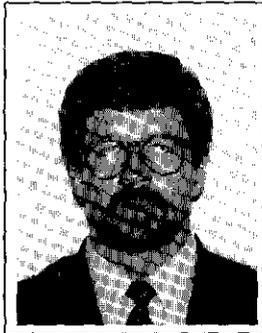


Cooperativas de Trabajo Asociado

Una alternativa de Contratación

Luis Eduardo Betancourt Londoño



Las constantes dificultades en el campo de las relaciones obrero-patronales, unidas a los altos costos que generaron en una época de economía protegida, o dentro de otro escenario la fragilidad del sistema de contratistas, han creado dentro de nuestro mundo palmero una gran expectativa hacia las diferentes alternativas de contratación que pueden surgir.

Desde el año de 1990 existe una base legal sólida y una reglamentación clara sobre la posibilidad de creación de cooperativas de trabajo asociado, en las cuales un grupo de 10 personas o más decide crear la cooperativa, cuyo fin en el caso particular que nos ocupa, es la prestación de servicios.

Hoy por hoy, dentro de un mundo de competencia global, cada día es más necesario un mejor aprovechamiento del recurso humano. Cada vez cobran más importancia factores como la superación del individuo, su capacitación y su desarrollo social, que lleven a un bienestar que permita un mejoramiento permanente en disminución de ausentismo, eficiencia, etc.

Los sistemas gerenciales y de administración más participativos son una vía que lleva a mejorar las relaciones. En el caso de las cooperativas, hablo de las relaciones entre la Empresa y las cooperativas, tanto como las relaciones dentro de los mismos cooperados.

En Unipalma, el camino que condujo a este sistema fue una sustitución del sistema de contratistas. Este experimento que hoy es un hecho en vía de consolidación, cuenta con cinco cooperativas y un total de 231 cooperados que están realizando la cosecha, la poda y algunas otras labores.

El pago a las cooperativas se hace por unidad y el valor de la unidad es afectado por la calidad. El interés del trabajador y el de la Empresa es común, "un mayor rendimiento" del cual el trabajador se beneficia directamente.

Esto llevó a que en términos de toneladas por jornal, los rendimientos promedio subieran en un 10% con respecto a los contratistas, y en más de un 40% con respecto al personal contratado a término indefinido por la Empresa.

Otras ventajas con respecto al sistema de contratistas consiste en evitar el mal manejo por parte de los mismos. Algunos valores como la retención en la fuente desaparecen al igual que el porcentaje que gana el contratista, y otros son opcionales a elección de la cooperativa, como el de la contribución a las cajas de compensación familiar.

Lo anterior permite unos menores costos unitarios para la Empresa con mayores beneficios para el trabajador.

La actitud del trabajador cooperado hacia el trabajo y hacia su Empresa Cooperativa va adquiriendo visos muy positivos, en la medida que ve los beneficios del nuevo sistema solidario y en una labor de capacitación cooperativa que no se puede descuidar.

Una encuesta que se contrató a comienzos de este año arrojó resultados como los que se observan en la tabla, que nos llevan a mirar con optimismo hacia el futuro.

La misma encuesta ayudó a identificar la necesidad de apoyo administrativo por parte de la Empresa, lo cual nos ratifica en el convencimiento de que la conformación y desarrollo del sistema cooperativo es un proceso que como tal requiere de apoyo, supervisión y control.

El ejemplo que hemos presentado es una de las múltiples alternativas. En el país ya se está trabajando en la sustitución parcial de personal de nómina de la Empresa por personal asociado a cooperativas.

	SI	NO	NC
Ha obtenido beneficios adicionales como asociado?	81.6%	10.3%	8.1%
Su situación se ha mejorado?	78.9%	18.9%	2.2%
Quisiera regresar a la situación anterior?	29.2%	69.7%	1.1%
Tiene mayor satisfacción como asociado a la cooperativa?	76.2%	17.3%	6.5%
Tiene mayor seguridad como asociado a la cooperativa?	69.7%	22.7%	7.6%
Tiene mayor estabilidad como asociado a la cooperativa?	80.0%	10.8%	9.2%