

**La rápida expansión de las
Cooperativas de Trabajo
Asociado en Colombia**
**Principales tendencias y su papel en
algunos sectores económicos***

Por Fernando Urrea Giraldo**

* Artículo recibido en abril de 2007
Artículo aprobado en mayo de 2007

** Sociólogo, profesor titular de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle.

Introducción¹

Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) se han convertido en un fenómeno social y laboral de enorme impacto en amplios sectores de la población trabajadora colombiana de la actual década. Sin embargo, como se advierte en las intervenciones del foro sobre las CTA desarrollado en Medellín el 11 de mayo de este año, organizado por el periódico *El Colombiano*, la percepción generalizada en varios sectores sociales es que se trataría de una modalidad de organización del enganche laboral equivalente a las agencias de empleo, pero sin pasar por las exigencias de la legislación laboral. En dicha reunión, Carlos Rodríguez Díaz, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señalaba que “más del 50 por ciento de estas cooperativas están actuando al margen de la ley, con el propósito de evadir responsabilidades y de acumular utilidades de manera inescrupulosa”, en cuanto se desempeñan como agencias temporales de empleo encubiertas bajo la figura de cooperativas.

¹ Estudio realizado para la Escuela Nacional Sindical (ENS). En la elaboración de este estudio han participado los estudiantes de sociología de la Universidad del Valle, Maritza Valencia, Jairo Alexander Castaño, Waldor Arias Botero y Fabio Ruíz sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia.

En otra dirección, el entonces senador Oscar Iván Zuluaga Escobar manifestaba con preocupación en el mismo foro que a “las empresas que sustenten su actividad productiva desvirtuando la figura del trabajo asociado les va a ir mal en el TLC. Los sindicatos americanos van a estar muy pendientes de que no haya una competencia desleal a través de la intermediación laboral”². Vale la pena recordar estas advertencias en el contexto actual del importante cambio político que ocurre en los Estados Unidos con un Congreso de mayoría demócrata, si se tiene en cuenta que las presiones sobre el cumplimiento de la legislación laboral nacional y las normas internacionales en materia de condiciones de trabajo que el país ha suscrito van a ser objeto de una mirada más acuciosa por parte de los senadores y representantes de ese partido. En este sentido, el gobierno Uribe ha manifestado que hay disposición de aceptar cláusulas adicionales en la renegociación del TLC ante el nuevo Congreso americano, en las cuales el país acogería disposiciones legales que obligarían a un mayor cumplimiento de la legislación laboral. No sería extraño entonces que la administración Uribe se vea en la necesidad de endurecer las normas de vigilancia y control pertinentes al llamado trabajo asociado de tipo cooperativo. En este contexto debe seguramente analizarse el proyecto de Ley 02 del 2006, conocido como “regulación de cooperativas de trabajo asociado”, que el Ministerio de Protección y Seguridad Social y la Superintendencia de la Economía Solidaria, han presentaron al debate nacional en agosto de 2006.

A partir de estas preocupaciones diferentes, actores sociales (sindicalismo, movimiento cooperativo, sector público, sectores empresariales de distintos frentes de la producción de bienes y servicios, grupos de trabajadores que hoy en día son enganchados por la vía de las CTA en diversas áreas económicas, centros de investigación académica, los partidos políticos y el propio gobierno Uribe) se enfrentan en una compleja dinámica de negociación cuyos resultados son impredecibles, en la medida en que, como intentaremos mostrar, la fuerte expansión de las CTA tiene que ver con un proceso de tercerización laboral adelantado por diferentes grupos empresariales del país. Curiosamente las CTA más que modalidades de propiedad cooperativa en la producción de

² Las dos declaraciones se encuentran en el artículo de prensa: “TLC se pone en riesgo por burlas al trabajo asociado” de Francisco José Arias (*El Colombiano*, 12 de mayo de 2006).

bienes y servicios, se han constituido en formas preferenciales de enganche laboral para grandes unidades económicas.

El objetivo de este texto es hacer un análisis de algunas de las tendencias de expansión de las CTA, tomando como punto de partida las variables de referencia del llamado sector solidario de la economía, y en particular de lo que constituye el cooperativismo en el país, entre los años 2000 y 2005, periodo del cual se dispone de información estadística sobre las CTA³.

En segundo lugar, se presentarán algunos ejemplos más específicos de CTA en actividades productivas como el sector azucarero, la recolección de basuras y las flores, con base en una rápida información levantada a través de fuentes primarias (entrevistas), al igual que la aportada por trabajos de corte periodístico pero con una aproximación etnográfica sumamente rica e interesante⁴. Finalmente, se presentan algunos elementos de conclusión encaminados a explorar los cambios en las relaciones laborales y el papel de las CTA en estas transformaciones.

Participación de las CTA en las cooperativas del país, 2000-2005

El cuadro 1 registra en forma clara la evolución de la participación de las CTA en el conjunto de las cooperativas del país. En términos de número, las CTA pasaron de representar el 21% en 2000 al 46,1% en 2005 (de 732 a 2.980),

³ La mejor información existente es la propiciada por la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop) en materia de series y datos desagregados departamentalmente y sobre todo por ser la mejor consolidada. Esto obedece a la misma disposición que obliga a todas las entidades del sector solidario a entregar cada año a esta entidad un reporte contable y empresarial que permite hacer un seguimiento de la empresa del sector, una vez que esta entidad traslada la información a la Superintendencia. De todos modos, es posible que algunas CTA y otras empresas del sector, debido a su reciente constitución, por ejemplo, estén registradas en las Cámaras de Comercio pero no todavía ante Confecoop, y mucho menos dispone de esa información la misma Superintendencia de Economía Solidaria. Ciertamente la Superintendencia también se apoya en la información que recibe Confecoop. Esto explica que las estadísticas sobre cooperativas en general y las CTA en términos agregados para un mismo año no siempre son coincidentes, ya que se las

un crecimiento espectacular. Pero lo más interesante es el comportamiento de los demás indicadores del cuadro: el total de los asociados subió del 2,3% al 11,5% en el lapso de los seis años; en materia de activos, de 4,3% a 7,2%; en pasivos la participación casi se duplica (4,6% a 8,5%); en patrimonio pasa del 3,9% al 5,4%; en ingresos brutos, del 11,0% en 2000 a casi el 20% en 2005. La excepción notable es el indicador de excedentes o pérdidas, con una participación que no muestra una tendencia clara de incremento, lo cual seguramente tiene que ver con el tipo de ingresos que generan estas cooperativas: en su totalidad corresponden a la masa salarial pagada a los asociados, quienes son en realidad trabajadores asalariados, en su mayor parte de grandes empresas que subcontratan con las CTA el enganche de la mano de obra que utilizan. Pero, incluso si hablamos de medianas empresas que utilizan las CTA, se trata de masa salarial.

Llama la atención el indicador de empleados. Aquí hay que señalar que en los registros de las CTA muchas veces el dato de asociados es el mismo de empleados. Esto hace poco confiable la información. De todos modos, con las cifras de Confecoop se logró reconstruir un valor numérico más creíble. Con esta advertencia, entre los años 2001 y 2002 se habría presentado un fuerte incremento en la participación de los empleados de las CTA en el total de este indicador para el conjunto de las categorías. Esta información es poco confiable. No hay datos fiables para los años 2003 y 2004. En cambio, para 2005 Confecoop dispone de una cantidad más creíble, que situaría la participación en cerca del 13%. Es probable que con el perfeccionamiento de los registros sobre la tasa de participación en el número de empleados de todas las cooperativas la cifra se mueva en menos de un 15% para el periodo. Si esto es cierto, entonces en la administración de las CTA se habría presentado un proceso de racionalización, pues para 2005 se habría pasado de 7,4 a 27,3 asociados por empleado. La otra interpretación puede ser más adecuada: los empleados han estado sobrerregistrados y al mejorar su asiento la tendencia es hacia el aumento

variaciones se asientan de acuerdo con la fuente que sea empleada. Por lo anterior, al revisar las fuentes y los datos, definitivamente los registros de Confecoop parecen ser los más completos.

⁴ Me refiero a los trabajos de Ricardo Aricapa, de gran valor descriptivo y con interesantes elementos analíticos para tener en cuenta en la interpretación del fenómeno.

en el número de asociados por empleador. Por otro lado, para el conjunto de todas las cooperativas del periodo se habrían presentado fuertes fluctuaciones, lo cual también hace sospechar que hay un problema de registro.

Los gráficos 1 al 4, apoyados en el cuadro 2, muestran los índices de crecimiento en el periodo⁵ de los siguientes indicadores: número de cooperativas, número de asociados, activos e ingresos brutos. Ellos permiten determinar que sobre todo a partir del año 2002 las CTA presentan un crecimiento desbordado en el conjunto del sector cooperativo del país. Para interpretar este interesante fenómeno no se pueden dejar de lado aspectos de contexto: a) la relativa recuperación económica que se presenta en el país después del lapso recesivo precedente (finales de la década de los noventa y los años 2000 y 2001), la cual impulsa esta modalidad de manera más fuerte que al conjunto del sector cooperativo; b) la estrategia empresarial de las grandes unidades económicas industriales, agroindustriales, de distribución y de servicios especializados, del país, que lleva a una tercerización en el enganche laboral de buena parte de su fuerza de trabajo, fenómeno paulatino ya visible desde las décadas de los ochenta y noventa, pero que se hace más claro a partir del año 2000, como parte de los resultados de aprendizaje de la crisis económica que enfrentan las empresas en la búsqueda de alternativas de racionalización en el uso de la fuerza de trabajo; c) a la vez, en el plano político, el ambiente favorable de la administración Uribe a procesos de tercerización en las grandes empresas, reflejado tal vez en un relajamiento de los controles sobre la creación de las CTA, por lo menos en una primera etapa (2002-2004), hasta que su rápido crecimiento hace crisis; d) igualmente, las CTA han formado parte de mecanismos de clientelas políticas en algunos tipos de servicios públicos, como es el caso de la recolección de basuras (Cali), lo cual se verá en detalle más adelante.

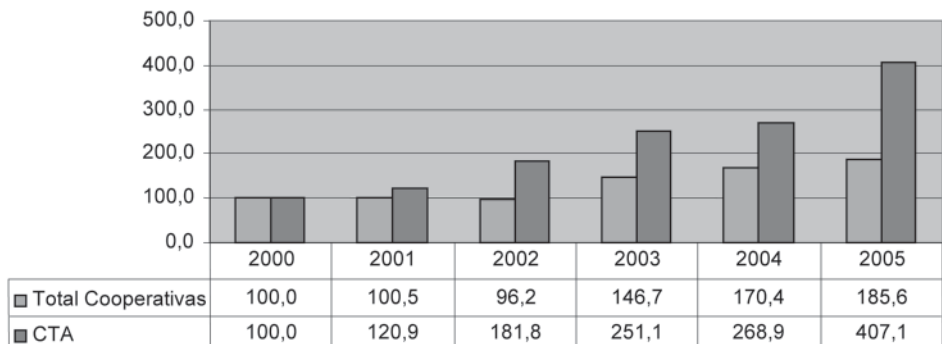
⁵ Para los valores monetarios se deflactó a precios de 1998 (activos, pasivos, patrimonio, ingresos brutos, excedentes o pérdidas).

Cuadro 1: Participación de las CTA en el total de las cooperativas del país en ocho indicadores representativos, 2000-2005 (Valores monetarios en pesos corrientes de cada año)

Año	Número	Activos (pesos)	Pasivos (pesos)	Patrimonio (pesos)	Ingresos Brutos (pesos)	Excedentes o pérdidas (pesos)	Asociados	Empleados	Relación No. Asociados / No. Empleados
2000	3.481	4.769.150.163.622	2.468.154.442.691	2.300.995.720.930	5.790.399.095.424	180.702.674.082	2.439.174	51.110	47,7
2001	3.499	6.042.434.202.928	3.486.448.267.293	2.555.985.935.631	6.649.883.519.760	220.764.373.933	1.618.912	55.850	29,0
2002	3.348	6.894.991.247.894	4.104.801.898.479	2.790.189.349.404	7.439.449.861.912	195.007.930.696	1.990.364	56.785	35,1
2003	5.107	9.492.518.319.346	5.650.644.916.081	3.841.873.403.271	11.557.136.523.540	305.380.544.789	2.602.146	80.987	32,1
2004	5.931	10.755.077.191.904	6.326.422.551.290	4.431.449.612.519	13.198.504.380.856	292.785.507.277	3.024.101	93.945	32,2
2005	6.462	12.467.474.930.388	7.406.840.542.630	5.066.829.891.297	14.945.484.042.675	294.540.147.977	3.305.433	107.986	30,6
Cooperativas de Trabajo Asociado									
2000	732	203.158.103.514	113.592.920.844	89.565.182.674	623.914.998.982	6.329.958.143	55.496	7.547	7,4
2001	885	280.127.732.701	181.567.557.047	98.560.175.655	811.811.153.843	7.786.160.787	72.234	14.370	5,0
2002	1.331	379.485.087.192	257.651.341.320	121.833.745.863	1.479.425.327.823	12.170.827.557	116.684	14.108	8,3
2003	1.838	535.683.143.380	388.381.588.518	147.301.554.856	2.005.054.962.957	9.437.746.383	193.214	ND	ND
2004	1.968	600.743.994.155	410.678.202.351	190.065.791.805	1.922.536.017.533	17.537.802.442	283.091	ND	ND
2005	2.980	902.787.643.942	630.879.674.613	274.717.174.306	2.950.311.279.544	12.978.627.664	378.933	13.876	27,3
Participación de CTA en el total de cooperativas (porcentajes)									
2000	21,0	4,3	4,6	3,9	10,8	3,5	2,3	14,8	
2001	25,3	4,6	5,2	3,9	12,2	3,5	4,5	25,7	
2002	39,8	5,5	6,3	4,4	19,9	6,2	5,9	24,8	
2003	36,0	5,6	6,9	3,8	17,3	3,1	7,4	ND	
2004	33,2	5,6	6,5	4,3	14,6	6,0	9,4	ND	

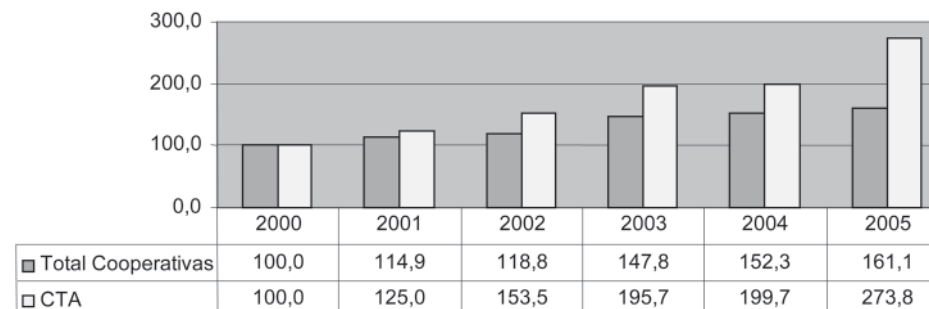
Fuente: Estadísticas de Confecoop, 2000-2005.

Gráfico 1: Índice de crecimiento del número Cooperativas y CTA, 2000-2005



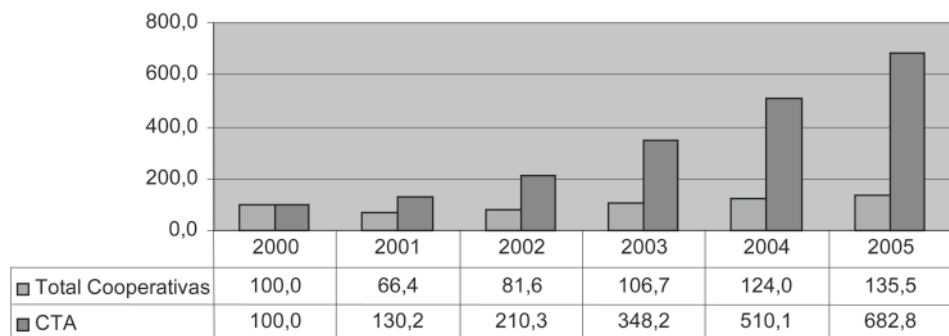
Fuente: Cuadro 2

Gráfico 3: Índice de crecimiento de activos del total de cooperativas, y CTA 2000-2005. Precios constantes de 1998



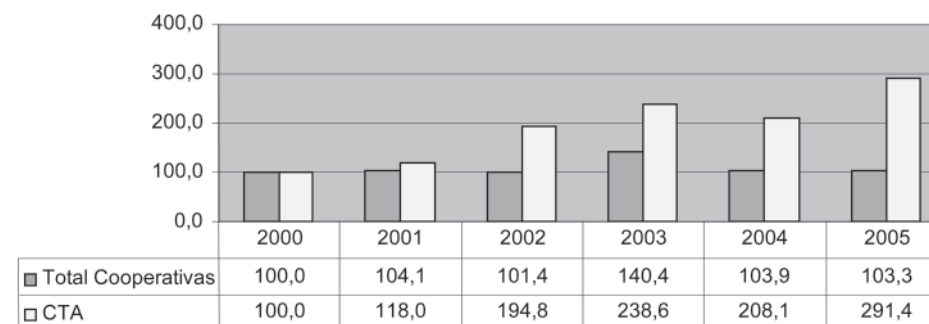
Fuente: Cuadro 2

Gráfico 2: Índice de crecimiento del número de asociados, 2000-2005. Total de cooperativas y CTA



Fuente: Cuadro 2

Gráfico 4: Índice de crecimiento de ingresos brutos, 2000-2005. Total cooperativas y CTA. Precios constantes de 1998



Fuente: Cuadro 2

Cuadro 2: Índices de crecimiento del total de cooperativas y CTA en ocho indicadores representativos, 2000-2005.

Total de Cooperativas (valores monetarios en precios constantes de 1998)

Año	Número	Activos (pesos)	Pasivos (pesos)	Patrimonio (pesos)	Ingresos brutos (pesos)	Excedentes o pérdidas (pesos)	Asociados	Empleados
2000	3.481	3.911.656.964.203	2.024.380.273.895	1.887.276.690.307	4.749.285.338.067	148.212.333.282	2.439.174	51.110
2001	3.499	4.493.758.316.718	2.592.871.576.386	1.900.886.740.329	4.945.518.373.646	164.182.464.894	1.618.912	55.850
2002	3.348	4.645.845.102.831	2.765.815.519.195	1.880.029.583.628	5.012.701.316.956	131.396.343.703	1.990.364	56.785
2003	5.107	5.779.994.404.650	3.440.677.689.401	2.339.316.715.252	7.037.140.429.183	185.946.213.722	2.602.146	80.987
2004	5.931	5.957.237.256.595	3.504.205.451.160	2.454.579.940.374	7.310.651.576.556	162.173.892.481	3.024.101	93.945
2005	6.462	6.301.061.829.818	3.743.417.210.245	2.560.775.827.061	7.553.447.635.168	148.860.590.787	3.305.433	107.986

Cooperativas de Trabajo Asociado (valores monetarios en precios constantes de 1998)

2000	732	166.630.276.502	93.168.913.676	73.461.362.829	511.735.082.165	5.191.831.669	55.496	7.547
2001	885	208.330.994.810	135.031.792.176	73.299.202.634	603.743.955.113	5.790.567.778	72.234	14.370
2002	1.331	255.697.051.750	173.605.473.781	82.091.577.962	996.836.785.887	8.200.703.608	116.684	14.108
2003	1.838	326.177.466.004	236.485.549.249	89.691.916.752	1.220.877.966.945	5.746.643.773	193.214	ND
2004	1.968	332.752.098.362	227.474.656.282	105.277.442.081	1.064.892.700.112	9.714.188.773	283.091	ND
2005	2.980	456.268.875.249	318.846.587.549	138.842.059.894	1.491.087.320.682	6.559.398.421	378.933	13.876

Índices de crecimiento total de cooperativas

2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	100,5	114,9	128,1	100,7	104,1	110,8	66,4	109,3
2002	96,2	118,8	136,6	98,9	101,4	80,0	81,6	111,1
2003	146,7	147,8	170,0	124,4	140,4	141,5	106,7	158,5
2004	170,4	152,3	173,1	104,9	103,9	87,2	124,0	183,8
2005	185,6	161,1	184,9	104,3	103,3	91,8	135,5	211,3

Índices de crecimiento de CTA

2000	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2001	120,9	125,0	144,9	99,8	118,0	111,5	130,2	190,4
2002	181,8	153,5	186,3	111,7	194,8	158,0	210,3	186,9
2003	251,1	195,7	253,8	122,1	238,6	110,7	348,2	ND
2004	268,9	199,7	244,2	143,3	208,1	187,1	510,1	ND
2005	407,1	273,8	342,2	189,0	291,4	126,3	682,8	183,9

Fuente: Cuadro 1.

Cuadro 3: Principales variables de las empresas de economía solidaria (Valores monetarios en pesos constantes de 1998)

Año	Tipos de entidades	No. de entidades	Activos	Pasivos	Patrimonio	Ingresos	Excedentes	Asociados	Empleados
1998	Cooperativas	2.895	3.907.386.555.627	2.396.804.294.140	1.510.619.809.997	4.358.167.111.315	24.627.881.176	3.052.959	225.666
	Fondos de empleados	1.215	903.740.660.321	576.602.693.862	327.158.890.499	193.024.213.979	18.972.998.908	422.965	9.681
	Asociaciones mutuales	159	51.299.542.268	36.405.505.520	14.894.036.748	75.479.677.048	2.063.926.941	103.250	1.077
1999	Cooperativas	3.174	4.438.124.271.841	2.721.870.790.007	1.716.643.049.215	4.487.137.413.475	216.948.386.065	2.580.372	49.368
	Fondos de empleados	1.329	987.400.268.019	624.273.114.201	364.553.612.440	192.059.720.559	18.168.158.387	428.227	7.629
	Asociaciones mutuales	174	41.502.528.911	27.737.824.070	13.764.704.841	65.397.893.030	1.169.005.260	85.731	918
2000	Cooperativas	3.481	3.911.656.964.203	2.024.380.273.895	1.887.276.690.307	4.749.285.338.067	148.212.333.282	2.439.174	51.110
	Fondos de empleados	1.452	1.044.260.159.465	658.510.385.161	385.749.774.308	188.638.034.685	21.655.452.841	465.681	8.466
	Asociaciones mutuales	187	15.721.244.704	6.321.962.937	9.399.281.766	11.353.168.076	309.274.619	59.401	281
2001	Cooperativas	3.499	4.493.758.316.718	2.592.871.576.386	1.900.886.740.329	4.945.518.373.646	164.182.464.894	1.618.912	55.850
	Fondos de empleados	1.459	1.105.516.389.032	711.104.701.316	394.411.687.710	211.284.932.358	38.830.450.310	468.758	6.584
	Asociaciones mutuales	180	27.320.229.771	18.564.178.674	8.756.051.097	12.996.378.364	562.144.469	72.628	325
2002	Cooperativas	3.348	4.645.845.102.831	2.765.815.519.195	1.880.029.583.628	5.012.701.316.956	131.396.343.703	1.990.364	56.785
	Fondos de empleados	1.417	1.217.576.010.011	805.074.056.108	412.501.953.906	2.185.669.780.626	35.459.909.366	518.148	7.563
	Asociaciones mutuales	160	13.856.081.856	5.267.337.859	8.588.743.997	8.877.250.841	548.794.915	64.586	246
2003	Cooperativas	5.107	5.779.994.404.650	3.440.677.689.401	2.339.316.715.252	7.037.140.429.183	185.946.213.722	2.602.146	80.987
	Fondos de empleados	1.688	1.288.345.661.284	863.749.532.831	424.596.128.450	224.375.407.736	33.728.308.236	553.468	7.585
	Asociaciones mutuales	197	101.863.678.322	77.000.923.489	24.862.754.834	274.557.416.841	600.531.307	164.906	2.021
2004	Cooperativas	5.931	5.957.237.256.595	3.504.205.451.160	2.454.579.940.374	7.310.651.576.556	162.173.892.481	3.024.101	93.945
	Fondos de empleados	1.779	1.314.225.474.003	869.579.275.497	445.264.178.476	222.371.699.336	33.402.244.080	617.163	7.682
	Asociaciones mutuales	201	99.488.097.928	75.388.086.732	24.101.735.966	265.402.889.966	578.219.771	163.576	2.166
2005	Cooperativas	6.462	6.301.061.829.818	3.743.417.210.245	2.560.775.827.061	7.553.447.635.168	148.860.590.787	3.305.433	107.986
	Fondos de empleados	1.852	1.355.800.543.147	884.290.866.336	472.233.880.671	2.26.964.824.946	39.099.233.041	655.761	7.651
	Asociaciones mutuales	215	107.524.474.493	85.061.366.112	22.330.085.915	266.417.364.412	225.736.584	170.319	2.318

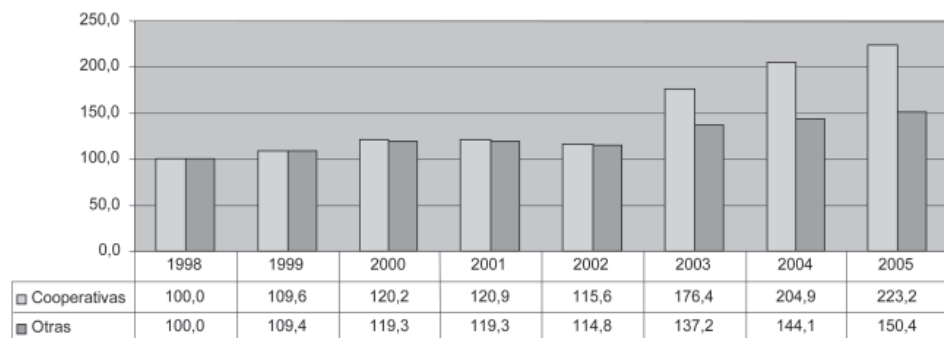
Fuente: Anexo 1

Cuadro 4: Índices de crecimiento de entidades y asociados (Cooperativas y otras entidades del sector solidario), 1998-2005

Años	Número de entidades		Número de asociados		Activos		Ingresos Brutos	
	Cooperativas	Otras	Cooperativas	Otras	Cooperativas	Otras	Cooperativas	Otras
1998	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1999	109,6	109,4	84,5	97,7	113,6	107,7	103,0	95,9
2000	120,2	119,3	79,9	99,8	100,1	111,0	109,0	74,5
2001	120,9	119,3	53,0	102,9	115,0	118,6	113,5	83,5
2002	115,6	114,8	65,2	110,7	118,9	128,9	115,0	84,7
2003	176,4	137,2	85,2	136,5	147,9	145,6	161,5	185,8
2004	204,9	144,1	99,1	148,4	152,5	148,0	167,7	181,7
2005	223,2	150,4	108,3	157,0	161,3	153,2	173,3	183,8

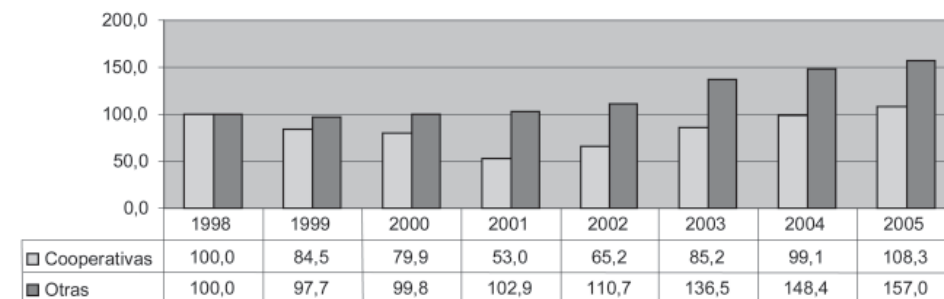
Fuente: Cuadro 3

Gráfico 5: Índices de crecimientos del número de entidades y asociados de cooperativas y otras entidades del sector solidario



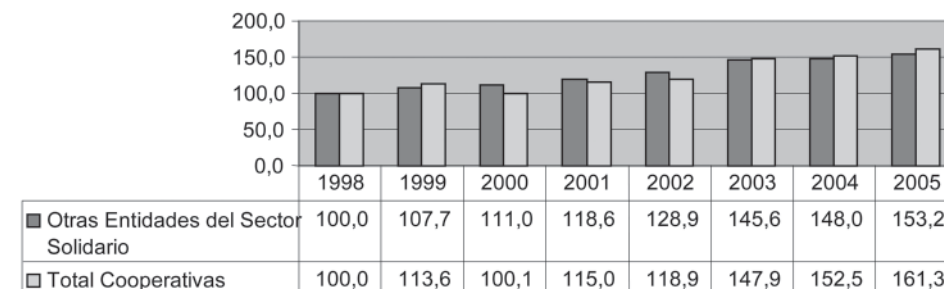
Fuente: Cuadro 4

Gráfico 6: Índices de crecimiento de número de entidades y asociados de cooperativas y otras entidades del sector solidario, 1998 –2005



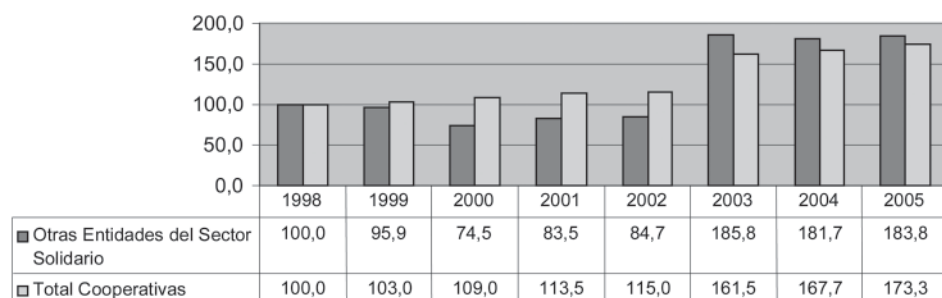
Fuente: Cuadro 4

Gráfico 7: Índice de crecimiento de activos de otras entidades del sector solidario y del total de cooperativas



Fuente: Cuadro 3

Gráfico 8: Índice de crecimiento de ingresos brutos de otras entidades del sector solidario y del total de cooperativas



Fuente: Cuadro 4

Los cuadros 3 y 4, y los gráficos 5 al 8, permiten observar el efecto de la crisis económica hacia finales de la década de los años noventa en el sector cooperativo, ya que traen datos desde 1998. En cuanto al número de cooperativas frente a otras entidades del sector solidario, hasta el año 2002 el comportamiento de las dos modalidades fue muy similar (gráfico 5), pero desde 2003 el repunte de las cooperativas se vuelve importante, incluso por encima de las otras entidades del sector solidario (fondos de empleados, mutuales, etc.). Si relacionamos estos datos con los precedentes, aunque se carece de una información que revele qué pasaba con las CTA antes de 2000, se puede advertir que el efecto de la crisis económica tuvo que ser muy importante. Por ejemplo, el volumen de asociados cae fuertemente entre 1999 y 2002, a diferencia de las otras entidades del sector solidario. De todas maneras, son las unidades económicas del sector solidario diferentes de las cooperativas las que a partir de 2003 aportan el mayor crecimiento de asociados (gráfico 6). No obstante, se observa una fuerte recuperación de las cooperativas en materia de asociados, sobre todo desde el año 2003, aunque su mayor crecimiento ha ocurrido en el número de cooperativas.

En cuanto a activos (gráfico 7), la evolución en los dos sectores de la economía solidaria es muy similar, pero hasta 2002 hay un relativo predominio en el

índice de crecimiento de las otras entidades diferentes de las cooperativas, y luego una tendencia opuesta: son las cooperativas las que ostentan el mayor índice de crecimiento. En ingresos brutos (gráfico 8) hasta el año 2002 el índice es mayor para las cooperativas, y después de ese año, son las demás entidades del sector solidario las que tienen los mayores índices.

En síntesis, las lógicas de crecimiento de las cooperativas y de las demás entidades de la economía solidaria han sido diferentes, antes y después de la crisis, según lo muestran los datos respectivos, pero ambos sectores muestran una notoria expansión a partir de 2003, después de la onda del ciclo económico recesivo precedente, que se sintió con fuerza hacia finales de la década del noventa y comienzos del siglo XXI.

Las tendencias desiguales de expansión de las CTA, por departamentos

Como es de esperar, las CTA se concentran en los departamentos de mayor dinamismo de la economía, tomando a Bogotá como una región aparte (cuadro 5). Ellos son: Bogotá, Antioquia, Valle, Santander, Atlántico y Cundinamarca, con variaciones en el orden de su peso porcentual por número de cooperativas y número de asociados (en 2005 las seis regiones concentraban el 80% de los asociados en CTA y el 62,0% de todas las CTA). Esto es observable desde el año 2000 y en los seis años siguientes se mantiene el mismo patrón de concentración, con cambios en los primeros puestos. Hay entonces cambios interesantes en esa etapa. Por ejemplo, Antioquia, que entre los años 2000 y 2002 tenía el mayor peso porcentual relativo del número de asociados y CTA del país, a partir de 2003 desciende al tercer puesto. Bogotá, por el contrario, cobra mayor peso porcentual a lo largo del periodo y en los años 2004 y 2005 pasa a ser la región con la mayor concentración de CTA y sobre todo de asociados. En 2005, el 28% de los asociados en CTA están registrados en Bogotá, mientras en 2000 se concentraba allí el 15,5%. Valle aumenta su participación a lo largo del periodo, aunque con variaciones. Santander, Atlántico y Cundinamarca presentan variaciones pero mantienen su orden relativo después de las tres

zonas de mayor concentración. Hacia el año 2005 el 66,7% de los asociados a las CTA están en Bogotá, Antioquia y Valle. Para 2000 eran el 66,3% en las regiones; es decir, la concentración se conserva a lo largo del periodo, solo que Bogotá desplaza a Antioquia en el orden nominal.

En el mismo lapso hay una tendencia al aumento del número de asociados por cooperativa en el conjunto nacional: se pasa de 75 a 160 asociados. Esto muestra un importante crecimiento del sector, ya que tanto en número de CTA como en asociados se presenta crecimiento continuo, año tras año, pero indiscutiblemente hay una expansión interesante de grandes CTA con 500 y más asociados, especialmente en Antioquia, Valle y Bogotá (cuadro 6). En las tres regiones están ubicadas las 105 CTA con 500 y más asociados. No obstante, llaman la atención algunos departamentos poseedores de unidades de gran tamaño (en número de asociados); eso ocurre, por ejemplo, en Magdalena, Santander y Norte de Santander, debido al laboreo de la palma africana y otros cultivos agroindustriales. Es decir, la dinámica de crecimiento de las CTA ha estado asociada, como era de esperar, a los patrones de las actividades económicas en cada departamento, sobre todo de tipo capitalista intensivo en mano de obra.

Un caso bien ilustrativo es el departamento del Valle del Cauca. Entre los sectores económicos que más explican la expansión de las CTA en el periodo está el azucarero. Como veremos más adelante, la generalización del recurso de las CTA como mecanismo de enganche de mano de obra en el corte de la caña, operación de maquinaria agrícola, mantenimiento de equipos, empaque de azúcar refinada y morena y otras actividades que tienden a ser subcontratadas en términos de fuerza de trabajo, ha conllevado un crecimiento significativo de las CTA en el Valle. Por supuesto, las responsables del crecimiento disparado de las CTA en esa etapa no son solo las actividades agroindustriales, como la caña de azúcar, la palma y las flores. En las ciudades de los diferentes departamentos los datos permiten captar una demanda ascendente de múltiples oficios en los servicios especializados (por ejemplo, en la salud) y no especializados (mano de obra no calificada y semicalificada en servicios de aseo, transporte y vigilancia, etc.). Bogotá, Medellín y Cali concentran las CTA “multioficios” más grandes del país (con más de mil asociados), que compiten con las agencias

de servicios temporales, por cuanto se mueven en una gama de servicios similares a los ofrecidos por éstas últimas. En términos absolutos, Bogotá y Antioquia (Medellín) tienen el mayor número de cooperativas de mil y más asociados. Antioquia tiene además la mayor participación porcentual para ese rango, con un 7,5% en 2005 (cuadro 6), frente a 4,5% de Bogotá y 2,6% del Valle. Este último departamento es importante en los rangos intermedios de número de asociados, entre 250 y 999.

Ahora bien, analizando los porcentajes verticales (cuadro 6), Bogotá, como era de esperar, aloja el 37% de todas las CTA con mil y más asociados, seguida por Antioquia, con el 26%, y Valle, con el 14,5%. En Bogotá, Antioquia y Valle en conjunto se concentra el 77,4% de las CTA con mil y más asociados; el 71,3% de las CTA que tienen entre 500 y 999 asociados; el 64% de las que tienen entre 250 y 499; y el 56,7% de las que están entre 100 y 249 asociados. Las regiones con mayor dinámica económica, como era de esperar, tienen las concentraciones mayores en aumento para los diferentes rangos superiores, y, al contrario, en ellas se observa una mayor dispersión a medida que disminuye el rango de tamaño. No obstante, Bogotá es la región que acapara la mayor concentración de CTA en los tres rangos con menores tamaños: alrededor del 20% (cuadro 6). Esto permite entender mejor el comportamiento de Bogotá en los diferentes sectores de bienes y servicios, que demandan mano de obra en todos los niveles de calificación.

Cuadro 5: Distribución de las CTA y sus asociados por departamento, 2000-2005

Departamento	2005					2004								
	Número de CTA	%	Orden	Asociados	%	Orden	Asoc./CTA	Número de CTA	%	Orden	Asociados	%	Orden	Asoc./CTA
Amazonas	1	0,05		226	0,1		226,0	1	0,1		223	0,1		223,0
Antioquia	195	9,2	4	69.654	20,5	2	357,2	182	9,2	3	60.201	21,4	3	330,8
Arauca	8	0,4		134	0,0		16,8	8	0,4		274	0,1		34,3
Atlántico	75	3,5		13.252	3,9	5	176,7	51	2,6		10.105	3,6	5	198,1
Bogotá	469	22,2	1	93.780	27,7	1	200,0	450	22,9	1	71.369	25,4	1	158,6
Bolívar	50	2,4		5.583	1,6		111,7	45	2,3		3.029	1,1		67,3
Boyacá	48	2,3		1.620	0,5		33,8	35	1,8		1.134	0,4		32,4
Caldas	78	3,7	7	8.871	2,6	8	113,7	71	3,6	7	8.258	2,9		116,3
Caquetá	1	0,05		11	0,0		11,0	0	0,0		0	0,0		
Casanare	14	0,7		931	0,3		66,5	19	1,0		589	0,2		31,0
Cauca	84	4,0	6	4.772	1,4		56,8	77	3,9	5	2.829	1,0		36,7
Cesar	34	1,6		1.595	0,5		46,9	32	1,6		1.393	0,5		43,5
Chocó	8	0,4		106	0,0		13,3	8	0,4		103	0,0		12,9
Córdoba	7	0,3		446	0,1		63,7	10	0,5		511	0,2		51,1
Cundinamarca	102	4,8	5	11.226	3,3	7	110,1	102	5,2	4	8.496	3,0	6	83,3
Huila	61	2,9		3.604	1,1		59,1	74	3,8	6	2.571	0,9		34,7
La Guajira	3	0,1		50	0,0		16,7	3	0,2		54	0,0		18,0
Magdalena	2	0,1		624	0,2		312,0	1	0,1		0	0,0		0,0
Meta	44	2,1		2.794	0,8		63,5	58	2,9	8	2.893	1,0		49,9
Nariño	52	2,5		2.067	0,6		39,8	47	2,4		1.773	0,6		37,7
Nte. de Santander	59	2,8		3.256	1,0		55,2	53	2,7		2.080	0,7		39,2
Putumayo	5	0,2		452	0,1		90,4	6	0,3		382	0,1		63,7
Quindío	35	1,7		12.368	3,6	6	353,4	32	1,6		10.231	3,6	5	319,7
Risaralda	55	2,6		11.069	3,3	7	201,3	41	2,1		7.043	2,5		171,8
Santander	215	10,2	3	19.017	5,6	4	88,5	181	9,2	3	16.805	6,0	4	92,8
Sucre	6	0,3		123	0,0		20,5	0	0,0		0	0,0		
Tolima	77	3,6	8	8.500	2,5	9	110,4	75	3,8		7.928	2,8		105,7
Valle	327	15,5	2	62.846	18,5	3	192,2	305	15,5	2	60.978	21,7	2	199,9
Guaviare								1	0,1		0	0,0		0,0
Total general	2.115	100,0		338.977	100,0		160,3	1.968	100,0		281.252	100,0		142,9

Continúa

Cuadro 5: Distribución de las CTA y sus asociados por departamento, 2000-2005

Departamento	2003					2002								
	Número de CTA	%	Orden	Asociados	%	Orden	Asoc./CTA	Número de CTA	%	Orden	Asociados	%	Orden	Asoc./CTA
Amazonas	0	0,0		0	0		0	1	0,1		149	0,1		149,0
Antioquia	186	10,2	3	41.240	21,4	3	221,7	149	11,2	2	28.571	24,5	1	191,8
Arauca	6	0,3		181	0,1		30,2	4	0,3		40	0,0		10,0
Atlántico	49	2,7		6.410	3,3		130,8	26	2,0		1.802	1,5		69,3
Bogotá	359	19,7	1	48.996	25,4	1	136,5	242	18,2	1	28.332	24,3	2	117,1
Bolívar	33	1,8		2.119	1,1		64,2	20	1,5		1.038	0,9		51,9
Boyacá	38	2,1		1.154	0,6		30,4	31	2,3		797	0,7		25,7
Caldas	78	4,3	6	4.514	2,3		57,9	69	5,2		4.997	4,3	6	72,4
Caquetá	0	0,0		0	0,0		0,0	0	0,0		0	0,0		0,0
Casanare	19	1,0		335	0,2		17,6	19	1,4		270	0,2		14,2
Cauca	64	3,5		1.532	0,8		23,9	48	3,6		1.416	1,2		29,5
Cesar	42	2,3		1.215	0,6		28,9	35	2,6		1.216	1,0		34,7
Chocó	9	0,5		109	0,1		12,1	10	0,8		95	0,1		9,5
Córdoba	9	0,5		253	0,1		28,1	8	0,6		222	0,2		27,8
Cundinamarca	103	5,6	5	6.871	3,6		66,7	91	6,8	4	4.405	3,8	7	48,4
Huila	77	4,2	7	1.450	0,8		18,8	77	5,8	5	1.508	1,3		19,6
La Guajira	4	0,2		66	0,0		16,5	1	0,1		35	0,0		35,0
Magdalena	3	0,2		23	0,0		7,7	2	0,2		22	0,0		11,0
Meta	61	3,3		1.996	1,0		32,7	41	3,1		800	0,7		19,5
Nariño	46	2,5		1.416	0,7		30,8	37	2,8		828	0,7		22,4
Nte. de Santander	49	2,7		834	0,4		17,0	45	3,4		1.200	1,0		26,7
Putumayo	17	0,9		482	0,2		28,4	5	0,4		41	0,0		8,2
Quindío	24	1,3		1.832	0,9		76,3	18	1,4		786	0,7		43,7
Risaralda	35	1,9		5.966	3,1		170,5	27	2,0		3.601	3,1	8	133,4
Santander	178	9,8	4	11.920	6,2	4	67,0	126	9,5	3	5.874	5,0	4	46,6
Sucre	0	0,0		0	0,0		0,0	0	0,0		0	0,0		
Tolima	72	3,9		8.749	4,5	5	121,5	70	5,3		5.507	4,7	5	78,7
Valle	263	14,4	2	43.447	22,5	2	165,2	127	9,5	3	23.095	19,8	3	181,9
Guaviare	1	0,1		0	0		0,0	1	0,1		10	0,0		10,0
Total general	1.825	100,0		193.110	100,0		105,8	1.330	100,0		116.657	100,0		87,7

Continúa

Cuadro 5: Distribución de las CTA y sus asociados por departamento, 2000-2005

Departamento	2001				2000									
	Númer o de CTA	%	Orden	Asociados	%	Orden	Asoc./CTA	Número de CTA	%	Orden	Asociados	%	Orden	Asoc./CTA
Amazonas	1	0,1		194	0,3		194	1	0,1		185	0,3		185
Antioquia	123	13,9	1	18.737	26,0	1	152,3	114	15,4	1	16.896	30,4	1	148,2
Arauca	6	0,7		162	0,2		27,0	6	0,8		175	0,3		29,2
Atlántico	14	1,6		1.228	1,7		87,7	14	1,9		1.140	2,1		81,4
Bogotá	115	13,0	2	14.929	20,7	2	129,8	78	10,5	2	8.611	15,5	3	110,4
Bolívar	15	1,7		668	0,9		44,5	10	1,3		375	0,7		37,5
Boyacá	28	3,2		645	0,9		23,0	26	3,5		603	1,1		23,2
Caldas	54	6,1	6	4.275	5,9	5	79,2	34	4,6		3.251	5,9	5	95,6
Caquetá	0	0,0		0	0,0		0,0	0	0,0		0	0,0		0,0
Casanare	14	1,6		211	0,3		15,1	14	1,9		282	0,5		20,1
Cauca	33	3,7		620	0,9		18,8	32	4,3		532	1,0		16,6
Cesar	27	3,1		587	0,8		21,7	27	3,6		478	0,9		17,7
Chocó	9	1,0		108	0,1		12,0	7	0,9		84	0,2		12,0
Córdoba	9	1,0		272	0,4		30,2	7	0,9		183	0,3		26,1
Cundinamarca	51	5,8	7	2.416	3,3		47,4	43	5,8	4	2.059	3,7	6	47,9
Huila	38	4,3		552	0,8		14,5	25	3,4		372	0,7		14,9
La guajira	4	0,5		74	0,1		18,5	5	0,7		92	0,2		18,4
Magdalena	2	0,2		22	0,0		11,0	1	0,1		12	0,0		12,0
Meta	20	2,3		515	0,7		25,8	15	2,0		418	0,8		27,9
Nariño	28	3,2		367	0,5		13,1	24	3,2		447	0,8		18,6
Nte. de Santander	37	4,2		1.028	1,4		27,8	37	5,0	5	918	1,7		24,8
Putumayo	16	1,8		444	0,6		27,8	16	2,2		471	0,8		29,4
Quindío	10	1,1		485	0,7		48,5	11	1,5		419	0,8		38,1
Risaralda	23	2,6		1.520	2,1		66,1	18	2,4		634	1,1		35,2
Santander	95	10,7	3	3.717	5,1	6	39,1	78	10,5	2	1.858	3,3	7	23,8
Sucre	0	0,0		0	0,0		0,0	0	0,0		0	0,0		0,0
Tolima	56	6,3	4	5.599	7,8	4	100,0	51	6,9	3	3.651	6,6	4	71,6
Valle	55	6,2	5	12.819	17,8	3	233,1	37	5,0	4	11.340	20,4	2	306,5
Guaviare	1	0,1		10	0,0		10,0	10	1,3		10	0,0		1,0
Total general	884	0		72.204	0		81,7	741	0		55.496	100,0		74,9

Fuente: Estadísticas de Confecoop, CTA por departamentos, año 2005.

Cuadro 6: CTA: rangos de número de asociados por Departamento, 2005

Departamentos	Entre 25 y 49				Entre 50 y 99				Entre 100 y 249				Entre 250 y 499				Entre 500 y 999				1000 y más		Total				
	Menos de 25	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249	Entre 250 y 499	Entre 500 y 999	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249	Entre 250 y 499	Entre 500 y 999	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249	Entre 250 y 499	Entre 500 y 999	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249		Entre 250 y 499	Entre 500 y 999	Entre 1000 y más	Total
Bogotá	205	61	58	102	58	10	15	23	44	16	7	5	10	18	12	4	4	4	7	7	1	1	1	1	1	1	512
Cundinamarca	47	20	10	15	22	22	23	44	16	13	30	18	18	10	12	2	5	4	7	7	3	3	3	3	3	2	101
Antioquia	97	28	22	23	65	65	44	16	18	18	38	30	30	18	9	11	9	9	9	9	6	6	6	6	6	16	212
Valle	88	62	65	44	18	18	16	16	16	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	9	343
Atlántico	14	12	18	16	18	13	7	7	7	18	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	11	11	11	11	11	1	75
Bolívar	18	8	13	7	10	10	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	5	5	5	5	5	1	52
Santander	118	38	30	18	30	30	18	18	18	38	38	30	30	30	30	30	30	30	30	30	10	10	10	10	10	3	220
Risaralda	13	9	4	18	4	4	18	18	18	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	5	5	5	5	5	5	1	54
Caldas	37	9	10	12	10	10	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	5	5	5	5	5	5	1	77
Quindío	18	6	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	34
Boyacá	32	10	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	51
Tolima	34	12	11	9	11	11	9	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	3	3	3	3	3	3	1	76
Magdalena	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Cauca	58	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	84
Amazonas	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Arauca	7	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8
Casanare	6	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	0	13
Cesar	20	4	6	3	6	6	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	0	34
Chocó	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Córdoba	3	2	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Huila	52	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	1	63
La Guajira	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Meta	25	8	7	4	7	7	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	0	0	0	44
Nariño	36	6	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	0	52
Nte. de Santander	39	11	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	0	60
Putumayo	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	5
Total	982	320	280	298	280	100,	0	100,	0	100,	0	100,	0	168	80	62	2.190										

Continúa

Cuadro 6: CTA: rangos de número de asociados por Departamento, 2005

Departamentos	Porcentajes horizontales							Total
	Menos de 25	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249	Entre 250 y 499	Entre 500 y 999	1000 y más	
Bogotá	40,0	11,9	11,3	19,9	6,8	5,5	4,5	100,0
Cundinamarca	46,5	19,8	9,9	14,9	4,0	3,0	2,0	100,0
Antioquia	45,8	13,2	10,4	10,8	8,5	3,8	7,5	100,0
Valle	25,7	18,1	19,0	12,8	15,7	6,1	2,6	100,0
Atlántico	18,7	16,0	24,0	21,3	14,7	4,0	1,3	100,0
Bolívar	34,6	15,4	25,0	13,5	9,6	0,0	1,9	100,0
Santander	53,6	17,3	13,6	8,2	4,5	1,4	1,4	100,0
Risaralda	24,1	16,7	7,4	33,3	9,3	7,4	1,9	100,0
Caldas	48,1	11,7	13,0	15,6	6,5	3,9	1,3	100,0
Quindío	52,9	17,6	5,9	11,8	2,9	0,0	8,8	100,0
Boyacá	62,7	19,6	9,8	7,8	0,0	0,0	0,0	100,0
Tolima	44,7	15,8	14,5	11,8	7,9	3,9	1,3	100,0
Magdalena	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	100,0
Cauca	69,0	7,1	8,3	8,3	6,0	1,2	0,0	100,0
Amazonas	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Arauca	87,5	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Casanare	46,2	38,5	0,0	0,0	15,4	0,0	0,0	100,0
Cesar	58,8	11,8	17,6	8,8	2,9	0,0	0,0	100,0
Chocó	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Córdoba	50,0	33,3	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	100,0
Huila	82,5	3,2	4,8	3,2	4,8	0,0	1,6	100,0
La Guajira	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Meta	56,8	18,2	15,9	9,1	0,0	0,0	0,0	100,0
Nariño	69,2	11,5	9,6	7,7	1,9	0,0	0,0	100,0
Nte. de Santander	65,0	18,3	5,0	6,7	1,7	3,3	0,0	100,0
Putumayo	80,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	100,0
Total	44,8	14,6	12,8	13,6	7,7	3,7	2,8	100,0

Continúa

Cuadro 6: CTA: rangos de número de asociados por Departamento, 2005

Departamentos	Porcentajes verticales							Total
	Menos de 25	Entre 25 y 49	Entre 50 y 99	Entre 100 y 249	Entre 250 y 499	Entre 500 y 999	1000 y más	
Bogotá	20,9	19,1	20,7	34,2	20,8	35,0	37,1	23,4
Cundinamarca	4,8	6,3	3,6	5,0	2,4	3,8	3,2	4,6
Antioquia	9,9	8,8	7,9	7,7	10,7	10,0	25,8	9,7
Valle	9,0	19,4	23,2	14,8	32,1	26,3	14,5	15,7
Atlántico	1,4	3,8	6,4	5,4	6,5	3,8	1,6	3,4
Bolívar	1,8	2,5	4,6	2,3	3,0	0,0	1,6	2,4
Santander	12,0	11,9	10,7	6,0	6,0	3,8	4,8	10,0
Risaralda	1,3	2,8	1,4	6,0	3,0	5,0	1,6	2,5
Caldas	3,8	2,8	3,6	4,0	3,0	3,8	1,6	3,5
Quindío	1,8	1,5	0,7	1,3	0,6	0,0	4,8	1,6
Boyacá	3,3	3,1	1,8	1,3	0,0	0,0	0,0	2,3
Tolima	3,5	3,8	3,9	3,0	3,6	3,8	1,6	3,5
Magdalena	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,1
Cauca	5,9	1,5	2,5	2,3	3,0	1,3	0,0	3,8
Amazonas	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Arauca	0,7	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Casanare	0,6	1,6	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,6
Cesar	2,0	1,3	2,1	1,0	0,6	0,0	0,0	1,6
Chocó	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Córdoba	0,3	0,6	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Huila	5,3	0,6	1,1	0,7	1,8	0,0	1,6	2,9
La Guajira	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Meta	2,5	2,5	2,5	1,3	0,0	0,0	0,0	2,0
Nariño	3,7	1,9	1,8	1,3	0,6	0,0	0,0	2,4
Nte. de Santander	4,0	3,4	1,1	1,3	0,6	2,5	0,0	2,7
Putumayo	0,4	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: estadísticas de Confecoop. Procesamiento nuestro.

Participación porcentual de las CTA en el total de las cooperativas y del sector solidario, por departamento, 2004

Un análisis sobre la importancia que tienen las CTA en el conjunto de todas las cooperativas y en el sector solidario de la economía lo suministra el cuadro 7⁶. Aquí se obtiene una radiografía distinta sobre el peso de las CTA respecto del cooperativismo de cada región. Si bien por el número de cooperativas el peso de las CTA es muy alto (por encima del 25% en todos los departamentos, con excepción de Boyacá, y en algunos por encima del 50%, como el Valle, Cauca y Meta), por el número de asociados el patrón es diferente: en departamentos como Quindío, Cesar, Meta, Risaralda, Tolima, Caldas, Bolívar, Cauca, Atlántico, Cundinamarca y Valle la participación en el total de asociados de las cooperativas del departamento está por encima del 10%, mientras en los demás no alcanza el 10%. Estas diferencias tienen que ver con el peso que otros tipos de cooperativas tienen en los departamentos en términos de número de asociados, pero también en cuanto a las variables monetarias medidas (activos, pasivos, patrimonio, ingresos brutos, excedentes o pérdidas). Un ejemplo: las cooperativas de ahorro y crédito y las multiactivas, con larga tradición en varios departamentos del país, mantienen su peso relativo en esos departamentos. Pero igual, en una región como Bogotá la diversidad o heterogeneidad del cooperativismo muestra un peso relativo menor de las CTA que el observado en otros departamentos, como Valle, Atlántico, Cundinamarca, Cauca y Meta, en donde las CTA tienen un peso importante⁷. En cambio, Antioquia sigue un patrón cercano al de Bogotá.

⁶ Sólo estuvieron disponibles datos consistentes para el año 2004, ya que para 2005 los disponibles sobre CTA no eran los mismos que para el total de las cooperativas y el sector solidario. Por esa razón se adoptó este año.

⁷ Por ejemplo, en el Valle y Atlántico las CTA no solamente son importantes en el total de los asociados del cooperativismo, sino en el peso porcentual de los ingresos brutos: un 22% en el Valle y un 17% en Atlántico (cuadro 7). En otros departamentos, como Cundinamarca, Meta y Cauca, las CTA tienen destacada participación en activos, pasivos, excedentes y patrimonio (con excepción del Cauca).

El indicador del peso porcentual de empleados es engañoso, debido al comentario que se hizo antes: en buena parte de los casos los registros sobre empleados de las CTA son similares a los de asociados. Por esta razón no es confiable esta información (véanse los casos del Valle, Cundinamarca y Cauca, con participaciones sobre representadas del 60 y 70%).

Finalmente, del cuadro 7, la participación porcentual de las CTA calculada respecto al conjunto del sector solidario, registra, como es obvio, una disminución, pero en algunos departamentos, como el Valle y Meta, los porcentajes son cercanos, lo cual indica un menor peso de las otras actividades de economía solidaria (fondos, mutuales) en estas regiones.

En síntesis, el cuadro 7, muestra una situación variopinta más diversificada sobre la importancia regional de las CTA en el conjunto de la economía solidaria, cuando se observan los indicadores monetarios y no exclusivamente los de número de cooperativas y asociados. Esto es comprensible porque otros tipos de cooperativas manejan activos, pasivos, patrimonios e ingresos de mayor peso que las CTA, por su carácter especializado, digamos, en actividades de ahorro y crédito. Si bien es cierto, como se observó antes, que en el periodo en cuestión las CTA han tenido un crecimiento espectacular de todos los indicadores, tanto absolutos como monetarios, en materia de indicadores monetarios se relativiza su expansión: hay unos departamentos con mayor incidencia de las CTA que en otros, lo cual era de suponer.

Las CTA en el sector azucarero⁸

Cambios en las formas de contratación a lo largo de la década de 1990

Los ingenios azucareros del Valle del Cauca han implementado distintos mecanismos de subcontratación⁹ de mano de obra para el corte de la caña.

⁸ Información recogida entre trabajadores del Ingenio Mayagüez.

Cuadro 7: Participación porcentual de las CTA en el total de las cooperativas y del sector solidario, por departamento, 2004

Tipo de entidad solidaria	Número de entidades	Activos	Pasivos	Patrimonio	Ingresos	Excedentes	Asociados	Empleados
Bogotá								
CTA	384	140.475	103.408	37.067	363.449	6.506	62.475	18.043
Total cooperativas	1.239	4.414.328	2.699.636	1.714.734	4.837.730	145.518	715.632	61.878
Total sector solidario	1.993	5.598.855	3.526.041	2.072.855	5.058.286	166.580	997.075	64.079
% sobre el total cooperativas	31,0	3,2	3,8	2,2	7,5	4,5	8,7	29,2
% sobre todo el sector	19,3	2,5	2,9	1,8	7,2	3,9	6,3	28,2
Antioquia								
CTA	178	107.596	77.714	29.882	424.696	-6.873	45.356	1.624
Total cooperativas	522	1.937.041	1.234.962	702.070	2.551.503	52.586	746.869	11.836
Total sector solidario	718	2.135.742	1.370.779	764.953	2.591.952	58.895	865.418	12.498
% sobre el total cooperativas	34,1	5,6	6,3	4,3	16,6	-13,1	6,1	13,7
% sobre todo el sector	24,8	5,0	5,7	3,9	16,4	-11,7	5,2	13,0
Valle								
CTA	326	60.730	48.347	12.382	253.320	1.272	52.683	18.674
Total cooperativas	593	1.678.761	1.093.890	584.871	1.166.612	23.878	383.831	23.977
Total sector solidario	787	1.979.732	1.299.857	679.875	1.221.855	33.941	455.304	24.756
% sobre el total cooperativas	55,0	3,6	4,4	2,1	21,7	5,3	13,7	77,9
% sobre todo el sector	41,4	3,1	3,7	1,8	20,7	3,7	11,6	75,4
Cundinamarca								
CTA	100	25.371	16.072	9.299	40.807	403	8.752	3.712
Total cooperativas	264	184.778	97.328	87.450	453.566	2.674	82.001	6.116
Total sector solidario	383	270.072	157.777	112.295	469.011	6.390	118.791	6.390
% sobre el total cooperativas	37,9	13,7	16,5	10,6	9,0	15,1	10,7	60,7
% sobre todo el sector	26,1	9,4	10,2	8,3	8,7	6,3	7,4	58,1

Continúa

Cuadro 7: Participación porcentual de las CTA en el total de las cooperativas y del sector solidario, por departamento, 2004

Atlántico								
Tipo de entidad solidaria	Número de entidades	Activos	Pasivos	Patrimonio	Ingresos	Excedentes	Asociados	Empleados
CTA	45	15.200	11.248	3.953	58.852	653	9.611	1.024
Total cooperativas	175	285.341	166.073	119.268	350.493	-8.599	59.232	3.803
Total sector solidario	235	343.101	191.777	151.324	359.525	-6.069	73.576	4.102
% sobre el total cooperativas	25,7	5,3	6,8	3,3	16,8	-7,6	16,2	26,9
% sobre todo el sector	19,1	4,4	5,9	2,6	16,4	-10,8	13,1	25,0
Bolívar								
CTA	35	4.628	3.615	1.013	14.159	-60	2.165	257
Total cooperativas	114	138.742	65.674	73.068	193.775	2.390	19.649	1.202
Total sector solidario	143	207.627	119.878	87.749	290.435	3.502	36.737	1.749
% sobre el total cooperativas	30,7	3,3	5,5	1,4	7,3	-2,5	11,0	21,4
% sobre todo el sector	24,5	2,2	3,0	1,2	4,9	-1,7	5,9	14,7
Santander								
CTA	171	22.509	14.275	8.233	41.651	1.061	16.760	4.387
Total cooperativas	428	793.216	479.141	314.079	722.981	23.567	475.787	9.659
Total sector solidario	487	827.516	494.341	333.180	729.837	24.770	489.615	9.838
% sobre el total cooperativas	40,0	2,8	3,0	2,6	5,8	4,5	3,5	45,4
% sobre todo el sector	35,1	2,7	2,9	2,5	5,7	4,3	3,4	44,6
Cauca								
CTA	83	5.543	3.834	1.709	36.937	315	2.965	1.005
Total cooperativas	129	50.401	26.842	23.559	188.817	1.718	17.183	1.406
Total sector solidario	154	97.360	55.547	41.813	301.236	2.724	51.572	1.887
% sobre el total cooperativas	64,3	11,0	14,3	7,3	19,6	18,4	17,3	71,5
% sobre todo el sector	53,9	5,7	6,9	4,1	12,3	11,6	5,7	53,3

Continúa

Cuadro 7: Participación porcentual de las CTA en el total de las cooperativas y del sector solidario, por departamento, 2004

Caldas										
CTA	71	10.806	7.850	2.956	59.298	18	5.371	776		
Total cooperativas	185	175.594	51.715	123.879	436.500	9.647	50.467	1.786		
Total sector solidario	261	218.604	78.000	140.604	443.486	10.623	64.293	1.915		
% sobre el total cooperativas	38,4	6,2	15,2	2,4	13,6	0,2	10,6	43,4		
% sobre todo el sector	27,2	4,9	10,1	2,1	13,4	0,2	8,4	40,5		
Tolima										
CTA	77	9.903	6.422	3.482	31.047	262	8.978	1.478		
Total cooperativas	209	199.794	82.087	117.708	300.794	8.545	54.210	4.090		
Total sector solidario	250	213.705	86.943	126.762	303.793	9.076	59.525	4.140		
% sobre el total cooperativas	36,8	5,0	7,8	3,0	10,3	3,1	16,6	36,1		
% sobre todo el sector	30,8	4,6	7,4	2,7	10,2	2,9	15,1	35,7		
Huila										
CTA	66	20.220	14.941	5.280	76.593	565	3.850	637		
Total cooperativas	157	217.144	112.148	104.996	660.955	10.995	122.607	1.627		
Total sector solidario	179	229.176	116.056	113.121	664.029	11.610	126.953	1.666		
% sobre el total cooperativas	42,0	9,3	13,3	5,0	11,6	5,1	3,1	39,2		
% sobre todo el sector	36,9	8,8	12,9	4,7	11,5	4,9	3,0	38,2		
Norte de Santander										
CTA	43	4.976	3.262	1.714	8.090	100	1.633	581		
Total Cooperativas	141	111.679	55.187	56.492	137.810	5.618	46.348	1.494		
Total sector solidario	172	132.176	68.516	63.660	141.576	6.196	52.762	1.552		
% sobre el total cooperativas	30,5	4,5	5,9	3,0	5,9	1,8	3,5	38,9		
% sobre todo el sector	25,0	3,8	4,8	2,7	5,7	1,6	3,1	37,4		

Continúa

Cuadro 7: Participación porcentual de las CTA en el total de las cooperativas y del sector solidario, por departamento, 2004

Risaralda										
CTA	46	11.078	7.403	3.675	24.797	455	7.173	1.124		
Total cooperativas	118	170.314	74.223	96.091	429.154	8.487	45.611	3.644		
Total sector solidario	164	187.894	83.169	104.725	432.904	8.553	58.993	3.746		
% sobre el total cooperativas	39,0	6,5	10,0	3,8	5,8	5,4	15,7	30,8		
% sobre todo el sector	28,0	5,9	8,9	3,5	5,7	5,3	12,2	30,0		
Boyacá										
CTA	40	2.656	1.190	1.467	10.538	198	1.550	392		
Total cooperativas	189	183.179	95.769	87.411	205.105	5.647	35.462	2.154		
Total sector solidario	207	190.068	100.530	89.538	206.678	5.767	38.007	2.179		
% sobre el total cooperativas	21,2	1,5	1,2	1,7	5,1	3,5	4,4	18,2		
% sobre todo el sector	19,3	1,4	1,2	1,6	5,1	3,4	4,1	18,0		
Nariño										
CTA	53	3.329	1.974	1.355	18.121	92	1.792	352		
Total cooperativas	127	90.668	30.493	60.175	165.208	4.201	23.470	1.384		
Total sector solidario	159	127.198	55.004	72.194	267.224	4.839	63.317	1.910		
% sobre el total cooperativas	41,7	3,7	6,5	2,3	11,0	2,2	7,6	25,4		
% sobre todo el sector	33,3	2,6	3,6	1,9	6,8	1,9	2,8	18,4		
Meta										
CTA	76	7.524	4.546	2.978	22.422	82	3.116	347		
Total cooperativas	131	60.243	34.300	25.943	68.654	927	23.932	974		
Total sector solidario	146	71.779	42.958	28.821	71.114	1.299	26.386	989		
% sobre el total cooperativas	58,0	12,5	13,3	11,5	32,7	8,8	13,0	35,6		
% sobre todo el sector	52,1	10,5	10,6	10,3	31,5	6,3	11,8	35,1		
Cesar										
CTA	42	2.862	1.314	1.548	6.697	144	1.424	341		
Total cooperativas	95	67.090	29.514	37.576	62.481	1.720	10.611	949		
Total sector solidario	100	71.388	30.787	40.601	63.140	1.919	11.970	984		
% sobre el total cooperativas	44,2	4,3	4,5	4,1	10,7	8,4	13,4	35,9		
% sobre todo el sector	42,0	4,0	4,3	3,8	10,6	7,5	11,9	34,7		

Continúa

Cuadro 7: Participación porcentual de las CTA en el total de las cooperativas y del sector solidario, por departamento, 2004

	Quindío									
CTA	28	4.457	2.810	1.647	15.566	285	6.240	134		
Total cooperativas	82	94.299	55.456	38.844	131.892	3.980	24.329	642		
Total sector solidario	102	104.908	60.856	44.052	133.747	4.333	28.355	1.201		
% sobre el total cooperativas	34,1	4,7	5,1	4,2	11,8	7,2	25,6	20,9		
% sobre todo el sector	27,5	4,2	4,6	3,7	11,6	6,6	22,0	11,2		
	Otros departamentos del país (*)									
CTA	75	8.768	3.904	4.864	26.189	364	1.762	418		
Total cooperativas	290	225.813	95.697	130.113	248.564	13.080	65.612	1.773		
Total sector solidario	318	298.574	149.812	148.759	413.424	13.879	87.563	2.383		
% sobre el total cooperativas	25,9	3,9	4,1	3,7	10,5	2,8	2,7	23,6		
% sobre todo el sector	23,6	2,9	2,6	3,3	6,3	2,6	2,0	17,5		

(*) Amazonas, Arauca, Casanare, Caquetá, Chocó, Córdoba, Guainía, La Guajira, Guaviare, Magdalena, Putumayo, Sucre y Vichada.
 Nota: los valores monetarios corresponden a millones de pesos corrientes del 2004.
 Fuente: datos de Confécoop, página Web, procesamiento especial.

En el caso de Mayagüez, una de las primeras modalidades de intermediación laboral, diferente del sistema de contratistas –que venía de finales de los años setenta– fue llevada a cabo desde comienzos de la década del noventa, bajo la forma de contratación de corteros vinculados a Empresas Asociativas de Trabajo (EAT). De acuerdo con las declaraciones de un cortero de caña, las EAT empezaron conformándose con grupos de veinte corteros. En su trabajo sobre el paro de corteros del sector azucarero, Aricada dice de tales empresas asociativas lo siguiente:

“...las EAT, originadas en la Ley 10 de 1991 y el decreto 1100 de 1992, se definen como un sistema de asociación de no más de 20 miembros, cada uno aportando su capacidad productiva, que puede ser en bienes muebles o inmuebles y en dinero para la constitución del capital semilla de la empresa. Se rige por una junta directiva y un gerente nombrados por el pleno de los asociados. Al final del ejercicio económico la EAT reparte sus utilidades en proporción a los aportes de cada asociado, utilidades exentas del pago de impuesto en un 50%” (Aricapa, 2006)¹⁰.

Otra modalidad de contratación que se implementó para vincular corteros de caña es la que se realiza bajo la figura del Contrato Sindical (CS)¹¹. En el caso del Ingenio Mayagüez esta modalidad de no fue dominante, ya que no se extendió sobre la mayoría de los corteros. En ese ingenio existen dos sindicatos; Sintraicañazucol, afiliado a la CUT, y la filial de la CGT, que cuenta con un número de trabajadores mucho mayor que el primero¹². El CS se realizaba

⁹ La forma más antigua es la que se realiza mediante contratistas; otra es la que se hace por medio de Empresas de Servicios Temporales (EST). Durante ciertos periodos de manera irregular estallaban crisis entre los corteros y los contratistas sindicales, debido a molestias relativas al bajo valor de la retribución o el pago, la no afiliación a un sistema de seguridad social y la desestabilización de la jornada de trabajo.

¹⁰ “La cadena de la inequidad. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector Azucarero”. Una Investigación de la Escuela Nacional Sindical.

¹¹ Modalidad de contrato que actualmente fue suspendida en los ingenios.

¹² Sintraicañazucol es un sindicato fuertemente afectado por las políticas de la empresa. Según declaración de algunos corteros sindicalizados y que aun tienen contrato directo con la empresa, el sindicato de Mayagüez en su “época de oro”, en los años setenta, alcanzó a tener entre sus filas a 382 corteros de caña. Actualmente cuenta con 15 afiliados, hombres, antiguos migrantes de zonas

exclusivamente entre los trabajadores afiliados al sindicato de la CGT. Hoy en día esta modalidad, así como la de las EAT, fue sustituida por las Cooperativas de Trabajo Asociado. Para los trabajadores entrevistados, tanto corteros como empacadores, esta forma de contratación es muy similar a la de las EST (empresas de servicio temporal), solo que bajo el régimen del cooperativismo¹³. Claro que la transición de una forma de contratación a otra no ha sido unilateral ni homogénea; por ejemplo, los CS y las CTA emprendieron una competencia exacerbada que favorecía procesos de deterioro de la contratación de mano de obra en el sector azucarero. Según Delgado (2005), “la pugna entre el CS y las Cooperativas de Trabajo Asociado es esa: a ver quién paga menos fuerza de trabajo, para poder ganar más”. En estas condiciones el aumento y ampliación de la precarización laboral corre parejo con una mayor volatilidad en los empleos y con ello una sensible reducción de los costos laborales para las diferentes clases de empresarios que participan en el sector.

Se inician los cambios en la contratación

El Ingenio Mayagüez emprende un proceso de reestructuración y de reducción de personal desde el año 1996, pero sobre todo de disminución de la nómina bajo contratación directa. La reestructuración de la empresa se refiere a toda una serie de procesos en los que se buscaba, en términos operacionales y de organización del trabajo, un aumento de la rentabilidad y la eficiencia de las actividades de la empresa. Esta reestructuración se apoya en gran medida en un proceso paulatino de tercerización, que permite reducir la

rurales del departamento de Nariño, con edades en un rango de 50 a 54 años, casados y con hijos y en su totalidad mestizos.

¹³. “Las CTA tienen prohibido constituirse para beneficiar sociedades o empresas comerciales, o sea, los beneficios de que gozan por ser del sector solidario (exención del impuesto de renta, pagos parafiscales, afiliación a cajas de compensación, entre otros beneficios) no pueden ser puestos a disposición de otras empresas. Además, deben organizar sus contribuciones económicas en el pago de la seguridad social, el trabajador no puede ser expulsado en la terminación de un contrato pues él es el dueño de la cooperativa junto con los otros miembros” (Circular Conjunta No. 067 de las CTA del Ingenio Mayagüez, mayo 2006).

carga prestacional y los costos laborales en el campo y la fábrica, pero en una primera etapa la reducción más importante se operó en las labores de campo. La tercerización va de la mano con la introducción del corte mecanizado (máquinas cosechadoras). De acuerdo con la información suministrada por una de las funcionarias de contabilidad¹⁴, que desde hace quince años trabaja en el Ingenio con contrato directo, la reducción de personal¹⁵ impulsada por la empresa no estaba dirigida en un comienzo a todos los sectores de trabajadores y empleados de la empresa, se refería especialmente a los trabajadores del área de campo, fundamentalmente a los corteros de caña, la base de la cadena productiva, el oficio menos especializado, el trabajo del que depende la productividad de la hacienda azucarera.

De acuerdo con las declaraciones de varios empleados y trabajadores, el “gancho” utilizado para reducir el personal contratado directamente por la empresa consistió en la oferta de una bonificación en efectivo, sumada al pago de la liquidación, para quienes se acogieran al retiro voluntario. De manera negativa, algunos trabajadores comentan que en el proceso de negociación del retiro voluntario de la empresa, y en vista de que no se acogían al retiro voluntario con bonificación –y de que por lo tanto los costos del retiro se incrementaban para el empleador–, a varios de ellos se les propuso un cambio de nómina, hacia la de empleados, en un cargo que se denominaba “oficios varios” y que para el trabajador significaba el abandono de la función especializada que cumplía, para operar como una especie de “comodín errante” en funciones consideradas de bajo estatus, además de la pérdida de todos los beneficios que entrañaba pertenecer a la nómina de trabajadores de planta (ingresos más altos que el salario básico ofrecido por la entidad, ante la imposibilidad de incluir horas extras), en una empresa de la talla de Mayagüez. La percepción de algunos trabajadores sobre este proceso pone en evidencia un malestar relativo

¹⁴. Amelia Betancourt, mujer blanca, 46 años, casada dos hijos, contadora pública graduada de la Universidad Libre.

¹⁵. Según ella, para el año de 1996 el ingenio contaba con 3.500 trabajadores vinculados directamente a la empresa. Actualmente los cálculos que ella realiza arrojan 1.100 trabajadores vinculados con la empresa.

a la “degradación” que entraña para no pocos de los obreros. Los corteros, al igual que los obreros especializados (como los mecánicos de primera, segunda y tercera categorías), sienten que disminuye su estatus laboral al abandonar su función específica (que además es un elemento que construye identidad) para dedicarse a una vida laboral que para ellos es “parasitaria”.

A continuación reproducimos el diálogo con un cortero al respecto:

“Si, eso fue: la empresa llamó por grupos a los corteros a decirles: ‘vea nosotros tenemos este negocio con ustedes... Les vamos a cambiar de trabajo los vamos a sacar del corte de caña y los vamos a mandar a oficios varios’. En Mayagüez le llaman ministra. Entonces, eso que pasaba a nosotros nos desmejoraba el salario que teníamos, porque en el corte de caña se trabaja por promedios, mientras que ya íbamos a ganar el básico de la empresa. Entonces nos desmejoraba mucho eso, sobre todo lo que era la cesantía. –¿Perdieron eso?– Sí, se perdía eso, por lo menos había gente que tenía quince, veinte millones de cesantías, y entonces, a la vuelta de uno o dos años esa plata se podía perder, porque el promedio que tenía era muy alto y el básico que pagaba la empresa no era ni la mitad. Entonces por eso, ¿qué puede hacer la gente?”¹⁶

Un obrero calificado, con trayectoria de mecánico en la empresa, que llegó a ocupar el cargo de supervisor de la serviteca, cuenta cómo fue el proceso mediante el cual la empresa prescindió de sus servicios durante el proceso de reestructuración impregnado, de prácticas de flexibilización que asignan al trabajador un papel polivalente:

“El objetivo del gerente de fábrica era que quedaran dos supervisores en el taller y todo el trabajo del taller agrícola se dividía entre ellos dos,

¹⁶ Gerardo Valencia, hombre trigueño, 47 años, casado tres hijos, bachiller del año 2002. La empresa (Ingenio Mayagüez) ofrece a los corteros de caña la posibilidad de graduarse de bachilleres.

incluyendo la serviteca. Entonces a uno de ellos se le dio todo lo de la parte de la serviteca; el otro quedo con otra parte del taller agrícola. Éramos cuatro, quedaron dos”¹⁷.

Tanto el obrero especializado como los otros tres supervisores trabajaban en el ingenio como mecánicos y electricistas calificados, con una trayectoria laboral medianamente larga y unos conocimientos cada vez más especializados. La empresa reconoce su labor como importante, y basados en ello lograron un cambio de trabajo que incluía una mejora salarial y de estatus, cuando el Ingenio los designó supervisores del taller agrícola.

El trabajador cuenta su desvinculación del puesto de trabajo:

“Entonces, que la empresa había decidido que por mi buena labor y hoja de vida y todas esas cuestiones, pues, prescindía de mis servicios en la serviteca pero que, a raíz de mi buena labor, me daban la oportunidad de ir a manejar una tractomula. Entonces a mí me ofrecieron una capacitación para ir a manejar tractomula. Entonces yo de inmediato dije que no estaba interesado, y que además yo tenía muchos conocimientos y mucha capacidad de irme a trabajar a otra empresa en algo que yo quisiera hacer. Entonces yo no acepté, le dije al jefe que no. El jefe me dijo que yo podía irme a la empresa y entraba y marcaba la salida y me pagaban las ocho horas. Yo le dije que no, que realmente yo no era ese tipo de personas, que si ya la empresa no me necesitaba en un sitio, yo prefería irme que quedarme por ahí voltiando, pues, porque me parecía muy denigrante”¹⁸.

¹⁷ Ernesto García, hombre trigueño, 44 años, separado, vive con una compañera, dos hijos, bachiller, adelantó tres semestres de ingeniería mecánica en la Universidad Autónoma de Occidente (Cali).

¹⁸ ibíd.

La llegada de las Cooperativas de Trabajo Asociado

El año 2002 es la fecha en la que varios corteros coinciden para determinar el momento en el que la empresa “negocia” con ellos su desvinculación y ofrece capacitación para la organización de cooperativas¹⁹. He aquí un testimonio:

“...le dice el hombre: ‘vea, les vamos a cambiar de trabajo o les tenemos esto, podemos negociar. Le vamos a dar esta cantidad de plata por el tiempo que usted ha laborado aquí, y además les damos la oportunidad para que ustedes se organicen como cooperativas’. Entonces, ¿cómo hicieron? Los de Florida los ubicaron en un grupo, Pradera en otro grupo y Candelaria en un tercer grupo. Desde esa fecha arrancaron cinco cooperativas, que fue la cooperativa en la cual trabajo, que se llama Porvenir, otra cooperativa de aquí de Candelaria que se llama Cooperativa de Candelaria; otra que se llama Las Palmas, que es de Palmira; Pioneros, que es de Florida y Compradera, que es de Pradera. La mayoría ex-trabajadores de la empresa”.

El entrevistado añade:

“Cuando nosotros iniciamos, eran 58 trabajadores. Luego la empresa nos dio la oportunidad de que nosotros andáramos con dos buses; entonces eso era mucho el transporte nos salía caro. Entonces la empresa nos dio la oportunidad de que vinculáramos más, o sea, nos dijo: ‘bueno, quedan las cooperativas de 40, de 80 o de 120 personas para que, como más o menos el promedio es de 40 personas en un bus’. Era para facilitarnos lo del transporte”.

La contratación de corteros por cooperativas fue el principal requisito exigido por la empresa después de negociar la desvinculación del personal de corte con contrato directo, como antes se describió; el proceso de “cooperativización” fue dirigido y organizado por el ingenio. De esta manera, las cooperativas que

¹⁹. En su mayoría, los ingenios de la región han asumido los costos de la formación de los corteros en cooperativismo, al igual que de los trabajadores de fábrica (empacadores).

se constituyeron estaban supeditadas a los requerimientos de la empresa en relación con la demanda de trabajo según número de jornadas para atender cortes o labores de empaque, los turnos y la movilización hacia el trabajo.

Para la administración de 17 cooperativas de trabajo asociado, vinculadas con la producción de azúcar (corteros y empacadores de azúcar), se contrataron tres empleadas (una secretaria y dos contadoras), que la empresa “recomendó” a las cooperativas de corteros, pero que son pagas del sueldo del trabajador. Ellas eran parte de una EAT y actualmente se han constituido como una pre-cooperativa. En una oficina de Candelaria se llevan a cabo todos los procesos administrativos y contables de las 17 entidades:

“Nosotros tenemos una contadora y ella nos hace el trabajo. –¿Trabaja sólo para ustedes? –No, ella trabaja cinco cooperativas de corte de caña, tiene dos cooperativas de la requisa, después del alce de la caña, tiene una de esa azúcar Doña Pura, tiene otra del taller, me parece... –¿Ella es contratada por Mayagüez? –No, ella es contratada por nosotros, obviamente con el aval de Mayagüez. –¿Quién le paga a ella? –A ella le pagamos nosotros, nosotros tenemos un contrato con ella.”

La carga de gastos administrativos y de funcionamiento de las cooperativas es una de las responsabilidades que le toca asumir al colectivo de asociados. Esta situación provoca malestar, sobre todo entre los corteros que tienen una trayectoria laboral larga y trabajaban directamente con el ingenio. Este desplazamiento de los gastos administrativos hacia lo mismos corteros es una expresión del impacto que ha tenido el cambio de las formas de contratación en cuanto a las responsabilidades de contratante y contratado en el régimen solidario, utilizadas como figura de tercerización laboral. Tal impacto deprime los ingresos de los corteros, quienes sufren una reducción de su sueldo por concepto de “gastos administrativos”²⁰. Mientras tanto, el Ingenio Mayagüez disminuye costos de contratación directa de mano de obra.

²⁰. De acuerdo con una de las contadoras, este es el trámite que realizan: “Nosotros lo que hacemos es facturarle a Mayagüez el servicio. Mayagüez, igual, tiene todo sistematizado; si

La relación de las cooperativas de trabajo asociado con el Ingenio Mayagüez, sobre todo después del paro de corteros²¹, cuando se hace necesario para la empresa darle solidez al marco jurídico y administrativo legal de las cooperativas, está atravesada por un proceso de intervención de la administración de las mismas. A continuación reproducimos las declaraciones de una de administradora de las cooperativas:

“Hay muchas cosas en las que nos colabora Mayagüez, porque es una empresa que ya lleva trayectoria. Intervienen mucho en la parte administrativa, en cuanto a ver si se rigen o no se rigen las cosas. Ellos, por ser entidad, vienen y dicen que ellos saben más que los asociados, y vienen y nos revisan a nosotras la parte administrativa, todo, para ver cómo lo estamos manejando. Entonces ellos le dan es el visto bueno. En alguna reunión les dicen a los gerentes que están manejando esto así, que manejemos esto de una mejor forma, o ‘esto se está manejando bien, la plata se sabe dónde se está yendo’. Mayagüez sí mantiene muy encasillado en que, si entran treinta millones, cómo se van a distribuir los treinta millones; cómo nosotras les pagamos a ellos una parte [los corteros] el sueldo o compensación ordinaria, y otra parte, compensación semestral, que son las prestaciones legales; entonces hay un porcentaje que se queda. Entonces ellos buscan que ese otro porcentaje que se queda quede bien administrado y se sepa que es realmente para la cooperativa, y de pronto, nosotros como ente administrativo, o los mismos directivos de la empresa [se refiere a los gerentes de las cooperativas] no vayan a disfrazar el dinero para otros fines”.

es de corte, por lo menos nos hacen un corte (...) lo hacemos de lunes a domingo ese corte semanal. Entonces le facturamos a Mayagüez. Lo del corte es sistematizado, de fábrica; eso hay formatos igual, se sacan los formaticos del sistema, En corte solamente hay tipos de caña; entonces nos dan el dato, nosotros facturamos; la factura es aprobada por el visto bueno de nosotras, del gerente. Y Mayagüez tiene también su procedimiento, son como tres firmas también. Por el día viernes se tiene el cheque a nombre de cada entidad, de cada cooperativa”. Mas adelante agrega: “Ya cuando llega el dinero nosotras hacemos la distribución. Nosotras acá, internamente, sabemos para cada trabajador, cada asociado, qué tanto ha trabajado, entonces hacemos la distribución, y dejamos, pues, las retenciones que le obligan a la empresa cooperativa; al igual para cubrir gastos varios, de administración, de representación legal”.

²¹ En este ingenio el paro de corteros no duro más de tres días.

Durante la conformación de las CTA la dirección del ingenio abrió las posibilidades de negociación de salarios para los corteros que llevaban más tiempo vinculados a Mayagüez, organizados en lo que en Candelaria se denominan “cooperativas viejas”²². En dicha negociación se acordó una ventaja, que consistía en que la empresa pagaba a un precio más alto la tonelada de caña cortada por los asociados de las cinco cooperativas conformadas por antiguos trabajadores que tenían contrato directo con la empresa. El papel del Ingenio Mayagüez en el desarrollo de las condiciones socioeconómicas de vida del grupo de corteros más antiguos (sobre todo aquellos que tienen una trayectoria laboral en la empresa de más de 16 años y que estaban con contratación directa) ha sido trascendental para su trabajo y su vida²³. Sin embargo, esta situación ya es una parte del pasado que difícilmente va a regresar.

²² Este es el nombre con el que se distinguen las cinco cooperativas de corteros antiguos de la empresa, con edades superiores a los 50 años y provenientes en su mayoría del departamento de Nariño, la costa Pacífica y algunos municipios del norte del Cauca, y que salieron bajo la modalidad de retiro voluntario con bonificación o se acogieron a la pensión anticipada. La empresa los vinculó posteriormente por medio de CTA. Por otro lado, están los trabajadores recién incorporados al Ingenio Mayagüez, los cuales, antes de asociarse en cooperativas, estaban vinculados bajo el modelo de contratista particular. Los trabajadores “nuevos” son en su mayoría hombres en un rango de edad entre 20 y 35 años, nacidos en Candelaria o en alguno de los municipios cercanos (Cali, Palmira, Pradera). Este segundo grupo constituye las “cooperativas nuevas”.

²³ Habría que destacar esa incidencia en dos sentidos: el Ingenio Mayagüez como agente generador de ingresos, a través, por supuesto, de la oferta de trabajo, y como generador de “procesos de civilización”, fundamentalmente a través de la escuela para corteros y el colegio para los hijos de éstos y demás trabajadores de la empresa. La mayor parte de los hijos de los trabajadores antiguos (corteros de caña, operarios de maquinaria agrícola, transportadores de caña, mecánicos, obreros de fábrica en oficios especializados y no especializados) y del cuerpo de empleados y funcionarios medios, profesionales y técnicos del aparato burocrático (administradores, contadores, auxiliares contables, secretarías), han realizado la totalidad del proceso educativo, desde la primaria hasta el bachillerato, en el Colegio Ana Julia Holguín de Hurtado. Se trata de una institución educativa fundada en el año 1952 como escuela para obreros, y que posteriormente, a raíz de que la empresa construyera las instalaciones físicas en predios de la misma, se transformaría en un colegio privado para los hijos de empleados y trabajadores del Ingenio Mayagüez, con el propósito de “formar hombres de bien para la sociedad”. Este tipo de programas es lo que sobrevive del antiguo modelo de empresa providencia en el caso del Ingenio Mayagüez, al igual que otras actividades que han marcado la historia del municipio de Candelaria.

Entre los años 2002 y 2005, la situación laboral de los corteros de las “cooperativas nuevas” despertaba mucho malestar, debido a la constante precarización de las condiciones de trabajo. Por un lado, percibían ingresos menores por concepto del precio asignado a la tonelada de caña; por otro lado, las CTA a las cuales estaban asociadas eran, en la práctica, manejadas por contratistas²⁴. Respecto al funcionamiento de las cooperativas Aricapa señala:

“La ley tiene sus esquinces y lo que hoy se observa es que muchas CTA, por no decir la mayoría, han devenido en intermediarias de otros agentes económicos, en simples suministradoras de mano de obra a terceros. Se han convertido en cooperativas de fachada” (Aricapa, 2006).

El crecimiento de las CTA en los municipios azucareros del Valle del Cauca y Cauca

En el año 2002 apenas había 17 CTA registradas en actividades de corte de caña en los municipios de Palmira, Buga, Cali y Zarzal, y ninguna CTA en los municipios del norte del Cauca. Para el 2005 ya fueron 82 CTA conformadas por corteros de caña e inscritas en los siguientes municipios: Palmira, Candelaria, Florida, Pradera, Guacarí, Buga, Argelia, Zarzal, Cerrito, Tuluá, Bugalagrande, Roldadillo, Obando, Cali y Cartago en el Valle, y Miranda y Puerto Tejada en el Norte del Cauca. Estas 82 CTA²⁵ cubren las demandas de corte de caña no mecanizado de todos los ingenios azucareros del valle geográfico del río Cauca²⁶.

²⁴. Ignacio, un transportador de caña, ducho en el manejo de trenes cañeros, relata cómo funciona la cooperativa de la cual es asociado: *–Pues en la función que yo hago, que es transportar la caña, pues, el dueño de todas esas máquinas necesitaba conductores y él fue el que empezó a buscar la gente. –¿Qué tiene que ver el dueño de las máquinas con la cooperativa? –Pues tiene que ver mucho, porque ellos son los que toman las determinaciones. Prácticamente uno no... legalmente él [se refiere al dueño de los trenes y mulas cañeras] no tiene nada que ver con la cooperativa, pero él dispone mucho de ella, da muchas órdenes y todo eso. El contratista al que se refiere el entrevistado posee unas quince o veinte máquinas cosechadoras, de acuerdo con declaraciones del conductor entrevistado. Tiene contratos con los ingenios del Cauca, Manuelita, Risaralda y La Cabaña, y además tiene otros contratos con distintos ingenios de la región.*

Los anteriores datos dan cuenta de la importancia del crecimiento de las CTA en las labores de campo del sector azucarero. Al lado de las CTA de corteros se han desarrollado ya en casi todos los ingenios las CTA para empacadores y el personal de maquinaria agrícola y labores de mantenimiento de maquinaria agrícola e industrial, al igual que para otras actividades de servicios tratados como mercancía por los ingenios. Por ejemplo, en Cali están registradas dos grandes CTA, de 500 a 999 y de mil y más asociados, que prestan a los ingenios servicios diversificados para operación de maquinaria agrícola y mantenimiento.

Las CTA en un esquema clientelista. La utilización de las CTA por el sector público

Con base en las entrevistas hechas a algunos funcionarios y trabajadores del área de barrido y recolección de basura de calles de la Empresa de Servicio Público de Aseo de Cali, Emsirva, se muestran a continuación las diversas modalidades de contratación que han tenido los trabajadores a partir del año 1998, haciendo especial énfasis en la forma de contratación a través de cooperativas de trabajo asociado que tuvo vigencia hasta finales del año 2005.

Emsirva a través de agencias temporales de empleo

Antes del ingreso de las cooperativas de trabajo asociado, en el año 1998, Emsirva operaba mediante el sistema de contratistas, pero se creó un problema jurídico porque se funcionaba con una nómina paralela. En ese año las personas que estaban bajo esta modalidad de contrato a término fijo se agruparon y elevaron una demanda a la empresa en la cual exigían que se les ofrecieran las mismas condiciones salariales y prestacionales de que gozaban los trabajadores

²⁵. Datos tomados del registro de Confecoop, según departamento y municipio, controlando por actividad económica, para los años 2002 y 2005.

²⁶. Es posible que existan otras cooperativas, que no aparecen en los registros disponibles.

de planta; eso significaba que se les aplicara la convención colectiva que rige para los trabajadores sindicalizados de la empresa. El fallo, proferido a favor de los trabajadores, exigió a la empresa vincular este personal a través de alguna modalidad laboral; Emsirva no los vinculó a su planta de trabajadores sino que les ofreció la posibilidad de agruparse para conformar cooperativas de trabajo asociado, garantizándoles la continuidad en la contratación de sus servicios. Sin embargo, para uno de los funcionarios de la empresa este fallo fue un error de acción de los trabajadores y significó un detrimento de sus condiciones laborales:

“... eso acabó su estabilidad, porque había trabajadores que llevaban diez años y era un trabajo casi permanente, no era sino que les renovaban el contrato cada año, pero la empresa era supercumplida, les pagaba su nómina, sus prestaciones como a los demás, les pagaban un poquito menos, pero lo demás, todo lo tenían. Para mí eso fue un retroceso para ellos, (...) antes ganaban más”.

Actualmente Emsirva ESP, realiza las contrataciones del personal de aseo para las áreas de barrido, conducción y recolección básicamente a través de dos agencias temporales de empleo, Listos S.A. y Extra. Estas agencias suscriben con los trabajadores contratos a término fijo no mayor de un año, ya que si exceden este tiempo deben contratarlos como trabajadores fijos de la empresa. Durante la vigencia del contrato garantizan al trabajador el pago de seguridad social, prestaciones de ley, dotación de herramientas para su trabajo —como bolsas, escobas, carro muñequero, etc.—, dotación de uniformes y elementos de seguridad, como el cinturón ergonómico reflectivo. El horario de trabajo es de ocho horas diarias, y las actividades extras de aseo realizadas los fines de semana o fuera de la jornada laboral se reflejan en un incremento de su salario mínimo mensual. Como lo señala una de las trabajadoras entrevistadas,

“ahora nos pagan el sueldo cada treinta puntual y la prima también nos la pagan, todos estamos contentos porque por lo menos hay un poquito de estabilidad y el contrato es por un año”.

En esta modalidad de contratación fija a través de agencias de empleo, actualmente se encuentran laborando 650 trabajadores del área de servicios. En la de barrido se encuentran generalmente mujeres cabeza de hogar con un promedio de edad entre 18 y 40 años. Sin embargo, la empresa aún mantiene un lote aproximado de 550 trabajadores, entre empleados públicos y trabajadores oficiales, con una vinculación directa con contrato a término indefinido.

En Emsirva el formato de contratación con agencias de empleo temporal comenzó a operar a partir del 31 de octubre de 2005, cuando asumió la alcaldía Apolinar Salcedo. La nueva administración trajo consigo un nuevo gerente y por tanto una nueva forma de administrar, que determinó que el balance económico de Emsirva, que estaba contratando personal de servicios a través de las cooperativas de trabajo asociado, no resultaba rentable. Además, decía un funcionario de Emsirva que estos hechos *“fueron sustentados de igual modo por la Superintendencia y entes de control, como la Contraloría”*. La acción inmediata fue reducir el personal de las áreas de barrido, conducción y recolección que estaban contratados por cooperativas de trabajo asociado, y allí se pasó de 812 a 700 trabajadores: 112 personas fueron despedidas. Ese fue el evento definitivo que determinó el desplome de la figura de las cooperativas de trabajo asociado y la introducción de la modalidad de agencias temporales.

Tanto para funcionarios como trabajadores de Emsirva ESP, el colapso de las cooperativas de trabajo asociado tiene varios precedentes que han de ser tenidos en cuenta, entre ellos el incremento desmedido del número de cooperativas en un corto espacio de tiempo y las irregularidades administrativas que presentaron las cooperativas en áreas de pagos de seguridad social, de salarios, etc., pero una de las principales razones que acompañó el fin de las cooperativas se relaciona con las intermediaciones políticas, que condujeron a la empresa a sostener un número superior de personal para las áreas de servicio con el único fin de cumplir un requerimiento de orden político.

La llegada de las CTA a Emsirva

En el año 1999 los trabajadores que prestaban servicios temporales a la entidad se agruparon y conformaron cooperativas de trabajo asociadas cuyo propósito era el de ofrecer servicios en las áreas de barrido, conducción de vehículos y recolección de basuras. En ese momento inician alrededor de 32 cooperativas, cuyas operaciones y número de asociados permanecen constantes hasta el año 2000, pero cuando empieza la administración del alcalde John Maro Rodríguez el número de cooperativas se incrementa y llegan hasta 74, más del doble de las del año anterior, con un total de 812 asociados que trabajan en barrido, recolección y conducción.

De acuerdo con lo señalado por un empleado de Emsirva, la figura de la cooperativa de trabajo asociado podría ser la mejor opción de costos que puede tener la empresa, ya que no pueden regresar al modelo implementado hasta el año 1998 bajo una nómina paralela. El inconveniente es la tergiversación de la naturaleza jurídica de las cooperativas, que en la mayoría de los casos, según señala el empleado, la CTA *“pasó a ser una empresa con trabajadores y no con socios, como debe ser. Entonces había un jefe que se cogía la plata para él y a ellos [los asociados] le pagaban un mínimo y los dejaban desprotegidos en salud y seguridad social, y muchas veces ni les pagaban”*. En este sentido, lo que nuestro entrevistado quiere reiterar es que contratar a través de cooperativas podría ser benéfico tanto para la empresa como para los trabajadores; para la empresa, porque disminuirían los costos de administración que se pagan a las agencias temporales, ya que Emsirva manejaría directamente la nómina para los pagos a los asociados, y para los trabajadores, porque el dinero que Emsirva paga a las agencias de empleo formaría parte de la nómina que devengarían y podrían repartir entre los asociados de la cooperativa. El empleado continúa:

“... lo ideal sería que la empresa pudiera regresar a las empresas asociativas de trabajo, que esos 650 trabajadores se agruparan y que lo que nosotros les pagáramos realmente se lo repartieran entre ellos, entre los 30 o 40, tal como lo describe la ley. Eso sería mejor para los trabajadores porque ese 16% que

tenemos que pagar en el año se lo podríamos estar pagando directamente a ellos y no ganándonoselo una empresa temporal”.

En referencia a la disminución de costos que podría tener Emsirva si contratara de nuevo a través de cooperativas de trabajo asociado, la información que se tiene al respecto es que actualmente la empresa debe pagar mensualmente a las agencias de empleo un valor de 650 millones de pesos, mientras que con la figura de las cooperativas, hasta final del año 2005, pagaba como máximo 540 millones. La diferencia surge porque, como lo señala un funcionario de la entidad *“ahora ellos [los trabajadores] tienen derecho a que les paguen prestaciones sociales, tienen derecho a absolutamente todo lo que va por ley, antes tenía como un básico o salario integral y, a la empresa no le tocaba pagar absolutamente nada”*.

Otra modalidad que acompañó a la operación de las cooperativas de trabajo asociado y provocó en buena parte una distorsión en las condiciones laborales de los asociados fueron las entidades *mutuales*. Estas son autorizadas por el Ministerio de la Protección Social para todas las afiliaciones de particulares u otro tipo de empresas a salud, pensión y riesgos profesionales (ARP), teniendo en cuenta que para disponer de una ARP la persona debe encontrarse vinculada a algún tipo de entidad. Al hacer uso de estas entidades, de una u otra manera, tanto el representante legal de una cooperativa como la empresa se libran de tener un vínculo laboral directo con el trabajador. En el caso específico de Emsirva, algunas cooperativas hicieron uso de mutuales que no tenían ninguna reglamentación que las acreditara para realizar los pagos de seguridad social; por tanto, los asociados se quedaban sin ninguna protección social en salud, pensión o ARP durante largos periodos, sin siquiera enterarse de su situación, lo que en algún momento llevó a que algunos de ellos iniciaran procesos judiciales contra la empresa. Según una funcionaria de Emsirva,

“... solo un 10% de las cooperativas hacían el pago directamente, las otras pagaban a través de mutuales o asociaciones sin ninguna reglamentación al

respecto y esto se convirtió en un problema cuando no se realizaban según las disposiciones legales la totalidad de los pagos por seguridad social (...) eso fue una bola de nieve, donde hubo más y más problemas y empezamos a tener problemas como empresa contratante, porque de una u otra forma aquí llegaron varios requerimientos del Ministerio de Trabajo”.

En cuanto al salario, los asociados percibían por su trabajo un monto aproximado de \$800.000. Con este salario, que se denomina integral, el asociado debía proveerse de herramientas de trabajo y dotación de uniformes y pagar la seguridad social en muchos casos, además de que algunas cooperativas implementaban programas de ahorro mensual que eran entregados cada seis meses, o de acuerdo con el tiempo que fuera considerado en las reuniones de socios, a manera de prestaciones sociales. Una de las antiguas asociadas de una cooperativa y actual trabajadora de la empresa dice:

“Por ley había que cancelar esa plata. La empresa lo exigía, porque si un trabajador no tenía seguridad social no se le dejaba trabajar. Si de pronto en el tiempo que había que pagar no se cancelaba lo que hay que pagar de servicio social, no lo dejaban trabajar a uno, tenía que hacer sus vueltas como fuera y pagar porque no lo dejaban trabajar”.

Frente a los pagos de dinero mensual, era posible que algunos representantes de las cooperativas determinaran que a un asociado que iniciaba labores en la empresa no se le pagara su bonificación durante el primer mes sino que a los dos meses de encontrarse trabajando se le entregara su primer monto de dinero. Para ello no había ningún tipo de justificación. Como lo dice una entrevistada,

“... a veces se demoraban en pagar dos meses y todo eso, y decían que había que hacer descuentos, que esto, que lo otro. Cuando se entraba por primera vez a una cooperativa era posible esperar dos meses para recibir su primer sueldo. Uno, por necesidad, aceptaba eso. La empresa pagaba pero quienes manejaban la cooperativa pagaban cuando querían. Había muchas cosas allí con lo que no estábamos de acuerdo”.

Pese a estos hechos, en opinión de algunos trabajadores de la empresa en el momento inicial la modalidad de las cooperativas fue una experiencia exitosa. Las cooperativas se conformaban entre personas que eran cercanas, vecinas o conocidas bajo alguna referencia, ya fuera de orden familiar, de trabajo, amistad, etc., y, como lo señala una actual trabajadora del área de barrido de las calles que formó parte de varias cooperativas,

“... teníamos un representante, la secretaria, un tesorero; eran tres de la directiva, hacíamos reuniones, se daban ahorros, el representante nos ahorra, comprábamos una cosa, comprábamos la otra, lo que pudiéramos a nuestras necesidades, cada seis meses se recogía uno su platica”.

Llegó el clientelismo...

Pero estas condiciones al parecer se modificaron cuando cambiaron las oportunidades de cercanía de los otros asociados, cuando ya no hubo concertación frente a las actividades que organizaban y daban sentido a la figura de la cooperativa. Un trabajador señala que

“entraron más gentes a cada cooperativa, y si eran otros representantes, pues, ya venían con otras ideas: que ya iban a pagar el mínimo, que ya se va a formar es una fundación, que la fundación no va a trabajar lo mismo que la cooperativa. Son otros manejos. Salían descuentos que no se sabía para dónde ni de dónde eran; había gente que se le llevaban la plata y el representante no volvía”.

Las situaciones señaladas tuvieron gran cambio y repercusión en la continuidad de las cooperativas, pero uno de los motivos que muchos mencionan como determinante del deceso de las cooperativas consistió en que todos los asociados a ellas debían ser cuota política de determinado concejal. Una trabajadora nos cuenta su experiencia:

“Los concejales lo llevaban a la empresa y, claro, uno era un líder político, uno les colaboraba a ellos y ellos de paso le colaboraban con su trabajo a uno (...) todos los que trabajamos teníamos que tener padrinos políticos”.

En opinión de un trabajador contratado a término indefinido por la empresa desde el año 1990, la obtención de un puesto de trabajo en Emsirva siempre ha tenido un sesgo político. En su caso, el paso del contrato de término fijo a indefinido se realizó a través de una intermediación política:

“En ese tiempo yo tenía veintipico de años y me presentaron un político allá donde yo vivía (...) En ese momento yo era presidente del comité de deportes (...) yo siempre fui líder. Debido a eso yo conocí al político. Yo no conocía nada de política, a mí me decían ‘vaya vote’ y a mí ni me gustaba (...) Debido a eso yo me vinculé con ese señor y me hizo nombrar en propiedad (...) porque yo, siendo el presidente de deportes, siempre le conseguía unos amigos para que votaran”.

Para los entrevistados, la intermediación partidista fue el principal motivo que llevó a la desaparición de las cooperativas como figura jurídica óptima para prestar el tipo de servicios que encarnan. En el caso de Emsirva, por ejemplo, los concejales eran quienes dirigían esas cooperativas, a quienes se les daban los contratos para que ellos las crearan con las personas que conformaran su grupo político; eran quienes determinaban quién sería el representante de la cooperativa y la persona que se encargaría de cobrar el cheque que emitía la empresa por los servicios prestados por la cooperativa. De modo que el representante de la cooperativa era una cuota política del concejal y, según opinión de una funcionaria de Emsirva,

“era muy complicado lidiar con estas cooperativas y poder intervenir en la forma como se organizaban, porque cuando se intentaba sacar o intervenir una cooperativa lo que se trataba era de una afrenta al político o concejal encargado de esa cooperativa. No había manera de ejercer ningún control”.

Es así como la conclusión generalizada de trabajadores y funcionarios de la empresa es que la razón de la crisis, tanto de las cooperativas como de la actual situación financiera de la empresa, estriba en que las dos se convirtieron en *bolsas de empleo político*; no se había hecho un análisis que determinara el número de personas que se requerían para prestar el servicio sino que simplemente se tenía un número indeterminado de personas en la medida en que presupuestalmente se pudieran sostener, porque eran la cuota política.

Finalmente, la empresa se encuentra hoy prestando el servicio de barrido y recolección de basuras mediante una nueva implementación logística que ha denominado “por franjas”, modalidad que consiste en que todo el equipo de la empresa, tanto el “alquilado” como el “propio”, es decir, tanto el personal contratado directamente por la empresa como el contratado por vía de las agencias temporales de empleo, va a cubrir determinado sector con el resultado de tener mayor efectividad en el trabajo. Este plan se elaboró a partir de un rediseño de las rutas, tanto de recolección como de barrido, así como de una medición del kilometraje que realizaba cada operario. La conclusión es la de que, en promedio, un trabajador tiene como meta 4,5 kilómetros diarios, lo que permite, según reportes de la empresa, “*tener una mejor organización del trabajo y optimizar mucho más la fuerza de la mano de obra*”.

Sector floricultor de la Sabana de Bogotá

Actualmente están iniciando su desarrollo las Cooperativas de Trabajo Asociado del sector floricultor de Facatativa. La región está principalmente controlada por la multinacional Dol Fresh Flowers, que en los últimos dos años ha adquirido las haciendas de cultivadores de flores nacionales (Splendor Flowers y La Fragancia, por ejemplo)²⁷.

²⁷ En esta zona de la Sabana de Bogotá opera Untraflores. Se trata de una asociación de sindicatos de empresa del sector floricultor pertenecientes a Dol International. Entre estos sindicatos operan Sintrasplendor, Sintrabenilda, Sintracóndor, Sintrapacna y Sintrafragancia.

Aunque existen algunas CTA, esta forma de contratación aun no se ha hecho extensiva en la región, contrario a lo que sucede en el norte del departamento de Cundinamarca (Chía, especialmente), donde empresas como Flores de la Hacienda han estimulado y en algunos casos desarrollado las CTA.

En las entrevistas hechas por nosotros la CTA más mencionada es Asistencia Laboral, encargada de proveer trabajadores para las faenas de la floricultura. Uno de los entrevistados afirmó que entre la empresa y esta CTA existe una complicidad, en virtud de que el actual director fue gerente de la empresa. Así mismo, comentó su experiencia personal cuando su afiliación al POS, tramitada por la CTA, como se acostumbra, resultó no existir. Los entrevistados insisten constantemente en el negocio que existe entre las CTA y las empresas; en varias oportunidades comentaron que el afán de quedarse con los aportes de los trabajadores, se ha puesto en evidencia cuando ha sido necesario recurrir con urgencia a las entidades prestadoras de salud.

Las CTA que operan en Facatativa se especializan en proveer obreros especializados únicamente en siembra, cuidado, fumigación y cosecha de flores. Las CTA no prestan servicios diferentes en otros sectores de la producción. Los empleados, a quines en el proceso contractual se los considera socios, están en plena libertad de vincularse y desvincularse de la cooperativa cuando deseen. En las entrevistas se comenta cómo la CTA Asistencia Laboral en el primer mes de funcionamiento, reportó para los obreros ingresos superiores a los 800.000 pesos (comúnmente el salario que percibe un obrero es el mínimo), pero al segundo mes el cheque de salario fue por solo de 180.000 pesos. La explicación de la CTA fue la de que en ese mes las ganancias habían caído drásticamente. Las tres personas entrevistadas fueron dos mujeres con nivel educativo de secundaria incompleta y un hombre que es bachiller. Las dos mujeres, ambas con hijos, y el hombre, suministraron las informaciones.

Sobre el salario de los trabajadores se retiene el 15%, correspondiente al POS, y 15,5% en materia de pensiones. La situación con respecto a este último es

todavía más incierta pues, la CTA es la que se encarga de efectuar las deducciones y negociar tanto con las ARS como con los fondos de pensiones.

Generalmente, los contratos ofrecidos por la empresa floricultora a la CTA no superan los tres meses, y en el mejor de los casos alcanzan una duración de seis. Frecuentemente los obreros deben esperar cerca de dos meses para ser llamados nuevamente por la CTA.

Los obreros trabajan ocho horas exactas, en una jornada que se inicia a las 6 de la mañana y finaliza a las 3 de la tarde. Los implementos de dotación (botas, tapabocas, guantes, etc.) son provistos por la CTA, y en las entrevistas se menciona que esta dotación se entrega una sola vez, cuando el trabajador se asocia a la cooperativa.

Las fincas pertenecientes a la multinacional Dol conservan aproximadamente un 20% de obreros contratados directamente. La diferencia de condiciones entre estos y los vinculados a través de CTA es un asunto resentido por estos últimos.

La sindicalización de obreros pertenecientes a las CTA es más difícil, debido a la inestabilidad de los trabajadores, la fugacidad de los contratos y la existencia de mecanismos de persecución impulsados desde las mismas CTA, según relatan los entrevistados.

Algunas reflexiones finales

Como ha podido mostrarse las CTA, colombianas han tenido rápido crecimiento en el periodo 2000-2005. Ese crecimiento está relacionado principalmente con una estrategia las de grandes empresas en procura de tercerizar el enganche de la mano de obra, de los diferentes niveles de calificación. Las estadísticas disponibles y las observaciones apoyadas en estudios de caso en tres sectores –azucarero, floricultor y una empresa de servicios públicos (recolección de basuras)—, revelan un fenómeno complejo y diversificado en

diferentes tipos de producción de bienes y servicios, mediante trabajadores calificados, semicalificados y no calificados. Es cierto que en este estudio nos hemos focalizado en sectores que emplean ante todo a trabajadores con bajos niveles de calificación. Se hace necesario hacer también un seguimiento a los más calificados, porque un importante sector de las CTA aglutina este tipo de asalariados. Un ejemplo interesante es el del sector salud. ¿Cómo está transcurriendo el proceso de tercerización con reducción significativa de costos? ¿En qué medida la red hospitalaria pública y la misma privada se soportan hoy en día mediante CTA?

El fenómeno de las CTA, en la medida en que carezca de regulación e importantes controles, puede chocar con los intereses de otros países, interesados en evitar una competencia basada en bajos costos laborales. En este sentido, las notas escritas al comienzo del texto muestran que la presión demócrata en los EE.UU. va a ser muy insidiosa en el asunto de la aplicación de la normatividad laboral legal en la región. Esta puede ser la voz de alarma frente a la expansión “por fuera de controles” de las CTA colombianas.

En la medida en que las CTA han aparecido como una estrategia empresarial impulsadas por grandes unidades económicas (ingenios azucareros, explotaciones palmicultoras y floricultoras, organizaciones empresariales de salud, etc.), la aparición del conflicto con el movimiento sindical es un hecho. Los estudios de caso indican que las CTA afectan seriamente a las organizaciones sindicales y su capacidad de respuesta. Sin embargo, el asunto no puede entenderse únicamente como forma de reducción de los costos laborales. Ciertamente su expansión también se sustenta en mecanismos de control y disciplinamiento de la fuerza de trabajo, bajo el supuesto de que los trabajadores son ahora responsables de su propia empresa (la cooperativa).

Bibliografía

Fuentes primarias

Base de datos de la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop), (2000-2005).

Circular Conjunta No. 067 de las CTA del Ingenio Mayagüez, mayo 2006.

El Colombiano (2000-2006).

Entrevistas a trabajadores del Ingenio Mayagüez, Emsirva, Listos S.A., Extra, Dol Fresh Flowers y Asistencia Laboral²⁸.

Fuentes secundarias

Aricapa, Ricardo, 2006, “Las CTA en el sector azucarero”, en *Documentos de las ENS*, número 58, Ens, Medellín.

Delgado, Álvaro, 2005, “Hilando delgado”, en *Actualidad Colombiana*, número 426, Cinep, Ilsa, Planeta Paz, Redunipaz, Bogotá, 3 de abril-17 de abril, disponible en <http://www.actualidadcolombiana.org/boletin.shtml?x=1151>

²⁸. Por petición de gran parte de los entrevistados, se ha omitido su identificación en el texto.