

2009-12-01

Cooperativas de trabajo asociado: reflexión sobre compensaciones y solidaridad

Hugo Leonardo Pabón Pérez
Universidad de La Salle, Bogotá, hpabon@lasalle.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/gs>

Citación recomendada

Pabón Pérez, Hugo Leonardo (2009) "Cooperativas de trabajo asociado: reflexión sobre compensaciones y solidaridad," *Gestión y Sociedad*: No. 2 , Article 8.

Disponible en:

This Artículo de investigación is brought to you for free and open access by Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Gestión y Sociedad* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Cooperativas de trabajo asociado: reflexión sobre compensaciones y solidaridad

Hugo Leonardo Pabón Pérez*

Recibido: 13 de enero de 2009 – **Aprobado:** 6 de agosto de 2009

Resumen

Este artículo forma parte de la investigación *Análisis de la gestión de compensación y solidaridad en las cooperativas de trabajo asociado de producción de Bogotá*, cuya fundamentación se desarrolla en este momento. Se busca conocer las garantías y la estabilidad del trabajo remunerado que gozan asociados de CTA de Bogotá, a fin de establecer qué tan justas son y si, en realidad, constituyen una buena opción, pues se han incorporado como fuente para combatir la crisis de empleo que sufre el país en la actualidad.

La primera reflexión administrativa señala que las CTA promueven un tipo de relación diferente del trabajo dependiente o independiente. Objetivo: garantizar trabajo a sus asociados mediante el desarrollo de actividades económicas, según definición estratégica. En este tipo de cooperativas, el asociado participa del trabajo, la propiedad, la gestión y los resultados de la empresa asociativa. Otra reflexión genera otra

* Integrante del Grupo de Investigación de Economía Solidaria Lasallista, registrado en Colciencias. Es profesor de planta de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de La Salle donde dirige los Seminarios de Grado. Se desempeña como Coordinador de Proyectos y Trabajos de grado. Correo electrónico hpabon@lasalle.edu.co

variable fundamental: el estudio teórico y la profundización de *solidaridad, economía solidaria, principios y valores*, conceptos apoyados por autores importantes como Pablo Guerra, Hernando Zabala, Luis Razeto y otros. Asimismo, desarrolla un minucioso proceso para establecer matrices de interpretación que –con sus respectivas variables en el contexto solidario– permitan analizar la gestión de las CTA.

Palabras clave

Cooperativas de trabajo asociado, compensaciones, solidaridad, economía solidaria.

Abstract

This article is included in *Analysis of the Compensation and Solidarity Management in Associated Worker Co-operatives –AWC– of Bogota*, an investigation where theoretical issues are being developed. A goal is establishing remunerated-worker guarantees and stability for Bogota AWC members in order to set up whether co-operatives are really fair or a good employment option because they have been introduced as a source to struggle against the current job crisis in Colombia.

The first managerial reflection indicates that AWCs promote a relationship type rather different from a dependent-or-independent employment source. Objective: guarantee jobs for any member by developing economic activities according to a strategic definition. In this kind of co-operatives the members share work, property, management, and benefits of the work associative company. A second managerial reflection generates a basic variable: a theoretical study and a deepening of *solidarity, shared economy, principles and values*, all of those concepts supported by prominent authors like Pablo Guerra, Hernando Zabala, Luis Razeto, among others. Also, develops a rigorous process to establish interpretation matrices – including relevant variables in a solidarity context so they let to analyze the AWC management.

Keywords

Associated Worker Co-operatives, benefits, solidarity, shared economy.

Introducción

En la reflexión sobre las compensaciones es fundamental tener en cuenta el carácter empresarial de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y sus asociados. Quien contrata la producción de bienes, la prestación de servicios o la ejecución de obras con una CTA, lo hace a través de un ejercicio económico entre pares, no en virtud de una relación de subordinación o dependencia laboral. Así, se observa cómo los asociados aportan su fuerza laboral y recursos económicos y participan en la gestión administrativa, productiva y comercial asumiendo el riesgo empresarial.

En primera instancia se debe considerar que las CTA, en cumplimiento de uno de sus seis valores básicos, la equidad, permiten que varios individuos se unan para trabajar y obtener ingresos justos y equitativos. No olvidar que el trabajo es un componente esencial de la realización humana y el medio natural para acceder a los bienes y servicios que la sociedad ofrece para satisfacer las necesidades y alcanzar una vida digna en todos los aspectos individuales, familiares y sociales (Baena, 1999).

Se puede asegurar que el trabajo, como instrumento de acumulación de capital, puede constituirse en ocasiones en fuente de explotación, discriminación e inequidad. En cambio, el trabajo asociativo es una forma de aplicar la equidad y un instrumento de generación de riqueza solidaria y colectiva. Éste garantiza que el esfuerzo cooperativo de un grupo de individuos genere retribuciones equitativas para cada uno de ellos, pues el objetivo es que todos los asociados tengan trabajo y reciban ingresos justos por lo que hacen (Morales y Velandia, 1999).

De otra parte, una norma importante es aquella que pregona que en las CTA no hay subordina-

ción de los trabajadores a un patrón que sea dueño de los medio de producción y se quede con los excedentes generados por el trabajo de los empleados. Por tanto, no hay "salario" ni un tradicional contrato de trabajo, ni asociación sindical. En su lugar, los asociados/trabajadores de la cooperativa reciben una "compensación" de acuerdo con la cantidad y calidad de su trabajo y, asimismo, deben tener acceso a la seguridad social. También participan de todos los beneficios que de forma particular brinda cada una de las cooperativas de producción de Bogotá, en una gestión de solidaridad, elementos fundamentales que se pretende analizar en el marco de la investigación (Galindo, 2001).

El problema por resolver, entonces, formula la siguiente pregunta: ¿De qué forma se está desarrollando la compensación y la gestión de solidaridad en las CTA en Bogotá?

Objetivo general

Realizar el análisis de la gestión de compensación y solidaridad en las CTA en Bogotá.

Objetivos específicos

- Realizar el estudio de tipo y formas de compensación aplicadas a las CTA en Bogotá.
- Analizar la gestión de solidaridad aplicada en las CTA de Bogotá mediante la elaboración de un marco teórico en el cual se estudiarán los principales autores, principios, clases y teorías contrastadas con la realidad de estas organizaciones.

Marco teórico

En el marco legal de reflexión sobre compensaciones se encuentra que las CTA como empresas

de economía solidaria, son regidas por las Leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y, de igual manera, que están reglamentadas por el Decreto 468 del 23 de febrero de 1990. En estos documentos se destaca que en torno al tema de la compensación y garantías laborales, el gobierno nacional –ante el abuso de algunos empresarios para evadir sus responsabilidades económicas al desconocer los derechos de los trabajadores– aprobó el Decreto 4588 de 2006: “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las CTA”, modificado por el Decreto 2417 de 2007; en efecto, se trata de un mandato reglamentario que deroga expresamente el Decreto 468 de 1990. Dentro de la normatividad que se contempla para el análisis se destaca la Ley 828 de 2004, la cual se refiere a normas sobre control a evasión al sistema de seguridad social.

Para efectos de este material es importante traer el siguiente texto de la Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, aprobada por la Asamblea General de Cicopa en Oslo en septiembre 6 de 2003, y aprobada por el Comité Ejecutivo de Cicopa en febrero 17 de 2004, la cual afirma que las CTA se deben regir por la *Declaración sobre Identidad Cooperativa* y que, además, se hace necesario definir, a nivel mundial, los caracteres básicos y reglas de funcionamiento interno exclusivos y propios de estas cooperativas, cuyos fines y propósitos son diferentes de las otras cooperativas (Cicopa, 2004).

Esta definición sobre coherencia e identidad universal del cooperativismo de trabajo asociado, estimulará su desarrollo y producirá un reconocimiento mundial de la función social y económica que realiza en la generación de trabajo digno y sustentable, evitando desviaciones o indebidas utilidades. A continuación, las características básicas del trabajo de los asociados a las CTA:

1. Objetivo: crear y mantener para sus asociados puestos de trabajo sustentables, de tal manera que riqueza que mejore su calidad de vida, dignifique el trabajo humano, permita la autogestión democrática de los trabajadores y promueva el desarrollo comunitario y local.
2. Adhesión libre y voluntaria de sus socios para aportar su trabajo personal y recursos económicos, condicionada a la existencia de puestos de trabajo.
3. Por regla, el trabajo estará a cargo de sus socios y esto implica que la mayoría de los trabajadores de una empresa CTA son socios trabajadores y viceversa.
4. La relación del socio trabajador-cooperativa se considera distinta a la del trabajo asalariado dependiente y la del trabajo individual autónomo.
5. Su regulación interna se concreta por regímenes concertados y aceptados por los socios trabajadores democráticamente.
6. Son autónomas e independientes, ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo, de gestión y la disposición y manejo de los medios de producción.

Entre los principios esenciales del estado social de derecho se hallan la libertad económica (limitada por la responsabilidad social que protege el interés general), y el derecho de asociación (expresión eminente de la autonomía de la voluntad). Estos principios estimulan el ejercicio del trabajo y lo promueven en condiciones de dignidad humana, relaciones decentes de trabajo y pactos sostenibles para el mejoramiento integral y la promoción justa y equitativa del interés del hombre (Bonow y Watkins, 1987).

Como punto central se encuentra la consideración del trabajo como un derecho fundamental de los ciudadanos de un país democrático. Por

eso, la Constitución Política de Colombia consagra en su preámbulo la intención de “asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz” (República de Colombia, 1991). Los componentes más importantes rezan así:

- El artículo 1 define al país como una “República unitaria, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad”.
- El artículo 25 determina que “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
- El artículo 53 establece la “Igualdad de oportunidades para los trabajadores”.
- El artículo 57 determina que “la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”.
- El artículo 58 le ordena al Estado “proteger y promover las formas asociativas y solidarias de propiedad”.
- El artículo 333 indica que “el Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial” (República de Colombia, 1991).

Asimismo, se puede observar que, como cualquier organización cooperativa y en cumplimiento de los principios cooperativos, el ingreso como asociado a las CTA, “debe ser voluntaria y no puede haber restricciones ni discriminaciones sociales, políticas o religiosas que impidan la afiliación”. Se debe anotar que las CTA deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de labor o de los derechos que suministren fuente de trabajo: cuando se requieran equipos tecnológicos, herramientas, *software* y demás instrumentos, locales, oficinas, muebles, enseres, montajes, infraestructuras, e intangibles como licencias,

franquicias o concesiones y demás, que poseen sus asociados, podrá convenir con ellos el uso pagado, o según el caso, incorporar el valor de utilización dentro del cuerpo de aporte de trabajo asociado. Si los medios de producción o de labor son de terceros se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en su manejo por parte de la cooperativa (Dansocial, 2001a).

Otra de las características de estas cooperativas es la justa y equitativa compensación del trabajo asociado, uno de los temas de interés para la presente investigación. La compensación en las CTA parte de la base que “el fruto del trabajo pertenece a los trabajadores asociados y que servirá para compensar el esfuerzo aportado por los miembros de la cooperativa”. Para esto es necesario que la misma cooperativa en su interior establezca un régimen o las reglas para pago de las compensaciones; es decir, de manera clara debe especificar lo concerniente a la forma como se realizará dicho pago sin que constituya un salario. El régimen de compensaciones debe inscribirse ante el Ministerio de la Protección Social.

Dentro del anterior contexto, es lógico que la mayor parte del producto del trabajo se destine a los trabajadores en forma de compensaciones ordinarias permanentes o periódicas, pues es de la forma más directa como el asociado percibe los beneficios de estar asociado en el trabajo, sin perjuicio de generar reservas, fondos y servicios comunes y también sobre la base de considerar que el trabajador asociado debe recibir mediante compensaciones el producto de su esfuerzo, en vez de reconocer un rendimiento, una renta o alguna otra retribución a su aporte patrimonial. No obstante, también se debe tener en cuenta que como asociados igualmente son dueños de la empresa y, por tanto, participan de los buenos o malos resultados de la empresa.

En efecto, un análisis de la compensación y de las garantías laborales que ofrecen las CTA ayudará a establecer qué tan adecuadas son para la generación de empleo a profesionales en Bogotá.

Régimen de compensaciones

Según Cabas y Castro (2008), compensación es toda retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo a la cooperativa y con base en los resultados de éste. Por su naturaleza, características y de conformidad con la ley, la compensación por el trabajo, no constituye salario. Las compensaciones para trabajadores asociados se establecen teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y la calidad del trabajo aportado.

Tipos de compensaciones

La cooperativa puede convenir con el trabajador asociado diversas modalidades de compensación, así:

- *Compensación ordinaria fija:* consiste en una retribución cuyo monto se establece previamente. Dentro de esta modalidad caben las compensaciones por unidad de tiempo, que fijan valor por hora, día, semana, quincena o mensualidad.
- *Compensación por unidad de obra o destajo:* consiste en pagar el valor de la compensación por cada pieza o unidad que fabrique o procese el trabajador asociado. Esta unidad se puede pactar dependiendo de la labor; en casos en que no esté obligada a cumplir una jornada ordinaria no son aplicables las normas sobre salario mínimo legal, como en las costumbres agropecuarias.
- *Compensación por tarea:* el trabajador asociado en esta modalidad se compromete

a realizar determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o por periodo establecido, entendiéndose que el trabajador cumple su jornada cuando termina la obra en cuestión.

- *Compensación mixta:* consiste en la combinación antes citada en la cual se establece que a partir del cumplimiento de la tarea, el trabajador asociado gana una bonificación por unidad de obra adicional.
- *Otras formas mixtas de compensación:* la cooperativa puede pactar otras formas mixtas de compensación consistentes en una compensación ordinaria básica por unidad de tiempo y porcentajes o comisiones; o sobre remuneraciones por unidad de obra, bonificaciones porcentuales y progresivas, de acuerdo con los planes fijados para el crecimiento, según lo establezca el consejo de administración.
- *Compensación global:* ésta equivale a un pago periódico que incorpora y paga la parte de la compensación ordinaria más lo que corresponde a la parte de los derechos económicos consagrados como compensaciones extraordinarias en el presente régimen. En este caso se toma, para efectos de pago de seguridad social, el equivalente a la compensación ordinaria y ésta no podrá ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente.
- *Pago semestral:* reconocimiento que podrá recibir el trabajador asociado para atender sus gastos personales y familiares, que se causen por costumbres sociales, religiosas y tradicionales, con motivo de las vacaciones escolares de mitad de año y los festivos de navidad y año nuevo.
- *Descanso anual:* todo trabajador asociado que cumpla un año de labores continuas en la cooperativa, tendrá derecho a disfrutar de

un periodo de descanso anual remunerado de 15 días calendario durante el cual recibirá proporcionalmente la compensación ordinaria que esté devengando el día en que comience a disfrutar de éste si la compensación es fija. Esta compensación será aplicable si se pacta con anticipación en el momento de la vinculación.

- *Pago anual diferido*: la cooperativa podrá reconocer a favor de los trabajadores asociados, un pago extraordinario que será entregado en el evento de su desvinculación mediante reglamentación del consejo de administración, equivalente a una compensación mensual ordinaria por un año completo de servicio o proporcional por la fracción del año trabajado. Dicho reconocimiento se liquidará anualmente el 31 de diciembre y se llevará a una cuenta individual del asociado trabajador. Este pago será consignado en una cuenta individual en los fondos de pensiones como ahorro voluntario de cada uno de los asociados.
- *Intereses del pago anual diferido*: la cooperativa podrá reconocer a favor de los trabajadores asociados un pago especial anual del 12% sobre el valor del pago anual diferido que cada asociado tenga acumulado a 31 de diciembre de cada año. La compensación especial será entregada en enero del siguiente año a aquel en que se causaron o en la fecha de retiro del asociado, y se realizará antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual en cuantía proporcional al lapso transcurrido.
- *Compensación libre*: la cooperativa y el asociado pueden invertir libremente su compensación en las diferentes modalidades teniendo en cuenta eventos especiales de trabajo suplementario o adicional cuando éste es intermitente.

- *Compensación integral*: se reconocerá la compensación integral al asociado en el momento que se incluya la compensación ordinaria, la compensación semestral, la compensación anual y la compensación extraordinaria, a manera de compensación integral, que en ningún caso será inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes. En este caso, el asociado recibirá todo su pago de manera mensual, el cual integrará todas las compensaciones a que tiene derecho, y no tendrán ningún derecho a otros reconocimientos o liquidaciones posteriores.
- *Compensación por vía de excedentes*: en el evento en que se produzca excedentes al cierre del ejercicio económico, la asamblea general –conforme a la ley– podrá aplicar parte de éste como retorno a los asociados, en relación con la participación en el trabajo, y ésta se efectuará como compensación complementaria ocasional.
- *Compensación por unidad de obra o destajo*: consiste en pagar el valor de la compensación por cada pieza o unidad que fabrique o procese el trabajador asociado. Esta unidad se puede pactar dependiendo de la labor; en los eventos en que no esté obligada a cumplir una jornada ordinaria no son aplicables las normas sobre salario mínimo legal, como en las costumbres agropecuarias (Cabas y Castro, 2008).

El trabajo asociado cooperativo se define como la actividad libre, física, material, intelectual o científica que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado agruparse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa (Dansocial, 2001b). Asimismo, éste se rige por sus propios

estatutos; en consecuencia, no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente y, por tanto, no está sujeta a la legislación laboral ordinaria sino que los mismos trabajadores asociados redactan y aprueban su propia normatividad y definen las relaciones entre la cooperativa y sus asociados, que por su naturaleza cooperativa y solidaria, estarán regulados por la legislación cooperativa, los estatutos, el acuerdo cooperativo y el régimen de trabajo asociado y de compensaciones (Superintendencia de Economía Solidaria, 2004).

Según el tipo de trabajo, especialidad, rendimiento, calidad y cantidad del mismo que se aporte, los asociados percibirán compensaciones. Las compensaciones harán parte contable de los costos de operación, debiendo establecerse en forma adecuada, técnica y justificada, de tal manera que retribuyan de la mejor forma posible el aporte de trabajo asociado con base en sus resultados, pero sin constituir salario y, por tanto, sin generar de ninguna manera indemnización alguna. La autonomía administrativa y asumir riesgos en la realización de las actividades, son características que prevalecen cuando se convienen o contrata la ejecución de cualquier trabajo total o parcial en favor de terceros, por eso todas las labores de trabajo personal de los asociados serán organizadas exclusivamente con disposiciones internas (Morales y Velandia, 1999).

En Colombia se prohíbe el trabajo asalariado en las CTA, excepto para personal exclusivamente transitorio y ocasional y, en tal caso, por tratarse de trabajo de no asociados, será el único que para su remuneración y prestaciones se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia vigente, o por cualquier legislación que en el futuro pudiera reemplazarlo. La parte más importante del decreto es la prohibición

impuesta a estas empresas para actuar como intermediario o como empresa de servicios temporales. La definición de intermediario, a partir del Código Sustantivo del Trabajo, se plantea en los siguientes términos: "Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador" (Dansocial, 2001b).

Asimismo, no olvidar que las CTA no son empresas de servicios temporales, ya que la definición de estas últimas se plantea con claridad en la Ley 50 de 1990, artículo 71, en los siguientes términos: "Es empresa de servicios temporales que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador".

Para el análisis de la gestión de las compensaciones se debe tener en cuenta los estatutos de forma independiente en cada una de las CTA ya que éstos deben señalar los beneficios del trabajador a partir de unos ingresos que constituirán las compensaciones, concepto que no tiene la protección que posee el salario. En relación con el sistema de seguridad social se acoge lo acordado estatutariamente, aunque las empresas de trabajo asociado son responsables de la afiliación de sus trabajadores como independientes.

La segunda reflexión en torno a la solidaridad es otra variable fundamental de la investigación. En este caso se ha desarrollado un amplio estudio teórico y una aproximación a conceptos y definiciones como solidaridad, economía solidaria junto con sus principios y valores por

parte de importantes autores y personajes. Para el sociólogo Pablo Guerra, la economía de la solidaridad surge en América Latina en la década de los ochenta, en busca de dos objetivos fundamentales. En primer lugar, rescata las formas alternativas de hacer economía (producir, distribuir, consumir y acumular); en segundo lugar, reelabora la teoría económica mediante la construcción del instrumental necesario para comprender estas economías alternativas que funcionan con parámetros, valores y principios diferentes de los típicamente privados –capitalistas y estatales– regulados (Guerra, 2002).

El sentido de solidaridad es indispensable en toda organización para lograr que las personas trabajen conjuntamente, estén en armonía y luchan juntos por los objetivos que se plantean en las compañías, lo que de alguna permite que la sociedad logre satisfacer tanto las necesidades individuales como comunes en general; por esta razón, se hace necesario conocer la definición y el significado de valor solidario entre las personas.

A nivel internacional no existe un consenso acerca de las expresiones que constituyen la economía solidaria, ya que en algunos países hasta ahora se desarrolla mientras que en otros se plantea el concepto de economía social, popular, informal de trabajo o tercer sector. Esto se produce porque las nociones sobre este sector todavía se encuentran en construcción. De hecho, la solidaridad cuenta con diversas manifestaciones según el contexto donde se desarrolle, por ello es de suma importancia construir de forma adecuada –en un contexto de apertura de mercados– un concepto adecuado de solidaridad colombiana, ya que éste puede permitir la integración y mundialización de la solidaridad con el objeto de fortalecer la producción y los espacios en la sociedad mediante la generación de empleo,

actividades económicas y número de asociados en todo el mundo (V Congreso de Pedagogía y Cultura Solidaria, 2004).

Puesto que el ser humano vive en el recuerdo histórico, las prácticas solidarias se cimientan en relaciones de interdependencia voluntarias, a las cuales se somete una pluralidad de personas organizadas en función de unos fines, unos derechos, unas responsabilidades y unas obligaciones recíprocas respecto del bien pretendido. Ese bien pretendido no es otro que el bienestar colectivo, el bien común. Por eso se resalta la necesidad de retomar todos los hechos históricos que integran el socialismo, ya que el cooperativismo no es fuente exclusiva de inspiración. Organizarse para producir o para construir no es la única práctica solidaria. Existe otro tipo de prácticas solidarias, como la organización para la defensa de intereses concretos (el caso de partidos, movimientos políticos y sindicatos); también se encuentran las organizaciones cuyo objetivo principal consiste en colocar recursos físicos o humanos al servicio de un fin altruista; igualmente existe otra clase de organizaciones que proyecta todos estos tipos de prácticas hacia su objetivo social. No obstante, cuando esta práctica solidaria se configura como “proyecto de desarrollo destinado a promover a las personas y las colectividades como sujetos de los medios, recursos y herramientas de la producción y la distribución de las riquezas, buscando la suficiencia como respuesta a las necesidades y el desarrollo genuinamente sustentable”, se produce la presencia de prácticas eminentemente económico-solidarias. (V Congreso de Pedagogía y Cultura Solidaria, 2004).

Para la reflexión es importante anotar que las características de la economía solidaria son las siguientes:

1. Estar organizada como empresa, que contemple en su objeto social, el ejercicio de una actividad socioeconómica tendiente a satisfacer necesidades de sus asociados y el desarrollo de obras de servicio comunitario.
2. Tener establecido un vínculo asociativo, fundado en principios y fines contemplados en la ley.
3. Incluir en sus estatutos de funcionamiento la ausencia de ánimo de lucro, motivada por la solidaridad y el servicio social.
4. Garantizar igualdad, derechos y obligaciones de sus miembros independientemente de sus aportes.
5. Establecer en sus estatutos un monto mínimo de aportes sociales no reducibles, debidamente pagados durante su existencia.
6. Integrarse social y económicamente, sin perjuicio de sus vínculos con otras entidades sin ánimo de lucro cuyo fin sea promover el desarrollo integral humano (Ley 454).

Con relación a las anteriores características de la economía solidaria se hace indispensable identificar los principios que permiten el desarrollo y fortalecimiento de las personas en bien de la sociedad. El artículo 4 de la ley menciona y establece los siguientes principios de la economía solidaria:

1. El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.

7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica (Ley 454).

Igualmente, la ley establece los siguientes fines:

1. Promover el desarrollo integral del ser humano.
2. Generar prácticas que consoliden vivencias de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como forma para alcanzar el desarrollo y la paz de los pueblos.
3. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
4. Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.
5. Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna (Ley 454).

Solidaridad: autores, teorías y conceptos

A continuación se presenta una serie de definiciones e ideas por parte de autores, personajes o entidades importantes que abordan los referentes de *solidaridad*, *economía solidaria* y *trabajo asociado*, conceptos ineludibles para las cooperativas de trabajo asociado:

“Etimológicamente, solidaridad proviene del término sólido que se deriva del latín *solidus*, el cual significa compacto, consistente, macizo.

Utilizado este término entre los juristas romanos para referirse a la responsabilidad de asumir la totalidad de una deuda; por lo cual el término *in solidum* se refiere a la solidez de los hombres con las leyes. Hay solidaridad de la mayoría de deudores cuando están obligados a una misma cosa, de manera que cada uno pueda ser forzado por la totalidad y que el pago hecho por uno solo libere a los otros para con los acreedores" (Duvignaud, 1992).

"El sentido de la solidaridad se basa en que los hombres están confiados unos a otros por la naturaleza: por el hecho mismo que un hombre no debe ser extraño para otro hombre" Cicerón.

"La solidaridad se aplica en la caridad o en el amor al prójimo, ya que el hombre es el ser más próximo a nosotros, en cuanto a debemos ser benefactores de los hombres y soportarlos, todos los seres que forman parte de una realidad común tienden a parecerse" Marco Aurelio.

Robert Owen afirma: "La solidaridad dentro de la economía: instrumento de equidad para jugar un papel determinante en la erradicación de la pobreza y del hambre, promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer, el logro de la educación básica primaria sin exclusión y la reducción de la mortalidad infantil, entre otros factores de inclusión social que reduzcan la brecha entre ricos y pobres" (Zabala, 1998).

Max Weber dice: "La solidaridad es la característica de aquellas relaciones sociales en que la acción de cada uno de los participantes se imputa a todos los demás. Sus elementos son las nociones de igualdad/fraternidad, junto a la de unidad/indivisibilidad frente al exterior" (V Congreso de Pedagogía y Cultura Solidaria, 2004).

Concepto ético: "La solidaridad se refiere a la ética, es decir, la consideración de la solidaridad

como principio ético, como virtud; la solidaridad aparece como reactualización de la fraternidad, como conciencia de la culpa común que se expresa en cierto sentido, a través de la conciencia de la falta común... La noción de solidaridad como principio ético de origen religioso, tiene cuatro elementos comunes: el vínculo de amistad o amor que abarca a todos los hombres, que conduce a un objetivo de unidad y ayuda mutua, y que exige cierta noción de comunidad de bienes" (Orozco, 2004).

Concepto cristiano: "La solidaridad y el cristianismo se fundamenta en el nosotros que precede a la idea de la individualidad con que se hacen el hombre o la mujer en el grupo o la sociedad a que pertenecen. La comunión de los vivos y de los muertos, del hombre y de Dios, fundamenta la solidaridad invisible; tal solidaridad derriba el sistema administrativo y estatal del imperialismo" (V Congreso de Pedagogía y Cultura Solidaria, 2004).

"La solidaridad es lo que hace que los grupos humanos permanezcan enteros y, en consecuencia, sin solidaridad los seres humanos no actúen ni como grupos ni como humanos. La solidaridad es una forma general de la sociedad, el desarrollo humano es el desarrollo de la solidaridad" Emilio Durkheim.

"La solidaridad entendida como principio de interdependencia (todos son responsables de todos) incrementa la sensibilidad frente a los menos favorecidos. En el espíritu de la solidaridad y mediante los instrumentos del diálogo aprendemos a: respetar a todo ser humano; respetar los auténticos valores y las culturas de los demás; respetar la legítima autonomía y la autodeterminación de los demás; mirar más allá de nosotros mismos para entender y apoyar lo bueno de los demás; contribuir con nuestros

propios recursos a la solidaridad social en favor del desarrollo y crecimiento que se derivan de la equidad y la justicia; construir unas estructuras que aseguren la solidaridad social y el dialogo como rasgos del mundo en que vivimos” Juan Pablo II

“La solidaridad se manifiesta en el propio compartir o uso común de los medios de producción, en la autogestión o participación de todos, en la administración y toma de decisiones, en el intercambio fluido de la información tecnológica que se hace disponible para todos, en el compartir conocimientos y experiencias, en la colaboración en el trabajo, en la cooperación entre trabajadores y productores asociados, en la realización de actividades, en consumir asociativamente para maximizar la utilidad que prestan los bienes y recursos, en distribuir los resultados de la operación económica de manera justa y equitativa, en acumular asociativamente excedentes que serán utilizados en beneficio de todos, en preocuparse de los efectos que puede tener la propia actividad económica sobre la comunidad y el medio ambiente en que están insertos, en la formación de asociaciones y gremios para impulsar objetivos compartidos y defender objetivos comunes... La solidaridad se inserta en el llamado ético y cultural al amor y la fraternidad humana, hace referencia a la ayuda mutua para enfrentar problemas compartidos, a la benevolencia o generosidad para con los pobres y necesitados de ayuda, a la participación en comunidades integradas por vínculos de amistad y reciprocidad... Las organizaciones solidarias buscan satisfacer necesidades y enfrentar los problemas sociales de sus integrantes a través de una acción directa, mediante el propio esfuerzo y con la utilización

de recursos que logran obtener. Buscan resolver sus problemas mediante la ayuda mutua y el auto desarrollo. Son iniciativas que implican relaciones y valores solidarios, en el sentido en que las personas establecen lazos de colaboración mutua, cooperación en el trabajo y responsabilidad conjunta” (Razeto, 1999).

“La solidaridad es una actitud, una disposición aprendida, que tiene tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental. La mejor forma de presentar la solidaridad es con la acción, es decir, fomentando la preocupación y compromiso con los demás. Además es fuente generadora de riqueza económica, capital social, lo cual permite que las organizaciones en la participación, democracia y autogestión sean socialmente competentes y económicamente sostenibles” (Dansocial, 2001a).

“La solidaridad es la responsabilidad contraída por un grupo de personas para prestarse apoyo en el proceso que surge de las prácticas de la ayuda mutua y la cooperación, como un concepto y un valor que contribuye a la integración de los miembros de una comunidad, bajo el presupuesto de la igualdad entre las personas que hacen parte de una empresa asociativa, por encima de cualquier noción de superioridad o inferioridad [...] La solidaridad en las empresas de economía solidaria es una actitud recíproca, un respaldo económico y social mutuo como resultado de las aportaciones que hacen sus asociados para constituir su propiedad social. La solidaridad se presenta en dos variables: la horizontal que hace relación a los asociados entre si; y la vertical que se refiere a los asociados frente a su empresa y hacia otras empresas asociativas” (Zabala, 1998).

Referencias

- Baena Baena, J. M. (1999). *Realidad y perspectivas de la Economía Solidaria en Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Bonow, M. y Watkins. W. (1987). *Principios Cooperativos*. Alianza Cooperativa Internacional. Bogotá: Fondo Editorial Cincop.
- Cabas, S. y Castro, T. (2008). *CTA de Bogotá: análisis de compensaciones y garantías laborales*. Bogotá: Trabajo de grado. Universidad de La Salle, Facultad de Administración de Empresas.
- Cicopa, (2004). *Organización internacional de cooperativas de producción industrial, artesanal y de servicios, declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado*. Oslo: Cicopa.
- Dansocial (2001a). *Cooperativas*. Bogotá: Imprenta Nacional (Colección Dansocial, 1).
- Dansocial (2001b). *Cooperativas de trabajo asociado*. Bogotá: Imprenta Nacional (Colección Dansocial, 3).
- Duvignaud, J. (1992). *La solidaridad: Vínculos de sangre y vínculos de solidaridad*.
- Galindo G. J. (2001). *Creación de Cooperativas de trabajo asociado*. Pasto: Instituto María Cano-Ismael.
- Guerra, P. (2002). *Economía de la solidaridad: Una introducción a sus diversas manifestaciones teóricas*.
- Morales Arrieta, J. A. y Velandia Herrera, N. F. (1999). *Salarios Estrategias y sistema salarial o de Compensaciones*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Orozco Silva, L. E. (2004). *Fundamentos éticos de una política de solidaridad*. Bogotá: Universidad de Los Andes.
- Razeto, L. (1999). ¿Economía solidaria? *Revista Persona y Sociedad* (Santiago de Chile), N° 2, Vol. XIII.
- República de Colombia (1991). *Constitución política de Colombia 1991*. Bogotá: Temis.
- República de Colombia (1990). *Decreto número 0468 de 1990*. En: www.dansocial.gov.co
- República de Colombia (1988). *Ley 454 de 1998*. Bogotá: Cincoop.
- República de Colombia (1988). *Ley 79 de 1988*. Bogotá: Cincoop.
- Superintendencia de Economía Solidaria (2004). *Sector Solidario en Colombia: Sistema Económico en repunte*, informe sectorial N° 1.
- V Congreso de Pedagogía y Cultura Solidaria (2004). Medellín, 10-14 de noviembre. Compilado por Dansocial. *Derecho a solidarizarse*. Medellín: Fundación Corona, Juriscoop y otros.
- Zabala S., Hernando (1998). *Las teorías sobre la solidaridad y el porvenir de la cooperación*. Medellín: Cincoa.