



Utilización de cooperativas para el manejo del personal en las plantaciones

Use of cooperatives for plantation personnel management

FERNANDO AFRICANO ORTIZ¹

RESUMEN

Después de hacer un análisis de los varios cambios que se dieron en la década del 80, se considera necesaria una respuesta en la definición de nuevos sistemas de contratación colectiva e individual, nuevos horarios de trabajo, jornadas más cortas y flexibles y nuevos modelos de organización empresarial. Todo esto lleva a hablar de eficiencia. Las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociadas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios. Esta ponencia incluye los resultados de una encuesta realizada a los trabajadores asociados a las cooperativas de Unipalma que vienen funcionando desde hace más de dos años, para mostrar la imagen que los cooperados tienen del sistema cooperativo. Se concluye que, en general, el sistema garantiza una gran seguridad desde el punto de vista laboral, pues no tipifica un contrato de trabajo y no existe el riesgo de las prestaciones hacia atrás, y además trae ventajas económicas y sociales a los cooperados.

Palabras claves: Plantaciones, Mano de obra, Cooperativas, Trabajo

SUMMARY

After analyzing the various changes that took place in the eighties, a new definition of collective and individual hiring systems is required, together with new labor schedules, shorter and more flexible labor days, and new business organization models. All this leads to efficiency. Associated labor cooperatives are non-profit companies which put together the personal work of its associates and their economic contributions for the production of goods, the execution of works, and the rendering of services. This paper includes the results of a survey made among the workers associated to the Unipalma cooperative, which has been operating for over two years, with the purpose of showing the image of the cooperative system among its members. In general terms, we conclude that the system provides labor security, since there is no labor contract and there is no risk of retroactive fringe benefits. Furthermore, cooperatives offer economic and social advantages to their members.

1. Unipalma. Cra. 12 No. 71-53 (201). Santafé de Bogotá D.C.. Colombia.

Debido a los cambios que se han dado en la década del 80, como han sido la internacionalización de la economía, los cambios en la política, en la ecología y en los vínculos estrechos y limitados del desarrollo en los procesos de reestructuración de las empresas, los servicios públicos y la administración del Estado, y la constante evolución tecnológica y organizativa del trabajo, se hace necesaria una respuesta en la parte de la definición de nuevos sistemas de contratación colectiva e individual, nuevas políticas de tiempos, horarios de trabajo, jornadas más cortas y flexibles, creación de nuevos modelos de organización empresarial y de mayor profesionalismo en el trabajo, nuevas políticas ambientales y de seguridad, nuevos servicios sociales, sanitarios, colectivos y de prestación directa a la persona.

Esto lleva a hablar de lo que es la eficiencia. Es algo que todos quieren y que se aprecia universalmente y se puede lograr de dos maneras, y una vez lograda, aumentarla. En primera instancia, concentrarse en el individuo por medio de una buena selección y entrenamiento de personal; segundo, mediante el empleo de estrategias como son el ejercicio del poder mediante normas que reglamentan el trabajo o el empleo de recompensas, para moderar la resistencia y la negociación como una posición ideal.

En la parte del manejo del individuo cabe hablar de la participación. En estos grupos, las personas se reúnen y aportan sus conocimientos, habilidades, ideales, motivaciones, y por medio de la interacción entre estas variables, se logre ojalá un sinergismo que estimule el desarrollo.

En el gobierno del presidente Virgilio Barco, en febrero de 1990, se dictó el Decreto 468, por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988, y se dictan disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado, las cuales vienen complementadas a lo que fue la Ley 50 y la Ley 100.

Las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios.

Cómo son estas cooperativas? Diez personas o más, por medio de la Ley 79 del 88, se reúnen para efectuar labores materiales, intelectuales, producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios. Ellos pueden dar unos beneficios complementarios a sus asociados como son el ahorro y el crédito, la parte de consumo, bienestar social y solidaridad. Dentro de una gran autonomía administrativa ellos mismos deben plantear sus regímenes de trabajo. Estas cooperativas no están demarcadas dentro del Código Sustantivo del Trabajo, sino que ellos mismos deben reglamentar su régimen de trabajo, el cual debe ser inscrito ante el Ministerio del Trabajo; también deben generar sus propios regímenes de previsión y seguridad social, y sus regímenes de compensaciones. Ellos deben también regular todo lo que se refiere a requisitos de vinculación, jornadas de trabajo, honorarios nocturnos, descansos, permisos y sanciones, y deben generar también las compensaciones. No se puede hablar de salario, sino de compensación en función del trabajo, de la especialización de ese trabajo, del rendimiento, de la cantidad, etc., y al terminar cada ejercicio deben hacer el reintegro de sus compensaciones mediante de la distribución de los excedentes.

El presente trabajo incluye los resultados de una encuesta realizada a los 185 trabajadores asociados a las cooperativas que tiene Unipalma desde hace dos años y medio, con el fin de mostrar la imagen que tienen los mismos cooperados del sistema cooperativo. Igualmente, la encuesta ha sido utilizada para saber cómo se está y si lo que se piensa está en línea con lo que los

cooperados sienten y ven, y del mismo modo ver hacia dónde se deben dirigir las actividades.

Se presentan algunos aspectos generales de la población que conforma dichas asociaciones, con el fin de mostrar algunos aspectos básicos. Por ejemplo, el 78% de los asociados está entre los 18 a 35 años, lo cual muestra que la mayoría se encuentra en una etapa de alta productividad.

Otra variable importante, para efectos de evaluación social, es el nivel de escolaridad que muestra que si acorde con el trabajo, ellos están en el grado de capacitación requerido. La encuesta mostró que el 83,8%



*En la parte
del manejo
del individuo
cabe hablar
de la
participación.*

de la población se encuentra en el grupo de una escolaridad máxima de 5o grado, lo cual está de acuerdo con la labor para la cual ellos están contratados.

Otro de los parámetros indica el nivel socio-económico de la población, la práctica de deportes y la dedicación a alguna actividad de recreación, dado que esto permite o propicia mejores condiciones de salud que inciden directamente en la productividad de la mano de obra. Aquí, el 77,8% de los asociados practica algún deporte, dando mayor importancia al fútbol, en segunda instancia al tejo, y por último al ciclismo. El 59,5% está ejerciendo algunas actividades de recreación, algunas con sus familias; según los datos, el 40% puede disfrutar cada ocho días de estas actividades, el 31% en períodos mayores a ocho días y el resto en un nivel intermedio.

Con el fin de determinar si el aumento de productividad se da por estar presente el trabajo familiar, como mostraba Rafael Rey en una de sus diapositivas, donde este año, a raíz de la ausencia de mano de obra, se vincularon directamente las esposas de los afiliados para que ayudaran a recoger el desgranado, y permitir así un mayor avance en el área de cosecha, al no gastar ellos un 30% del jornal en recoger la pepas. Esto también se ha dado sobre todo en la plantación de Santa Bárbara por su cercanía al pueblo, donde las señoras, al llevar el almuerzo a los asociados, se quedan ayudando tanto en la recogida del desgranado como en parte de su labor. Entonces se quería saber si este incremento en la productividad, que vale la pena anotar, y que comparativamente con el jornal de administración, se elevó en un 70%.

Comparativamente, el sistema con los primeros corteros que hubo por administración y que fueron los que hicieron tomar la decisión de una alternativa diferente a la contratación directa, que es la situación usual en muchas de las plantaciones, donde después de haber pasado por el contratista individual, el grupo de dos o tres trabajadores, de los cuales uno es contratista, finalmente llegar a la situación de contratar directamente a los trabajadores; se dió un ejercicio muy interesante, y fue que aun teniendo contratistas civiles, constituidos en

empresas con razón social, con muy buen control por parte de la empresa, sabiendo que estos controles entre más estrictos más tipifican una relación directa.

En Unipalma por existir un sindicato, dentro de una de las convenciones y ya teniendo problemas, se vio que a pesar de los controles se fugaban algunos de los dineros que eran de los trabajadores y la empresa tenía que ser solidaria. Se tomó la decisión de contratar 50 trabajadores de los mejores que tenían los contratistas, quienes tenían un nivel por encima de 1,5 toneladas (1,7-1,8) y al entrar por administración bajaron a producir 900 kilos por día. El mismo sindicato, en comisiones permanentes con la empresa, nunca permitió mejorar esta situación, porque la gente argumentaba, que por el hecho de tener una fracción fija, ya gastaban tiempo en la afilada de la herramienta, cuando no era el búfalo, entonces eran las mallas. Era un sinnúmero de disculpas que generaron que al tener una base fija, la productividad estaba de por

medio y los incentivos cada vez había que hacerlos mayores para que la gente tratara de llegar al rendimiento normal que se tenía. Fue así como durante todo el año 91, cuando ocurrió esta situación, el rendimiento de contrato estuvo dentro de las mismas producciones, las mismas áreas, las mismas herramientas y estuvo por encima del 42% con respecto al contrato de administración. Y en el momento de implementar el sistema, a partir del año 93, el rendimiento de los trabajadores asociados subió en un 70% con respecto a estos trabajadores de administración y en un 20% con respecto a los trabajadores de contrato, y lo más curioso fue que los 50 trabajadores que se habían contratado quedaron dentro de la empresa; el sindicato aceptó que ellos quedaran contratados y pasaran a hacer labores de administración para poder continuar con el sistema de contratos. Estos trabajadores perteneciendo a la organización sindical renunciaron a la empresa, se vincularon a una coope-

rativa y se fueron a cortar, pues esa era la labor que conocían y saben hacer, y por el pago integral y demás posibilidades y beneficios que tiene el sistema, pasaron a ser nuevamente los mejores corteros, pero dentro de las cooperativas de trabajo.

Con el fin de determinar si ese aumento de productividad se había dado en parte por la ayuda de las familias,

...el 83,8% de la población se encuentra en el grupo de una escolaridad máxima de 5o grado, lo cual está de acuerdo con la labor para la cual ellos están contratados.

esta pregunta se incluyó en las encuestas y sólo el 18,9% de los asociados afirmó que comparte la labor con miembros de su familia, siendo un porcentaje válido que puede explicar, en un momento dado, el aumento del rendimiento de las labores; pero sin embargo, la mayoría de los asociados, el 81,8%, realiza su labor a nivel individual, llevando esto a pensar que el aumento de la productividad puede estar explicado por la motivación e incentivos que tienen con la modalidad de trabajo asociado, donde su compensación depende de sus resultados, pues las horas laborales en ambos sistemas son iguales.

El 35,7% de los asociados posee vivienda propia. En esta pregunta y para evitar que fuera sesgada la respuesta, simplemente se les preguntó quienes tenían vivienda propia y desde cuándo vivían en ella. Del 35,7% que tiene la vivienda, tan sólo un 21 % lleva un tiempo igual o menor a tres años en ella. Lo cual puede mostrar que sólo el 7% de la muestra total ha logrado conseguir su vivienda mediante los mayores ingresos que le ha dado el sistema. Pero en su gran mayoría comentaron que han podido conseguir mucho bienestar, ya sea por medio de los créditos que la misma cooperativa les facilita, o sólo con el respaldo de estar en una entidad organizada y ver el desarrollo general de la zona, la gente les da créditos con los cuales pueden adquirir electrodomésticos y artículos básicos para elevar su nivel de vida. Esto se refleja en el mismo pueblo, ya que la gente al manejar todos sus recursos ha generado una serie de negocios que no existían. En el caso de Veracruz, por ejemplo, ya hay tres bicicleterías, droguerías, panaderías, etc., motivando una mayor actividad comercial en el pueblo. El objetivo es que las mismas cooperativas, por medio de las familias, compren herramientas a sus cooperados y amplíen la actividad económica del pueblo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores. Vale la pena decir que se han bajado los precios de algunos artículos del mercado, porque ellos tienen cerca de sus oficinas o en las mismas oficinas o casinos, expendios de víveres y están bajando el costo de vida en la zona, porque pueden comprar a precios de proveedor y tienen la capacitación para manejar estos pequeños negocios.

El 81,6% de los asociados considera que existen problemas al interior de la cooperativa. Los más relevantes son la desunión y las relaciones interpersonales inadecuadas.

Para tener una visión de las organizaciones cooperativas según la opinión de los asociados y tener una idea global del funcionamiento de las cooperativas, se buscó recoger la percepción de los asociados al respecto, buscando determinar el nivel de consolidación de estos grupos y su identidad con el trabajo cooperativo, que es la base fundamental para el éxito de este tipo de organizaciones, cuyo punto estructural radica en el entendimiento, en el compromiso y en el convencimiento de esta modalidad de empresa.

El 81,6% de los asociados considera que existen problemas al interior de la cooperativa. Dentro de estos, los más relevantes son la desunión y las relaciones interpersonales inadecuadas. Esto ha mostrado que se tiene que hacer mucha más capacitación sobre la misma base de la cooperativa. Vale la pena decir que por medio de un convenio que tiene Unipalma con Dancoop, frecuentemente se hacen talleres y seminarios, en los cuales se les está dando a los miembros de las juntas de las cooperativas toda la información básica para ser unos buenos gerentes, buenos integrantes de los comités de administración, de la junta de vigilancia, pero se ha olvidado darles la capacitación a los miembros de la base, y estas personas sólo recibieron, para poderse asociar, 20 horas de información como un requisito básico, el cual se ha perdido y es donde se ve que se debe trabajar más para afianzar el sistema. En este momento se tiene una gran ayuda en la parte administrativa,

ellos tienen sus balances a tiempo, tienen buenos resultados, pero desafortunadamente se debe trabajar más en la base, para que entiendan que sus compañeros de trabajo no son patronos como los están viendo, y son los que están generando este tipo de desunión dentro del grupo.

Sin embargo, se ve al hacer la pregunta de cómo eran las relaciones interpersonales, no dentro de la cooperativa como cooperativa sino dentro de los asociados, la respuesta es interesante, ya que un 32,46% las considera excelentes, un 51,9% buenas y un 15,1 % regulares y tan sólo un 1,54% malas. Esto se debe mejorar con la parte de la capacitación.

Respecto a si consideran que han recibido beneficios adicionales con la nueva modalidad, el 81,6% considera que sí, catalogando dichos servicios en beneficios de crédito, auxilios de fondos de solidaridad, capacitación, ahorro, compañerismo, trabajo seguro, recreación y un mayor ingreso.

En conclusión, con dos años y medio que lleva el sistema, se puede decir que garantiza una gran seguridad desde el punto de vista laboral, ya que en ningún momento se está tipificando un contrato de trabajo, y no existe el riesgo de las prestaciones hacia atrás. Igualmente, no existe la posibilidad de que estos grupos que son las personas que en un momento dado, y que es la experiencia desafortunada que se tiene en algunas empresas de la Zona Central y de la Zona Norte, donde por medio de la presión de los sindicatos o de la misma

apertura de los dueños de las empresas, se ha hecho la contratación directa de estas personas y hacer el grupo más manejable, más inculto, han sido los grupos que se han salido de las manos tanto de los mismos sindicatos, porque les ha quitado el poder que antes tenían cuando los necesitaron para meterlos al grupo, como han tomado el poder dentro de las mismas empresas y han llegado a hacer convenciones bastante difíciles de sacar adelante. A grandes rasgos, esta es la experiencia y se considera que va bien en la parte de organización y en la parte laboral, pero no se debe quedar ahí y dejarlo como un sistema de contratación, sino que hay que trabajar mucho y capacitar mucho a los trabajadores para que entiendan que también al tener el pago integral y al ser dueños de todos los recursos, puedan administrarlos debidamente.