacitados permanentes para trabajar, no encuentra validación en las estadísticas del censo de 2005<sup>5</sup>. Al parecer, el efecto conjunto del nuevo formulario, de las respuestas de los informantes directos y del uso de la palm en las entrevistas ha tenido como consecuencia un considerable desplazamiento de trabajadores hacia el área de la inactividad.

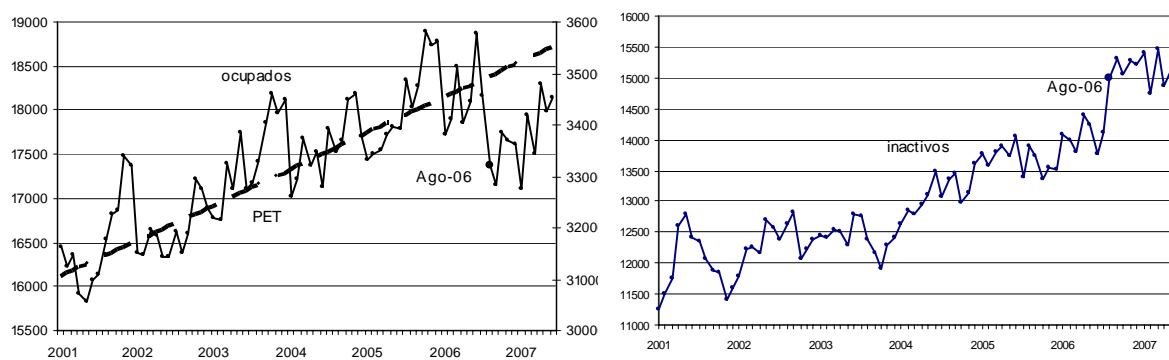
<sup>5</sup> El Tiempo (2007b).

Gráfico 1.1  
Tasa de ocupación, participación y desempleo  
Total Nacional. Años 2001-2007



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE

Gráfico 1.2  
Población en edad de trabajar, ocupados e inactivos  
Total Nacional. Años 2001-2007



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE

Lo primero que quisimos comprobar fue, entonces, si los comportamientos apenas descritos provocaron algún quiebre en las series de fuerza de trabajo y de las tasas de ocupación, desempleo y participación. El Cuadro 1.2 reporta los resultados de tres pruebas econométricas sencillas<sup>6</sup>.

La primera consistió en poner las anteriores variables en función del tiempo y de una dummy que parte la serie en agosto de 2006, con el fin de contrastar por separado los cambios en el nivel o en la tendencia de las series. En el segundo ejercicio se incluyeron dentro de la misma regresión las dos dummies con efectos de explorar la significancia conjunta de los cambios estructurales en el nivel y en la tendencia de las series<sup>7</sup>. En general, la prueba conjunta sobre los coeficientes de ambas dummies por construcción es el test de Chow. Por último se recurrió a los modelos SARIMA, en los cuales dentro de la especificación del modelo se incluyó una variable dummy para contrastar la presencia de cambios estructurales. Los resultados obtenidos fueron los siguientes.

Para las cifras de la población económicamente activa (PEA) y ocupados, las diferentes pruebas muestran que no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de cambio estructural. Los signos de los coeficientes son los esperados, de acuerdo con lo que se observó en los gráficos anteriores. De otra parte, se encuentra que estadísticamente no hay cambio estructural sobre la serie de los desocupados.

En cuanto a las principales tasas, las pruebas son concluyentes. Para cada una no hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis de cambio estructural en agosto de 2006. Es importante destacar cómo la tasa de desempleo presenta un cambio estructural por el efecto de la PEA, aun cuando en el caso de los desocupados no se encuentra evidencia de cambio estructural. De nuevo los signos de los coeficientes son los esperados de acuerdo con la representación gráfica.

Cuadro 1.2  
Principales indicadores laborales. Pruebas de cambio estructural

A) Valores absolutos

		Prueba	PEA	Ocupados	Desocupados		
Modelos con Dummies	Prueba 1	Intercepto	t	-880,0497 *** (119,0663)	-962,6430 *** (118,9851)	79,5754 (66,8725)	
		Tendencia	t	-11,8532 *** (1,6524)	-12,9083 *** (1,6613)	1,0353 (0,9175)	
	Prueba 2	Test de Chow (prueba de significancia conjunta)		F	30,4825 ***	40,1840 ***	1,2075
Modelos SARIMA	Prueba 3		t	-0,0178 *** (0,0064)	-0,0867 *** (0,0101)	0,0824 (0,0523)	

<sup>6</sup> Estos resultados deben considerarse indicativos e interpretarse con alguna prudencia en vista del reducido número de observaciones disponibles hasta ahora para la estimación.

<sup>7</sup> Sobre este punto Wooldridge (2001, sección 4.5) advierte que para analizar al mismo tiempo el efecto sobre el nivel y la tendencia de cada una de las series se debe recurrir a una prueba de significancia conjunta de los coeficientes.

## B) Tasas

		Prueba	TGP	TO	TD	
Modelos con Dummies	Prueba 1	Intercepto	t	-2,4406 *** (0,3610)	-2,7527 *** (0,3568)	0,9766 *** (0,3132)
		Tendencia	t	-0,0328 *** (0,0050)	-0,0369 *** (0,0050)	0,0130 *** (0,0043)
	Prueba 2	Test de Chow (prueba de significancia conjunta)	F	25,7893 ***	36,3142 ***	6,0940 ***
Modelos SARIMA	Prueba 3		t	-0,0417 *** (0,0117)	-0,0478 *** (0,0031)	0,1433 ** (0,0536)

Fuente: Cálculos Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, con base en datos DANE, encuestas de hogares

La existencia de estos quiebres en las series de ocupados y activos, y de las tasas de ocupación, desempleo y participación, impide llevar a cabo un análisis de la coyuntura laboral colombiana que tenga algún sentido.

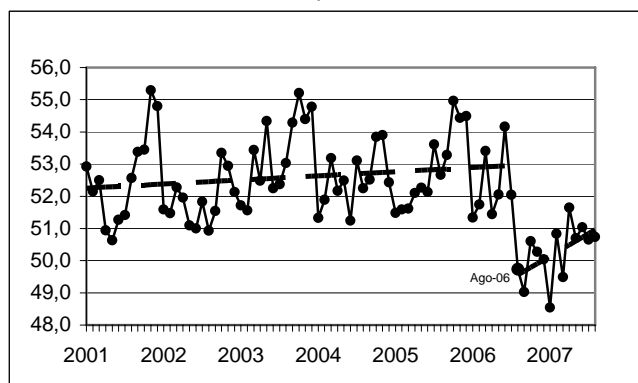
No obstante, el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social considera que los datos agregados de las encuestas de hogares están reflejando una mejora importante del mercado laboral colombiano.

El Gráfico 1.3 ayuda a comprender el por qué. En él se dibuja la evolución mensual de la tasa de ocupación nacional entre 2001 y 2007. Las líneas rectas discontinuas son las tendencias implícitas de la evolución de este indicador laboral, antes y después de la introducción de la GEIH. Entre enero de 2001 y julio de 2006 esta tendencia era positiva y levemente creciente, lo cual implicaba un lento mejoramiento en el tiempo de la probabilidad agregada de conseguir trabajo en Colombia. A partir de agosto de 2006 esta línea se ha vuelto más empinada, reflejando una mejora sustancial en las perspectivas de empleo de los colombianos.

Para entender las implicaciones de lo anterior hay que recordar que la tasa de ocupación se define por la relación entre los ocupados y la población en edad de trabajar, y que la población en edad de trabajar en las encuestas de hogares es determinada de forma exógena. Es decir, este dato el DANE no lo deriva de las encuestas efectuadas, sino que lo proyecta en un escritorio, suponiendo un crecimiento demográfico anual de aproximadamente el 2%.

Ahora bien, el aumento tendencial de la tasa de ocupación implica que el empleo crece más rápidamente que la población en edad de trabajar, al neto de fluctuaciones de corto plazo. Y esto debe darse a una tasa de por lo menos 2.5 o 3% sobre la base anual. Nada que ver con las pérdidas netas que se registran de una impropia comparación entre los mismos meses de los años 2006 y 2007.

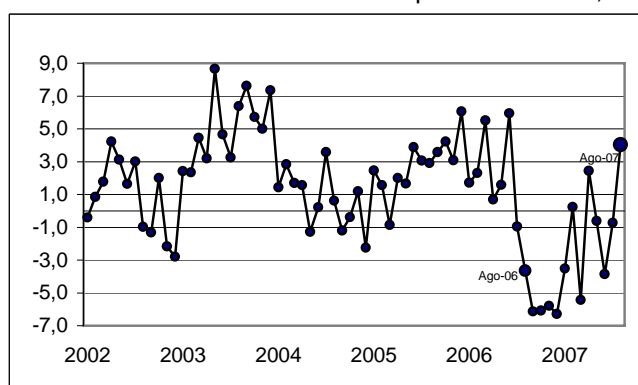
Gráfico 1.3  
Evolución de la tasa de ocupación nacional, 2001-2007



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE

Nuestras suposiciones han sido confirmadas por las recién divulgadas estadísticas del mercado de trabajo relativas al mes de agosto de 2007 que se reportan en el Gráfico 1.4. Durante el período julio 2006-julio 2007, cuando las cifras no eran comparables entre sí, el número de ocupados a nivel nacional siempre mostró una tasa de crecimiento negativa, excepto en el mes de febrero (crecimiento cero) y de abril (aumento del 2.5%). Este comportamiento del empleo nacional desafiaba la racionalidad económica, dado que al mismo tiempo la actividad económica se expandía a tasas del orden del 6-7% anual. En agosto de 2007, cuando las cifras se hicieron comparables, el empleo total volvió a crecer a una tasa anual del 4% y a mostrar una evolución acorde con el ciclo económico.

Gráfico 1.4  
Tasa de crecimiento anual de la ocupación nacional, 2001-2007



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE

## PARTE 2: LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA

### 2.1 Introducción

El nacimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) se remonta al año 1931 con la promulgación de la Ley 134 que introdujo en el derecho colombiano la sociedad cooperativa (Uribe [1994], Bedoya y Caruso [2006]); en 1963, con la expedición del Decreto 1598, tomaron vida propia bajo la denominación de cooperativas de producción y trabajo.

Sin embargo, solamente la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990 fijan el marco jurídico y regulan las actividades propias de las CTA. Según Uribe (1994), las disposiciones en ellos contenidas constituyeron “un avance significativo para propiciar el desarrollo de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado en Colombia, proporcionando claridad en la relación laboral, 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. 157).

Las CTA se definen, así, como “empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras, o la prestación de servicios de forma autogestionaria<sup>8</sup>” (Decreto 468, artículo 1). Hasta entre sus actuales críticos se reconoce 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” (Rios [s.f.], p. 10). El recién aprobado Decreto 4588, por su lado, hace explícito el objeto social de las CTA de “generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno” (artículo 5).

En fin, en su verdadera esencia, las CTA son asociaciones sin ánimo de lucro que ofrecen a sus integrantes la posibilidad de superar las limitaciones del trabajo individual y facilitan el ejercicio de una actividad laboral a personas con poco capital. En consideración a su objeto social y a los principios solidarios con los cuales se rigen, las CTA gozan de algunos beneficios tributarios, pero sus asociados renuncian a la protección especial que la legislación laboral brinda a los trabajadores asalariados. De particular importancia para los argumentos que iremos a desarrollar en este documento es el carácter no laboral de la actividad desarrollada por los trabajadores asociados. Esta peculiaridad del trabajo de los integrantes de una CTA resulta establecida claramente desde la misma Ley 79 (artículo 59<sup>9</sup>), es reiterada

---

<sup>8</sup> El Decreto 4588 de 2006 complementa así la definición de CTA: “Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general” (artículo 3).

<sup>9</sup> “En las cooperativas de trabajo asociado, en que los aportantes son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación ... no está 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 todos los decretos reglamentarios subsiguientes y confirmada por recientes sentencias de la Corte Constitucional (C-211 de 2000, T-002 de 2006).

En las siguientes secciones se hace una caracterización laboral del sector cooperativo asociado. Se documenta su evolución en el tiempo, algunas de sus características socio-laborales y los problemas de calidad del empleo que lo afectan. Se presenta también una cronología de la reciente normatividad en materia de CTA.

## **2.2 ¿Qué significa ser exonerado de la aplicación del régimen laboral?**

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, las principales de las cuales se discuten a continuación.

En teoría, las diferentes formas de remuneración de los trabajadores son equivalentes entre sí, independientemente del hecho de que ellos sean, o no, amparados por el Código del Trabajo. A un pago pactado a través de un contrato de prestación de servicios, es suficiente sustraer un componente prestacional para hacerlo comparable con el monto devengado por un asalariado por la misma cantidad y calidad de servicios prestados. Igual podría decirse para la remuneración de un trabajador asociado que la ley define como compensación.

Por lo general, las CTA tratan de incluir en sus regímenes de trabajo y de compensación acuerdos en torno a la relación de trabajo y a su remuneración que, en lo posible, reflejen el mínimo legal requerido en el caso de trabajadores por cuenta ajena. Así, por ejemplo, se prevén bonificaciones semestrales que corresponden a las primas de mitad y final de año, una bonificación anual y otra por descanso que replican las figuras de la cesantía y de las vacaciones remuneradas.

A pesar de estas correspondencias nominales, 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” (Ríos [s.f.], p. 12).

Como en el caso de los trabajadores autónomos, los aportes a la seguridad social están totalmente a cargo de los trabajadores asociados, aunque las CTA pueden decidir contribuir con su pago y son las responsables del mismo frente a las EPS y los fondos de pensiones. En cuanto al subsidio familiar, los miembros de las CTA pueden afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, siempre y cuando así quede establecido en sus estatutos.



Un hecho curioso diferencia a los cooperados de los demás trabajadores: a menudo ellos deben pagar para empezar a trabajar. Este pago toma la forma de un aporte inicial no reembolsable con motivo de la afiliación a la CTA y se suma a otras dos contribuciones: “un monto como aporte a la capitalización de la cooperativa y una cuota obligatoria mensual no inferior al 5% de la remuneración mensual y puede, en algunos casos, llegar al 10%” (Rios [s.f], p.13).

Finalmente, es apenas obvio que en las CTA la actividad sindical no pueda tener un desarrollo pleno, dada la doble esencia de sus integrantes que son, al mismo tiempo, trabajadores y empresarios. Es más, para algunos “la sindicalización de los trabajadores cooperados es un imposible legal. Un pliego de peticiones se lo tendrían que hacer a ellos mismos” (Aricapa [2006], p. 4).

En definitiva, a pesar de ser exoneradas de la aplicación del régimen laboral, las CTA terminan estableciendo en sus regímenes de trabajo asociado y de compensaciones normas básicas similares a las que rigen en el caso de una relación de trabajo subordinado. El alcance de cada una de ellas, sin embargo, depende de cada CTA. Además, las compensaciones y demás prestaciones que se reconocen están sujetas al resultado económico de la cooperativa.

A las empresas-clientes, la contratación de servicios de trabajo a través de CTA les genera importantes ahorros que se derivan en buena medida del aprovechamiento de los beneficios y exenciones de las cuales gozan las CTA y de las ventajas del proceso de outsourcing.

Dado el carácter no laboral del trabajo de los cooperados, no hay obligación de contribuir al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar, y tampoco hay que incurrir en costos por la contratación de aprendices. Según la exposición de motivos del proyecto de Ley 260 de 2005, la utilización irregular de CTA permite a las empresas contratistas ahorrar “entre un 12% y un 15% de lo que antes pagaban a la Empresa de Servicios Temporales por la intermediación (9% de parafiscales, más 4% o 5% de la comisión de administración de la nómina)”.

Los anteriores cálculos subestiman de forma notoria los ahorros que eventualmente pueden conseguir las firmas que utilizan mano de obra contratada a través de CTA. Empezando por el hecho que no aplica la figura de la indemnización por despido sin justa causa.

Otro importante factor a considerar es el impacto que se origina por la desaparición de la negociación colectiva. De esta forma las grandes empresas contratistas evitan el pago de prestaciones extralegales y ejercen un “efecto-disciplina” sobre la fuerza laboral, la cual ya no puede contar con la representación y apoyo de un sindicato.

Adicionalmente, las CTA gozan de algunos beneficios en materia de impuestos que se derivan de un régimen tributario especial<sup>10</sup> y de las ya comentadas exenciones parafiscales.

Por último, subcontratar la prestación de servicios o la producción de bienes que no constituyen el negocio principal de las empresas-clientes, puede generarles economías de escala y menores costos administrativos.

---

<sup>10</sup> Las CTA, entre otras, no están sujetas a renta presuntiva, pagan una menor tarifa de impuesto de renta (20%) y el beneficio neto o excedente es exento del impuesto a la renta si al menos el 20% del mismo se destina a financiar cupos y programas de educación formal.

Así que los beneficios y exenciones de las cuales gozan las CTA – y que en gran (aun si no exclusiva) medida derivan del hecho de ser excluidas de la aplicación del régimen laboral –, les permiten operar a menores costos e indirectamente generar considerables ahorros a sus empresas-clientes. Estos ahorros deben ser notablemente superiores al 12-15% estimado por el Gobierno y constituyen un definitivo estímulo para la multiplicación de las CTA.

### **2.3 Auge de las Cooperativas de Trabajo Asociado**

Desde siempre ha sido imposible conocer el número preciso de las CTA que operan en el país, por lo que, resulta difícil definir con exactitud la evolución en el tiempo del fenómeno del cooperativismo asociado.

En un principio, debían existir CTA que no eran clasificadas como tales. Por ejemplo, Uribe (1994) duda de la cifra de 6 CTA en 1947 porque “para la época ya figuraban 31 cooperativas de transportadores ... (que) ... pudieron en sus orígenes ser consideradas como cooperativas de trabajo asociado, así los vehículos con los que se prestaba servicio de transporte de pasajeros o de carga fueran total o parcialmente de propiedad de los respectivos conductores asociados a la cooperativa, quienes trabajaban de modo personal y directo en la correspondiente actividad” (p. 137). Además, solo a partir del año 2000 se puede contar con información con algún detalle y con algún grado de confiabilidad sobre el cooperativismo asociado, ya que es desde ese año que las CTA son obligadas a presentar registro mercantil y a reportar a la Superintendencia de Economía Solidaria (SES) sus estados financieros.

Hoy las CTA pueden iniciar actividades al ser aprobados por parte del Ministerio de la Protección Social (MPS) sus estatutos y sus regímenes de trabajo y compensación. Adicionalmente, deben registrarse ante la SES, a la cual deben presentar informes de sus estados financieros al 31 de diciembre de cada año. Las CTA que operan en los sectores de salud, transporte, vigilancia, educación y servicios públicos domiciliarios además, deben registrarse en la respectiva Superintendencia.

No hace falta resaltar que no hay coincidencia entre el número de CTA inscritas en la Cámara de Comercio<sup>11</sup>, el número de CTA cuyos regímenes han sido aprobados por parte del MPS y el número de CTA que se reportan anualmente ante la Superintendencia. Por lo general, se tiende a aceptar como oficial la información de esta última entidad. Sin embargo, en este Boletín hemos decidido recurrir a la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop) que periódicamente corrige por inconsistencias y subdeclaraciones la información que la misma confederación recauda por encargo de la Superintendencia.

El Cuadro 2.1 reporta una serie histórica del número de CTA existentes en Colombia y de sus trabajadores.

Inicialmente se conformaron CTA en actividades campesinas y en el mantenimiento de carreteras (Rojas [2004]). Luego, a principios de los años 90, son las grandes empresas privadas las que empiezan

---

<sup>11</sup> Antes del Decreto 4588 de diciembre de 2006, y hasta el 30 de mayo de 2008 para las CTA que todavía no han reformado sus estatutos con fundamento en el mismo decreto, la función de registro y de certificación de existencia y representación legal está a cargo de las respectivas Cámaras de Comercio.

a promover la creación de CTA. El puerto de Buenaventura (en 1993) y el sector palmífero (Unipalma del Llano en 1993, Indupalma en 1995) sirvieron de ejemplo que “fue copiado con éxito por otras compañías que querían adoptar el modelo del trabajo solidario. Didacol (importadora de Peugeot), Helados la Fuente, Fabricato, Tejicondor, Panamco (embotelladora de Coca-cola) y Leonisa siguieron de cerca el nuevo modelo laboral” (Molina [2002], p. 5). En los ingenios azucareros las CTA comenzaron a irrumpir hacia el año 2000 (Aricapa [2006]). Y con el nuevo siglo, particularmente a partir de 2002, es el sector público el gran impulsador de CTA, sobre todo en el sector de la salud.

Las cifras relativas al número de empresas asociadas del Cuadro 2.1 nos evidencian dos saltos: en 1989, inmediatamente después de la aprobación de la Ley 79, y en 2002, en coincidencia con la recuperación económica que empezó a experimentar el país luego de la crisis de finales de los años 90 y con el impulso que las CTA recibieron del sector público.

Cuadro 2.1

Empresas y trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia.  
Años 1947-2006

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

(1) Empresas que rinden informes a DANCOOP y Superintendencia de Economía Solidaria. Quedan excluidas las CTA que operan como IPS

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

Actualmente hay cerca de 3.300 CTA legales en Colombia<sup>12</sup>; en 1989, al año de vigencia de la ley que las reconoció formalmente, eran apenas 306. En nuestra opinión, en el marco de una creciente competencia originada por la apertura económica, 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, ha sido la causa principal del auge de las CTA. Acero (2007) señala como otros posibles factores, la mayor productividad que diferencia las CTA de las otras modalidades de trabajo<sup>13</sup>, el mayor conocimiento

<sup>12</sup> En la Superintendencia de Salud hay registradas 25 CTA que operan como Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS).

<sup>13</sup> Y que se origina en “el sentido de pertenencia y el compromiso por parte del trabajador asociado, que se ve reflejado en una mayor calidad en el proceso productivo y en el producto o servicio final, así como un mayor control en la línea de producción” (Acero [2007], p. 10).

de la figura cooperativa como alternativa de trabajo, así como, su utilización como instrumento de flexibilización laboral y en procesos de reestructuración de entidades estatales.

En los últimos años, pero sobretudo entre 2002 y 2004, la tasa de crecimiento del empleo en las CTA ha sido elevadísima y ha superado de lejos la registrada para el empleo nacional (ver Cuadro 2.1). 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.

#### **2.4 ¿Cuál es el problema con las CTA?**

Es opinión general – hasta los mismos gremios que las representan lo reconocen – que en los últimos tiempos se ha hecho un uso indebido de las CTA que, en muchos casos, han terminado siendo formas de organización de la mano de obra poco democráticas y subordinadas en todo a un único cliente. Simplemente se cambió la figura de dependencia empresa-asalariados por una del tipo cliente-asociados de las CTA, sin mayores cambios de orden productivo, organizacional y hasta jerárquico. En estas pseudo CTA no hay propiedad de los medios de producción por parte de los trabajadores asociados y menos aún un manejo autogestionario y autónomo de la cooperativa, así como lo requiere la normatividad vigente y lo sugiere el espíritu cooperativista. En ellas la adhesión no es voluntaria y los afiliados desconocen sus derechos y deberes como trabajadores cooperados.

Con eufemismo, refiriéndose a estas pseudo CTA, el Superintendente de economía solidaria reconoce que “bajo la figura de Trabajo Asociado se vienen constituyendo una gran cantidad de cooperativas y precooperativas para adelantar actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como Agrupadoras en Salud” (Valderrama [2004]), para lo cual las CTA no tienen autorización legal. En efecto, según un estudio llevado a cabo en 2003 por la Superintendencia, en una muestra de 162 CTA solamente el 25% operaba legalmente. El 51% funcionaba como Empresa de Servicios Temporales y el 8% como Agrupadora en Salud.

De otra índole son las denuncias de algunos sindicatos y trabajadores. Para ellos el problema radica en que las pseudos CTA son utilizadas por las empresas como instrumentos de disciplina laboral, con la intención de dificultar la acción sindical y aminorar los costos laborales, y de paso reducir los ingresos mensuales netos de los trabajadores. Ejemplos de estas denuncias son los relatos de Aricapa (2007a, 2007b y 2006) acerca de la situación laboral en el sector palmífero, azucarero y portuario de Buenaventura. En estos tres sectores el autor atribuye buena parte de la erosión que ha sufrido el movimiento sindical en los últimos años a la aparición de las CTA que, al no configurar una relación de trabajo de tipo dependiente y por ende al imposibilitar la negociación de una convención colectiva, lo han ido “consumiendo por simple sustracción de materia” (Aricapa [2007a], p. 6). Esta opinión es compartida por Bedoya y Caruso (2006) según las cuales “Al parecer, hoy la consigna de los empresarios es sustituir los sindicatos por cooperativas de trabajo asociado” (p. 99).

En el caso de la prestación de servicios portuarios y de la producción de azúcar, es oportuno precisar dos importantes características de sus mercados laborales: a) Se trata de actividades formales desarrolladas por grandes firmas. Antes de iniciarse el proceso de tercerización que llevó al auge de las

CTA las relaciones laborales eran reguladas por la negociación colectiva y la presencia de importantes sindicatos; b) Actualmente sus mercados laborales presentan un exceso de oferta de mano de obra poco calificada.

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 la merced de la inestabilidad laboral, la especulación salarial y la engañifa en sus prestaciones sociales” (Aricapa [2007b], p. 6).

Sin embargo, si la situación inicial de referencia no es la negociación colectiva, sino el sistema de contratistas, se puede llegar a conclusiones un tanto diferentes. Sandoval (2002), por ejemplo, reporta resultados positivos de una encuesta a cooperados asociados del sector palmífero. “Respecto a si consideraban que habían recibido beneficios adicionales con la nueva modalidad de trabajo a partir de las cooperativas frente al modelo de contratista, el 81.6% consideró que sí, catalogando dichos servicios en beneficios de crédito, auxilios de fondo de solidaridad, capacitación, ahorro, compañerismo, trabajo seguro, recreación y un mayor ingreso” (p. 375).

En algunos casos los ingresos y las condiciones laborales vigentes en las CTA son verdaderamente precarias. Según Aricapa, 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 mañas tenían la de no afiliar a todos los corteros a la seguridad social. Si, por ejemplo, tenían 200 corteros, un mes sólo pagaban la seguridad social de cien de ellos, y al mes siguiente rotaban, es decir, pagaban a los otros cien y no a los primeros” (Aricapa [2006], 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 días ... Sin embargo, al asociado sí le descuentan de su pago la cuota por todo el mes” (Aricapa (2007b), p. 11).

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 cooperativismo<sup>14</sup>. Y se han formulado acusaciones aun 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”<sup>15</sup>.

Al margen de estas prácticas indebidas y hasta ilegales, hay que reconocer que tradicionalmente la mayoría de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado ha surgido por inducción, impulsadas

---

<sup>14</sup> 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]).

<sup>15</sup> Aricapa [2007a], p. 11, citando una entrevista con un vocero de la Pastoral Social adscrita a la Diócesis de Barrancabermeja.

por la iniciativa de grandes empresas-clientes del sector público y privado. Uribe (1994) reporta los resultados de una encuesta auspiciada en 1988 por la Asociación Colombiana de Cooperativas (Ascoop) según la cual solamente una minoría de las CTA participantes había empezado labores por iniciativa propia. La forma más común de generación era el apoyo directo de alguna institución del sector estatal, del sector privado o del propio sector cooperativo, y la conformación de cooperativas por parte de ex-trabajadores de empresas en quiebra.

En opinión de Aricapa (2007a y 2007b) muchas de las irregularidades denunciadas no prosperan en los juzgados y tampoco tienen eco en las entidades encargadas de los controles de orden cooperativo y laboral.

El Cuadro 2.2 reporta el número de CTA y el motivo por el cual fueron sancionadas por las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social en los años 2005 y 2006.

La primera observación que se nos ocurre es que mientras el número total de CTA aumentó de 2.980 en 2005 a 3.296 en 2006, aquellas que fueron sancionadas por el Ministerio disminuyeron de 213 a 145. Buena parte de esta baja es atribuible a la reducción en el número de cooperativas sancionadas por intermediación laboral, de 48 casos en 2005 a apenas 7 en 2006, con lo cual parecería haberse resuelto este delicado problema aún antes de la expedición del Decreto 4588 de 2006. Este logro es verdaderamente formidable si se piensa que apenas hace tres años había unas 1.000 cooperativas para sancionar, si la muestra tomada por la SES en el año 2003 fuera representativa del universo de CTA.

Aún menos son las CTA sancionadas por funcionar como Agrupadoras en Salud: sólo una en 2006. En cambio, el incumplimiento, mora, elusión y evasión al sistema de seguridad social son los casos más castigados por el MPS. También la violación a los regímenes y estatutos que las rigen es recurrente motivo de sanción. Con cierta frecuencia, además, las CTA desacatan la citación a comparecer ante la justicia laboral.

¿Qué conclusiones podemos derivar de las cifras reportadas en el Cuadro 2.2? Una podría ser que los fenómenos de la intermediación laboral y la agrupación en salud ya están bajo control, aunque hay todavía problemas en materia de respeto de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores asociados. Alternativamente, se podría pensar que lo que verdaderamente preocupa a los cooperados es el pago de sus remuneraciones y prestaciones, y poco les interesa denunciar a las CTA que intermedian laboralmente o que agrupan en salud. Al fin y al cabo prestar el servicio de afiliación colectiva puede ser muy apreciado por los usuarios de un sistema de salud que poco se moldea a la realidad laboral de los trabajadores independientes y la intermediación laboral, si no la hacen las CTA, otras empresas se encargarán de llevarla a cabo. Y por último, no se puede hacer caso omiso a las críticas formuladas por Aricapa (2007a y 2007b) de represamiento de las denuncias de los trabajadores asociados en los juzgados laborales y ante las autoridades del orden cooperativo y laboral.

Cuadro 2.2  
Cooperativas de Trabajo Asociado sancionadas por el Ministerio de la Protección Social  
Año 2005 y 2006

MOTIVOS DE SANCION	Empresas sancionadas		Participación	
	2005	2006	2005	2006
Evasión Aportes Parafiscales	1	9	0,5	6,2
Intermediación Laboral	48	7	22,5	4,8
Violación Sistema Seguridad Social	70	58	32,9	40,0
No Comparencia en el Despacho	11	10	5,2	6,9
Violación Regimenes de Compensaciones	9	0	4,2	0,0
No Presento Documentación Solicitada	3	0	1,4	0,0
Violación Normas del Cooperativismo	4	12	1,9	8,3
Violación a Normas Laborales	24	2	11,3	1,4
Violación a los Estatutos	1	0	0,5	0,0
Violación de Normas que la Rigen	18	16	8,5	11,0
Agrupadora en Seguridad Social	0	1	0,0	0,7
Desacato	0	9	0,0	6,2
Incumplimiento de la Ley	0	1	0,0	0,7
No Cumplir Requerimientos	0	20	0,0	13,8
No aplica	24	0	11,3	0,0
TOTAL	213	145	100,0	100,0

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos del Ministerio de la Protección Social

## 2.5 Algunas características laborales del sector de las CTA

Fuente de esta sección son los informes de los estados financieros recibidos por Confecoop antes de ser reportados a la SES y una encuesta especial que el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social llevó a cabo con la colaboración de un grupo importante de Cajas de Compensación Familiar (CCF) del país<sup>16</sup>. Ambas hacen referencia a la situación de las CTA en diciembre de 2006.

### 2.5.1 Rama de actividad

Las dos fuentes consultadas coinciden en mostrar que las CTA se concentran fundamentalmente en tres sectores económicos: los servicios comunitarios, los servicios a las empresas y de suministro de personal (actividades inmobiliarias) y la salud. Los tres sectores suman el 64.9% de las CTA afiliadas a las CCF y el 64.2% de aquellas que se reportan a la Superintendencia. Según Confecoop también la actividad agrícola agrupa a un número considerable de CTA, el 11.1%. Siguen por importancia los sectores del comercio, la industria y el transporte (ver Cuadro 2.3).

El análisis en términos de trabajadores confirma lo aquí dicho en términos del gran número de empresas asociadas. Es así como los servicios comunitarios, de salud e inmobiliarios emplean a la gran

<sup>16</sup> A la encuesta contestaron 13 CCF que en 2006 tenían afiliado el 52% de las empresas y el 66% de los trabajadores del sistema.

mayoría de los trabajadores del sector: el 67.7% según fuente de las CCF y el 78.8% según fuente Confecoop; las demás actividades hacen aportes marginales al empleo del sector, con excepción, otra vez, de la agricultura según información de Confecoop.

Cuadro 2.3  
Porcentaje de trabajadores y CTA según rama de actividad  
Diciembre 2006

	Trabajadores de CTA		CTA	
	CCF	Confecoop	CCF	Confecoop
Agricultura	2,5	6,6	2,3	11,1
Pesca	0,1	0,1	0,1	0,1
Minería	0,1	0,6	0,1	0,8
Industria Manufacturera	3,7	2,7	2,6	4,1
Electricidad, Gas y Agua	0,1	1,8	0,1	2,8
Construcción	1,2	0,9	3,2	5,3
Comercio al por Mayor y al por Menor	2,2	1,8	5,3	3,7
Hoteles y Restaurantes	0,3	0,4	0,3	0,3
Transporte y Comunicaciones	2,0	2,6	2,4	5,1
Intermediación Financiera	0,5	0,1	2,6	0,2
Actividades Inmobiliarias	14,5	26,4	13,4	16,8
Administración Pública	0,3	2,8	0,4	0,9
Educación	0,7	0,9	0,8	1,3
Servicios Sociales y de Salud	4,8	6,3	6,9	8,8
Servicios Comunitarios	48,3	46,1	44,6	38,6
Hogares privados con servicio	0,1		1,5	0,0
Organizaciones Extraterritoriales	0,3	0,0	0,3	0,1
Otras	18,4		12,9	0,0

Los trabajadores incluyen a los asociados y a los empleados de las CTA

Fuente: Confecoop y Encuesta Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social – Asocaja

### 2.5.2 Tamaño de la empresa

Por disposición legal las CTA deben conformarse con un mínimo de 10 trabajadores asociados; las precooperativas pueden operar con un menor número de participantes pero sólo por un tiempo limitado. Así que, según los estándares de tamaño de establecimiento fijados por el DANE, las CTA en su gran mayoría son empresas del sector formal.

Y de hecho, en razón de su objeto social, las CTA son empresas intensivas en mano de obra. Esto resulta particularmente evidente si se compara la distribución según número de trabajadores ocupados de las CTA y de las demás firmas afiliadas al sistema de compensación familiar (Cuadro 2.4). Las CTA



medianas y grandes<sup>17</sup> exhiben una representatividad con respecto al total de 36.4%, el doble de lo que le corresponde a las demás empresas de igual tamaño (18.1%).

Cuadro 2.4  
Porcentaje de empresas afiliadas aCCF según personal ocupado  
Diciembre 2006

	CTA	Demás Empresas
Precooperativas / Microempresas	27,3	58,8
Pequeñas empresas	36,3	23,1
Medianas empresas	23,9	9,9
Grandes empresas	12,5	8,2

Los trabajadores incluyen a los asociados y a los empleados de las CTA

Fuente: Encuesta Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social – Asocaja

### 2.5.3 Sexo y salarios

En promedio, en las CTA el 54% de sus trabajadores son hombres y el restante 46% son mujeres. En las demás empresas del sistema de compensación familiar la participación femenina es levemente superior (48.4%, ver Cuadro 2.5).

Cuadro 2.5  
Porcentaje de trabajadores afiliados a las CCF según sexo y rangos de salarios mínimos  
Diciembre 2006

	CTA	Demás Empresas
Hombres	54,0	51,6
Mujeres	46,0	48,4
Hasta un salario mínimo	64,2	31,3
Más de 1 y hasta 2	28,9	41,0
Más de 2 y hasta 3	4,8	11,4
Más de 3 y hasta 4	1,2	5,8
Más de 4 salarios mínimos	1,0	10,5

Los trabajadores incluyen a los asociados y a los empleados de las CTA

Fuente: Encuesta Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social – Asocaja

Además de lo anterior, el Cuadro 2.5 muestra que los trabajadores asociados ganan mucho menos que sus homólogos asalariados. El 64% de ellos devenga una compensación equivalente a un salario mínimo, y el 99% es potencial beneficiario de los subsidios de su CCF ya que su remuneración básica es inferior a los 4 salarios mínimos. Los asociados con compensación superior a 1.632.000 pesos mensuales en 2006 son apenas el 1% de todos los trabajadores de las CTA. En cambio, para los demás

<sup>17</sup> Según la Ley 590 de 2000, de Mipyme, son microempresas las que tienen un personal de hasta 10 trabajadores, las empresas pequeñas tienen entre 11 y 50 empleados, las medianas empresas cuentan entre 51 y 200 empleados y las grandes firmas emplean más de 200 trabajadores.

trabajadores asalariados afiliados a las CCF la distribución según rangos de salarios es mucho menos sesgada hacia el valor mínimo establecido legalmente: el 31.3% de ellos gana un salario mínimo y el 10.5% más de 1.632.000 pesos mensuales.

Por el lado de los estados financieros de las CTA es imposible derivar un valor razonable de las remuneraciones promedio de los trabajadores asociados en 2006<sup>18</sup>. Algunos datos, sin embargo, son emblemáticos del desorden en el cual opera parte del sector asociado y confirman al menos parcialmente las denuncias formuladas por algunos trabajadores. Del total de las 3.296 CTA que presentaron a tiempo sus estados financieros del año 2006, el 40% proporcionó información de compensaciones ordinarias y sólo el 23% reportó haber hecho pagos por concepto de cesantías o primas o vacaciones.

## 2.6 La política del Gobierno

Frente a un negocio de dimensiones crecientes que se ha demostrado efectivo en generar empleos, aunque de calidad cuestionable en el caso de las pseudo CTA, la acción reguladora y de supervisión por parte del MPS y la SES ha sido caracterizada por la poca contundencia y la improvisación.

Es más, el Gobierno, por un lado ha tratado de atender a las protestas de los trabajadores y se ha empeñado en disipar las sospechas de dumping laboral que menoscaban la imagen de las CTA en el exterior, y por el otro ha estimulado la expansión del sector solidario sin la claridad teórica y la capacidad práctica de dar vida a un sistema jurídico y de protección social acorde con el carácter no continuo, y tampoco claramente (in)dependiente, de la prestación de servicios de trabajo asociado.

El Cuadro 2.6 hace un resumen esquemático de la plétora de proyectos de ley, decretos reglamentarios y circulares que de alguna manera han intentado regular aspectos laborales del sistema asociativo en los últimos años<sup>19</sup>. Al parecer, sin mucho éxito.

En cuanto a seguridad social, el Decreto 1703 del 2 de agosto de 2002 determinó que “El asociado cotizará (a salud) de acuerdo con el sistema establecido para los trabajadores independientes ...” (artículo 18). Apenas dos meses después, sin embargo, para fines de afiliación a salud, el mismo trabajador asociado se asimilaba a un trabajador asalariado y previamente debía acreditar permanencia en los sistemas de pensiones y riesgos profesionales (artículo 4, Decreto 2400 de 2002). Nuevamente, del Decreto 4588 de diciembre de 2006 se deduce que los socios de las CTA deben considerarse como trabajadores asalariados y deben cotizar al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones y riesgos profesionales) sobre la base de por lo menos un salario mínimo, excepto cuando existan novedades de ingreso y retiro (artículo 27). A pesar de ello, la Circular 36 de junio de 2007 “aclara” que “El trabajador asociado, por tratarse de persona que es simultáneamente “trabajador” y “empleador”, respecto del Sistema de Seguridad Social Integral, es trabajador independiente ... y ... debe estar afiliado

<sup>18</sup> La remuneración promedio (compensación ordinaria, variable y extraordinaria) de 2006 resultaría de aproximadamente 205.000 pesos, la mitad del salario mínimo legal vigente. Este valor no tiene en cuenta el tiempo efectivamente laborado durante el año y por lo tanto subestima su verdadero valor.

<sup>19</sup> Nuestro análisis excluye, entonces, disposiciones de carácter tributario – por ejemplo, la Ley 1111 de 2006 y el Decreto 4650 de 2006 – o administrativo como el Decreto 536 de 2004.

a salud, pensión y riesgos profesionales, sin que exista en la legislación vigente la posibilidad de omitir algunas de tales coberturas” (p. 6).

Este acápite de la Circular 36 merece dos comentarios. En primer lugar, se podría objetar que los argumentos esgrimidos a favor de la independencia no son muy sólidos y que con base en un razonamiento similar, más bien, podría considerarse al asociado como un trabajador dependiente. Y luego, aún en el caso en que se acepte su calidad de trabajador independiente como establece la Circular, ¿por qué debería cotizar a riesgos profesionales, cuando esta categoría de trabajadores actualmente no está obligada a hacerlo?

El ya citado Decreto 4588, por su lado, derogó el hasta entonces vigente Decreto 468 de 1990 y desde diciembre de 2006 dejó sin piso jurídico la afiliación a las CCF por parte de los trabajadores asociados. La incertidumbre que surgió al respecto fue despejada solamente cuatro meses más tarde por la Circular 12 de abril de 2007 de la Superintendencia del Subsidio, en la cual se ordena a las Cajas de Compensación abstenerse de afiliar a las CTA. Esta distracción del Decreto 4588 fue corregida con la aprobación del Plan de Desarrollo 2006-2010 (Ley 1151 de 2007) y desde julio de 2007 las CTA nuevamente pueden inscribir sus asociados a las CCF, “para lo cual, se deberá contemplar previamente en sus estatutos la afiliación al Sistema de Previsión Social incluido el de compensación y el pago de los aportes respectivos de acuerdo con lo dispuesto en la ley para el sector dependiente” (artículo 6).

Así que, para la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral los asociados son trabajadores independientes, pero si nos referimos al Sistema de Previsión Social debemos considerarlos como dependientes!

Esta diferencia de criterios, no solamente es curiosa, sino que, para fines de las cotizaciones a la seguridad social, no es para nada irrelevante. En efecto, para todos los asociados que ganan más de un salario mínimo, la contribución total con destino a pensiones, salud y riesgos profesionales disminuye, en la medida en que el ingreso base de cotización (IBC) que le corresponde a un trabajador independiente es representado por el 40% de su compensación; en el caso de compensaciones equivalentes a dos salarios mínimos el monto del aporte total se reduce a la mitad (y con ello, por supuesto, disminuye el valor de las prestaciones pagadas a los trabajadores en el caso de siniestro). Según cálculos gremiales, ser considerados como independientes reduciría en unos 75.000 millones de pesos el monto de los aportes anuales pagados a la seguridad social por parte de los trabajadores de las CTA del sector de la salud.

Esta disminución en las contribuciones a la seguridad social ha sido parcialmente compensada por el Decreto 4588 al fijar que “para efectos de su afiliación se tendrá en cuenta como base para liquidar los aportes, todos los ingresos que perciba el asociado” (artículo 27). Con el fin de distinguir los ingresos por prestación de servicios de trabajo de los demás ingresos de los asociados a una CTA, la Circular 36 explica que “El IBC se debe determinar teniendo en cuenta las compensaciones ordinarias y extraordinarias y todo ingreso que percibe el trabajador asociado ... como retribución al servicio que presta o la actividad que realiza” (p. 7), con lo cual sigue siendo poco clara, para fines prácticos, la distinción entre ingresos de trabajo y no de trabajo.

Ante la costumbre que se vino radicando en el tiempo de actuar como intermediarias laborales por parte de las pseudo CTA, en agosto de 2004 el MPS y la SES emitieron una circular conjunta que tuvo como objetivo el de sentar una clara distinción entre CTA y Empresas de Servicios Temporales (Circular 67). La iniciativa tuvo el respaldo del gremio cooperativo y se acordó darle rango de decreto. Fue así como el Decreto 2879 del 7 de septiembre de 2004 recogió las principales indicaciones de la Circular 67 y estableció prohibiciones y sanciones que si bien “en su mayoría ya estaban previstas, desde mucho antes, en la legislación que regula este tipo de entidades ... (eran importantes) ... por el momento crucial por el cual atraviesa el uso y abuso de estas alternativas para contratar la realización de bienes o la prestación de servicios” (Gómez [2004], p. 26). Inexplicablemente, este decreto tuvo una vida efímera y a la semana de haber sido dictado, el 16 de septiembre, fue derogado por el Decreto 2996. Este último, además de la derogatoria de su antecesor, estableció la cotización obligatoria por parte de los asociados a las CTA al sistema de compensación familiar, al ICBF y al SENA. El Gobierno decidió canjear una más estricta regulación del sector asociado por un aumento poco significativo de sus costos laborales.

A todas luces, el carácter no laboral del acto cooperativo, establecido claramente por la Ley 79 de 1988 y confirmado por la sentencia C-211 de la Corte Constitucional del año 2000, impedía exigir a las CTA el pago de la parafiscalidad. Y efectivamente, lo dispuesto en el Decreto 2996 fue revocado por el Consejo de Estado en octubre de 2006. El fallo no sólo ratifica que no se puede pretender que el régimen de compensación de los socios de las CTA sea igual al de los trabajadores asalariados - razón de fondo por la cual no se puede gravar a la nómina con los aportes a CCF, ICBF y SENA - sino que recuerda que el Decreto 2996 es violatorio del principio de legalidad de los tributos, en virtud de la cual, está reservada al legislador ordinario la facultad impositiva.

El Decreto 4588 es posterior a esta sentencia del Consejo de Estado y constituye la última disposición gubernamental específica en materia de CTA. Hace un intento de reglamentar la actividad asociada y seguramente representa un paso adelante en la dirección correcta, aunque con algunos tropiezos como el que se resaltó en materia de los aportes a seguridad social y a las CCF. Resulta todavía lejos de darle al sector un propio marco jurídico de referencia. Después del susto inicial, las CTA y sus usuarios se están reacomodando a las nuevas reglas del juego y no es para nada seguro que este decreto logrará extinguir a las pseudo cooperativas y a sus indeseables consecuencias en materia laboral.

Entre los puntos para destacar del Decreto 4588 recordamos, sin la pretensión de ser exhaustivos, los siguientes:

- Aclara el objeto social de las CTA y lo diferencia del concepto de actividad económica;
- Obliga a las CTA a especializarse en el sector en donde prestan sus servicios y a venderlos bajo la modalidad de tercerización. Las CTA que operan en los sectores de salud, transporte, vigilancia, educación y servicios públicos domiciliarios<sup>20</sup> deberán registrarse en la respectiva Superintendencia;

---

<sup>20</sup> Estos últimos según la Circular 5 de 2007.

- Reitera la prohibición de actuar como intermediarias laborales y como entidades de afiliación colectiva, y establece las consecuentes sanciones;
- Suprime el Régimen de Seguridad Social que las CTA debían fijar para sus asociados, pero establece una serie de responsabilidades, controles y obligaciones en materia de seguridad social. Precisa que las CTA deben hacerse cargo de las cotizaciones de sus asociados al sistema de seguridad social mientras dure el contrato de afiliación a la cooperativa, independientemente del ejercicio de una actividad de trabajo<sup>21</sup>, y que para la determinación del ingreso básico de cotización se deberán considerar todos los ingresos devengados por el trabajador;
- Crea el Sistema de Información para las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, en cabeza del MPS, cuya función es la de verificar, entre otros aspectos, el cumplimiento de las debidas protecciones a los trabajadores asociados;
- Modifica algunas disposiciones en materia de contratación y afiliación de los trabajadores por parte de las CTA<sup>22</sup>.

En fin, las CTA, a pesar de configurar un tipo de prestación de trabajo con características peculiares, no tienen un régimen legal propio, ni tributario, ni de previsión o seguridad social.

De hecho, por un lado y para efectos tributarios, las compensaciones recibidas por el trabajo asociado son rentas de trabajo, es decir, tienen el mismo tratamiento que los salarios (Ley 633 de 2000, artículo 21). Sin embargo, cuando se trata de defender prioritariamente los intereses de los asociados la compensación ya no es salario y no tiene prelación respecto a otros acreedores.

Por el otro, en materia de protección social hemos visto que la normatividad vigente clasifica a los trabajadores asociados según la conveniencia del caso: son considerados como asalariados para efectos de afiliación al sistema de compensación familiar, pero son independientes si se trata de cotizar a pensiones y salud. En cuanto a riesgos profesionales se refiere, son independientes atípicos, porque, a diferencia de los demás trabajadores por cuenta propia, están obligados a cotizar.

Toda esta confusión impide una clara distinción entre CTA que son la verdadera expresión de la voluntad de sus integrantes de producir o proporcionar servicios en forma autogestionaria y autónoma con el fin de generar sus propias fuentes de trabajo, y las pseudo CTA que, en la afanosa búsqueda de menores costos y mayores ganancias por parte de los falsos “propietarios” de las mismas y las empresas-clientes, violan los derechos de los trabajadores.

Testimonio de la necesidad de definir un marco jurídico regulador de las relaciones de trabajo asociado y de los derechos, deberes y obligaciones que se derivan de esta figura es el gran número de proyectos de ley presentados por el Gobierno en los últimos años, una lista de los cuales se presenta en el Cuadro 2.6. Todos ellos, al igual que iniciativas similares de origen legislativo, fueron archivados.

---

<sup>21</sup> En el caso en que el asociado no trabaje deberá cotizar a pensiones y salud, mas no a riesgos profesionales (Circular 36 de 2007).

<sup>22</sup> Por ejemplo, limita el número de excepciones para vincular personas naturales no asociadas, establece el requerimiento de que todo trabajador asociado que aspire a tener tal condición deba certificarse en un curso básico de economía solidaria.

Grandes intereses económicos, a menudo ligados a la contratación con el sector público, han estorbado su paso por el Congreso e impedido su aprobación.

Cuadro 2.6  
Normatividad reciente sobre CTA

Norma	Asunto	Comentario
<b>Proyectos de Ley</b>		
80 de 2005	Regula el trabajo asociado cooperativo	Archivado
105 de 2005	Contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
260 de 2005	Regula el trabajo asociado cooperativo	Archivado
374 de 2005	Contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
2 de 2006	Regula el trabajo asociado cooperativo	Archivado
144 de 2007	Contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas de Trabajo Asociado	En tramite
<b>Decretos</b>		
1703 de 2002	Afiliación y pago de aportes a salud	Modifica el Dec. 1703
2400 de 2002	Afiliación y pago de aportes a salud	
2879 de 2004	Control de la evasión y elusión de aportes parafiscales y disposiciones en materia de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Derogado
2996 de 2004	Requisitos de los estatutos de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo	Declarado inexecutable
3555 de 2004	Modifica fecha de vigencia del Dec. 2996	A raíz de la inexecutable del Dec. 2996 se considera derogado
4588 de 2006	Reglamenta funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo	
<b>Circulares</b>		
67, Agosto 2004	Distinción entre CTA y EST	MPS y SES
4, Marzo 2007	Prácticas no autorizadas a las Cooperativas de Transporte	Superintendencia de Transporte
12, Abril 2007	Afiliación a CCF	Superintendencia de Subsidio Familiar
5, Junio 2007	Instrucciones sobre Dec. 4588	SES
36, Junio 2007	Instrucciones sobre Dec. 4588	MPS

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en normatividad expedida

Lamentable es la última iniciativa del Gobierno que se propone obligar nuevamente a las CTA a pagar las contribuciones parafiscales a las CCF, el SENA y el ICBF (proyecto de Ley 144 de 2007). Además de ser inconveniente por tratarse de actividades laborales de carácter no dependiente, por el bien del empleo nacional el Gobierno debería más bien pensar en liberar a todas las demás empresas de al menos parte de estas contribuciones, en vez de empeñarse en extenderlas a las CTA que todavía no las pagan.

Las CTA ya están facultadas para afiliar a sus miembros a las CCF y pueden disponer de sus fondos educativos obligatorios para la formación y mejora educativa de su personal. Además, habría que reflexionar sobre el hecho que la misma exposición de motivos del nuevo proyecto de ley evidencia: que las CTA son “extremadamente sensibles a los riesgos externos generados por el impacto económico de las normas, en este caso las fiscales”. Más aun si se considera que “la Asamblea General podrá ... disponer la forma en que participarán los trabajadores asociados para efectos del importe de las sumas de dinero necesarias para el pago de las contribuciones especiales” (parágrafo, artículo 2), es decir, si se considera que al final de cuentas quienes pagarán las contribuciones parafiscales serán los mismos trabajadores.

## 2.7 Conclusiones

Una extensa cuentística anecdótica, y algunas investigaciones llevadas a cabo hasta ahora, dan cuenta de prácticas irregulares e ilegales en el manejo de la nómina de muchas CTA, prácticas que finalmente conducen a precarias condiciones laborales de los afiliados.

Sobre el sector de las CTA se dispone de muy poca información confiable. El Superintendente de economía solidaria recientemente se ha quejado de que “hace poco a un foro en el Valle asistieron 700 CTA, pero que en la entidad sólo están registradas 236” (El Tiempo [2007a]). De la misma forma, hemos visto como, del total de las 3.296 CTA que presentaron a tiempo sus estados financieros del año 2006, sólo el 40% proporcionó información de compensaciones ordinarias y apenas el 23% reportó haber hecho pagos por concepto de cesantías, o primas o vacaciones.

Gracias a la colaboración de las CCF, el Observatorio ha podido constatar que efectivamente las CTA pagan remuneraciones que, en promedio, son más bajas que aquellas de los asalariados afiliados al sistema de compensación. Las CTA son empresas intensivas en mano de obra y por esta misma razón, según los parámetros utilizados por el DANE, sus trabajadores clasifican como formales en las estadísticas laborales del país. Lo cual en muchas ocasiones resulta paradójico, vistas las numerosas e inquietantes denuncias de los trabajadores del sector.

La acción del Gobierno frente a las CTA ha sido ambigua. Por un lado ha estimulado su creación, especialmente en el sector de la salud y en empresas reestructuradas del sector público, y por el otro su lucha contra los abusos se ha limitado a disposiciones en materia de seguridad social y a gestiones para obligar a las CTA a pagar los aportes parafiscales. Es decir, el Gobierno ha intentado reducir los incentivos económicos a la utilización de la mano de obra cooperada, pero no ha apuntado a lo esencial, a verificar el respeto de los principios básicos del cooperativismo, como, por ejemplo, la propiedad de los medios de producción, la estabilidad laboral o el fortalecimiento patrimonial. Es más, es muy probable que gracias a las nuevas disposiciones en materia de liquidación de los aportes a la seguridad social, haya logrado un efecto contrario, abaratando aun más el costo total de los servicios de trabajo asociado.

El país está en mora de una reforma normativa que haga justicia con las verdaderas CTA y con el sector asociativo en general. Dicha reforma deberá necesariamente fundamentarse en la Declaración Mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado aprobada en 2003 por el Comité Ejecutivo de la

Organización Internacional de Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios (CICOPA)  
y en la Recomendación No 193 de 2002 de la OIT.



**BIBLIOGRAFÍA**

- Aceró C. (2007), "Trabajo Asociado Cooperativo. Alternativa de Generación de Ingresos y de Desarrollo Humano en Condiciones de Equidad y Dignidad", Ascoop, Bogotá, mimeo
- Aricapa R. (2007a), "Desierto Verde y Ruina Laboral", Revista Cultura y Trabajo No 71, Escuela Nacional Sindical, Medellín, mayo
- Aricapa R. (2007b), "Las Cooperativas de Trabajo Asociados en el Puerto de Buenaventura: Caos y Degradación Laboral", Revista Cultura y Trabajo No 70, Escuela Nacional sindical, Medellín, enero
- Aricapa R. (2006), "Las Cooperativas de Trabajo Asociados en el Sector Azucarero: ¿'Flexibilización' o salvajización laboral?", Documentos de la Escuela No 58, Escuela Nacional Sindical, Medellín
- Bedoya R. y Caruso N. (2006), "Hacia un Balance de las Cooperativas de Trabajo Asociado", Ensayos Laborales No 15, Escuela Nacional Sindical, Medellín, diciembre
- Biancotti C., D'Alessio G. y Neri A. (2004), "Errori di Misura nell'Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane", Temi di Discussione, No 520, Banca d'Italia, octubre
- Castillo D. (2002), "Estudio de Caso: las Cooperativas de Trabajo Asociado Vinculadas al Sector de la Palma Africana en el Pie de Monte Llanero", en J.M. Silva y R. Dávila (Comp.), *Gestión y Desarrollo: la Experiencia de las Cooperativas en Colombia*, Universidad Javeriana, Bogotá
- Gómez N.A. (2004), "Abusos Cometidos a la Sombra de la Legislación sobre Cooperativas de Trabajo Asociado", Actualidad Laboral y Seguridad Social No 126, noviembre/diciembre
- Molina P.A. (2002), "Organizaciones de Trabajo Asociado, Empresarios del Futuro?", Actualidad Laboral y Seguridad Social No 111, mayo/junio
- Ríos Norberto (s.f.), "El Trabajo Asociado. Un Instrumento para Deslaborizar la Contratación Laboral", Escuela Nacional Sindical, Medellín
- Rojas E. (2007), "Aseguramiento de la calidad en la información estadística. Un estudio de caso", disponible en [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)
- Rojas J. (2004), "Cooperativas de Trabajo Asociado: en Busca del Rumbo Perdido", Actualidad Laboral y Seguridad Social No 125, septiembre/octubre
- El Tiempo (2007a), "Ola de Cooperativas de Trabajo", 1 de octubre
- El Tiempo (2007b), "Dudas en Cotejo de Cifras Laborales", 9 de agosto
- Uribe C. (1994), "De Trabajadores a Empresarios", FIEL-Instituto de Estudios Sociales Juan Pablo II, Bogotá
- Urrea F. (2006), "La Rápida Expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia", Escuela Nacional Sindical-Colciencias, Medellín, mimeo
- Valderrama E. (2004), "Cooperativas de Trabajo Asociado", Video Conferencia agosto 2, Bogotá
- Wooldridge J. (2001), "Introducción a la Econometría: un Enfoque Moderno", Thomson Learning, México

## **BOLETIN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

ISSN: 1657-382X

No 1	El Mercado Laboral Colombiano
No 2	Competitividad en la Industria y Seguimiento al Sistema General de Pensiones
No 3	Búsqueda de Menores Costos, Calidad del Empleo e Informalidad
No 4	El Sistema de Riesgos Profesionales
No 5	Empleo y Salarios en el Sector Público Colombiano
No 6	Ley 789 de 2002. Reforma Laboral Colombiana
No 7	Los Sindicatos en Colombia (una aproximación microeconómica)
No 8	De la Ley 797 de 2003 al Acto Legislativo No 1 de 2005. Una Reforma Pensional Inconclusa
No 9	El Mercado Laboral de los Profesionales Colombianos

Las versiones electrónicas de las publicaciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia se pueden consultar en la siguiente dirección:  
[http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio\\_mercado\\_trabajo](http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio_mercado_trabajo)