



FLEXIBILIDAD LABORAL

Y

OUTSOURCING

DR. MIGUEL PÉREZ GARCÍA
ACOSSET - COLOMBIA

El valor del análisis.



NUEVO ENTORNO EMPRESARIAL

ANTES

había una empresa estable
organizada con vocación de
permanencia.

HOY

Vivimos en un contexto
caracterizado por rasgos bien
deferentes.



FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Hace énfasis, aunque no de manera excluyente, en la individualización de la relación laboral frente a normas marco, generales, establecidas por el Estado o por acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales, de modo centralizado y general.

Se dejan amplios espacios a lo específico, singular e individual.



El valor del análisis.



FLEXIBILIDAD E INDIVIDUALIZACIÓN

LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, SON DOS MANIFESTACIONES DE UNA MISMA NECESIDAD EMPRESARIAL.

Las respuestas eficaces a los constantes y profundos cambios económicos y tecnológicos en que viven inmersas las empresas.



LOS SERVICIOS

BUSCAN AGILIZAR Y ECONOMIZAR LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS VARIADOS OBJETOS SOCIALES DE LA INSTITUCIONES, A TRAVÉS DE LA SUBCONTRATACIÓN DE TERCEROS DE VARIADOS SERVICIOS, DE MODO QUE LAS EMPRESAS SE CENTREN EN LO QUE LES ES PROPIO.



EL OUTSOURCING

ESA TERCERIZACIÓN SE HA VENIDO GENERALIZANDO BAJO LA DENOMINACIÓN **OUTSOURCING**, QUE SIGNIFICA EN LA PRÁCTICA ENCONTRAR NUEVOS PROVEEDORES Y NUEVAS FORMAS DE ASEGURAR LA ENTREGA DE MATERIAS PRIMAS, ARTÍCULOS, COMPONENTES Y SERVICIOS.



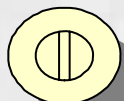
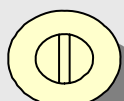
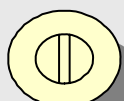
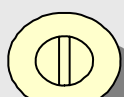
EL OUTSOURCING

Definición: Podría definirse como la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo en la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios.

Paul Neal, director de negocios de la compañía ISL de IBM, describe al OUTSOURCING como la práctica de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente.



FIGURAS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

-  INTERMEDIACIÓN LABORAL
-  TRABAJO A DOMICILIO
-  TELETRABAJO
-  CONTRATO A TÉRMINO FIJO



INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. Simple intermediario

Son simples intermediarios las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

Contratación de trabajadores para prestar servicios a un tercero, por su cuenta.

(Numeral 1º, art., 35 CST)



1. Simple intermediario

Características:

- Se contrata directamente
- Para un tercero
- Que ejerce como patrono



1. Simple intermediario

NO

- Lo hace para si
- Percibe beneficio de la labor del trabajador
- Imparte órdenes, ni instrucciones
- Es receptor directo de los servicios personales del empleado
- Es responsable directo de la remuneración salarial correspondiente



2. INTERMEDIARIO CON APARIENCIA DE CONTRATISTA INDEPENDIENTE O “REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR”

- Coordina trabajadores para prestar servicios a un tercero, que tendrá carácter de empleador.
- Actúa como empresario independiente.
- Los trabajadores utilizan locales, equipos, maquinaria, herramientas y otros elementos de un patrono, para beneficio de este.
- Debe tratarse de la ejecución de actividades ordinarias, inherentes o conexas de quien se beneficia de la contratación y actúa como patrono.
- En este tipo de intermediación no se adquiere vínculo laboral alguno, situación que si sucede con los trabajadores conseguidos por el tercero.
- Puede coordinar trabajos en la sede del verdadero empleador en actividades ordinarias,...
- En hecho de que coordine los trabajadores no conduce a que el empresario eluda sus obligaciones con el simple testafierro.

El valor del análisis.

(Numeral 2º. Artículo 35 CST)



SOLIDADARIDAD

Al obrar como simple intermediario se debe hacer constar expresamente esta calidad y manifestar el nombre del patrono, porque de lo contrario, quien contrata responde solidariamente de las obligaciones como empleador.

(Numeral 3º , art. 35 CST)



JURISPRUDENCIA

“... en este evento el intermediario puede coordinar trabajos con apariencia de contratista independiente, en las dependencias y medios de producción del verdadero empresario, pero siempre que se trate de actividades propias o conexas al giro ordinario de negocios del beneficiario.

Esta segunda modalidad explica en mejor forma que la ley colombiana (D. 2351 de 1965, art.1º) considere al intermediario “representante” del empleador... de modo que si quien ejerce la dirección de los trabajadores es el propio empresario directamente o a través de sus trabajadores dependientes, será este y no el simple testaferro el verdadero patrono y por tanto no puede eludir sus deberes laborales” (CSJ, Sent. 12187, oct 27/99 M.P. José Roberto Herrera Vergara).



SERVICIOS SUI GÉNERIS

- AGENCIAS DE COLOCACIÓN O EMPLEO
- SERVICIO TEMPORAL



Normas Regulatoras del servicio temporal en Colombia

Ley 50/90, artículos 71 a 94.

D. 1530/96 Capítulo IV, artículos 10 y 14

D. 3769/04

D. 1300/05

D. 4369/06

D. 1466/07



EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Objeto exclusivo: Fin inmediato

Art 71, Ley 50 de 1.990:

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades....

Objeto exclusivo: Fin mediato

Art 71, Ley 50 de 1.990:

Mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.



LAS E.S.T

E.S.T. es aquella que:

- Contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios.
- Para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades.
- la labor desarrollada por personas naturales.
- Contratadas directamente por la E.S.T., La cual tienen con respecto de éstas el carácter de empleador.

(Artículo 71, Ley 50/90; artículo 2o, D. 4369/06)

El valor del análisis.



ASPECTOS CONTRACTUALES

❑ ***CON EL USUARIO***

(Artículos 77,81 y 84 - 4 Ley 50/90 y artículos 2o, 6o, artículo 7o, 1 – 2, y 8o, D. 4369/06).

❑ ***CON LOS TRABAJADORES***

(Artículos 74 y 75, Ley 50/90, artículos 5o y 12, D. 4369/06).



DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON EL USUARIO

PARTES:

Relación entre el Usuario y la E.S.T.

OBJETO:

Colaborar al usuario temporalmente en el desarrollo de sus actividades.

ESPECIALIDAD:

Mediante la labor desarrollada por el trabajador en misión de la E.S.T. en la sede del usuario. El valor del análisis.



CONTRATO PRESTACIÓN DE SERVICIOS

MODALIDADES

**Numerales 1o y 2o
ART. 77, LEY 50/90**

**Numeral 3o.
ART. 77, LEY 50/90**



TEMPORALIDAD EN COLOMBIA

El usuario sólo podrá contratar servicios con E.S.T. en los siguientes casos:

<p>1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias (Art.. 6o, C.S.T.).</p>	<p>EVENTOS CIRCUNSTANCIALES 30.DÍAS PRORROGABLES</p>
<p>2. Reemplazos personal en vacaciones, licencia, incapacidad por enfermedad o maternidad.</p>	<p>NOVEDADES DE PERSONAL DURACIÓN CASO O EVENTO</p>
<p>3. Incrementos: Producción. Transporte. Venta de productos Mercancías. Períodos estacionales de cosechas.</p>	<p>TIEMPO MÁXIMO DEFINIDO POR UN TÉRMINO DE SEIS (6) MESES PRORROGABLES HASTA POR SEIS (6) MESES MÁS</p>

Prestación de Servicios.



LO TEMPORAL

- Lo que es medible
- En periodos específicos
- Dentro del correr permanente de la vida



EL SERVICIO ESPECÍFICO

SI CUMPLIDO EL PLAZO DE SEIS (6) MESES MÁS LA PRÓRROGA A QUE SE REFIERE EL PRESENTE ARTÍCULO (NUMERAL 3o, ARTÍCULO 77, LEY 50/90 Y ARTÍCULO 6 D. 4369/06)



LA CAUSA ORIGINARIA DEL SERVICIO ESPECÍFICO OBJETO DEL CONTRATO SUBSISTE EN LA EMPRESA USUARIA,

ESTA NO PODRÁ PRORROGAR EL CONTRATO NI CELEBRAR UNO NUEVO,



CON LA MISMA O CON DIFERENTE E.S.T.,

PARA LA PRESTACIÓN DE DICHO SERVICIO

(Parágrafo, artículo 6o, D. 4369/06) El valor del análisis.



LEGALIDAD DECRETO 1707/91, ART. 2

“Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.



la necesidad del servicio en la empresa usuaria subsiste.

no se podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo.



con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para

LA PRESTACIÓN DE DICHO SERVICIO



CONSEJO DE ESTADO

"...naturalmente esta norma se refiere a las circunstancias especiales que dieron origen a la contratación. Si posteriormente en otro tiempo vuelve a presentarse un incremento en la producción o en las ventas o viene otra cosecha, se podrán celebrar otros contratos con empresas de servicios temporales, que no sobrepasen el límite establecido en la ley.

No se trata entonces de que solamente se pueda celebrar un único contrato de seis (6) meses prorrogables por otros seis (6) meses sino que para una misma necesidad ese es el máximo permitido por las normas ...

Si se trata de un servicio diferente, el reglamento no impide utilizar nuevamente las empresas de servicios temporales.

Bajo ese entendimiento, la norma acusada no excede la disposición legal que pretende reglamentar..."

El valor del análisis.



CONTRATOS ENTRE LA EMPRESA USUARIA Y LA EST

- Por escrito y con un contenido básico (Artículo 81, ley 50/90, art. 8o, D. 4369/06).
- La relación entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales puede ser regulada.
 - * Por uno o varios contratos de acuerdo con el servicio específico a contratar.
 - * Cuando se celebre un solo contrato, este regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de órdenes correspondientes a cada servicio específico.



RELACIÓN CON EL TRABAJADOR

MODALIDADES

PLANTA:

DESARROLLAN SU ACTIVIDAD EN LAS DEPENDENCIAS PROPIAS DE LA E.S.T

MISIÓN:

AQUELLOS QUE LA E.S.T. ENVÍA A LAS DEPENDENCIAS DE SUS USUARIOS A CUMPLIR LA TAREA O SERVICIO CONTRATADO POR ESTOS.



TRABAJADORES DE PLANTA:

Se les aplica C.S.T. y demás normas laborales, como a cualquier otro trabajador.

TRABAJADORES EN MISIÓN:

Se les aplica C.S.T. y normas del régimen laboral, más las especiales de la ley 50/90.

(Artículo 75, ley 50/90, artículo 5o, D. 4369/06)



RELACIÓN CONTRACTUAL

CON LA E.S.T. QUE ES SU EMPLEADOR

Accidental o transitorio de duración inferior a un mes para ejecutar un trabajo ocasional

(Art. 6o. CST)

Por tiempo que dure la realización de la obra o labor (Atr. 45. CST)

MODALIDADES

Por término fijo (Art. 46 CST)

Duración indefinida (Art. 47 CST)

El valor del análisis.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN

- 1 Compensación monetaria por vacaciones y prima de servicios proporcionales al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Art. 76, Ley 50/90).

Se extendió a todo trabajador, Art. 27, ley 789/02; inexecutable expresión: "... por año cumplido de servicios y...", sentencia C-035/05, exp. D -5290 M.P. Rodrigo Escobar Gil, Corte Constitucional.

- 2 Salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. (Art. 79, ley 50/90; Art. 5, D. 4369/06).

El valor del análisis.



ELEMENTOS

- a. Está referido exclusivamente a los trabajadores en misión.
- b. Se refiere solamente al salario ordinario (Art. 127 CST).
- c. Dicho salario ordinario debe ser “equivalente” al de los trabajadores de la usuaria que desempeñen la misma actividad:.
Dicho salario ordinario debe ser “equivalente” al de los trabajadores de la usuaria que desempeñen la misma actividad:



PRESUPUESTOS

Que los trabajadores en misión tengan la misma jornada que los de la usuaria (ambas diurnas o ambas nocturnas).

Que se trate de la misma “actividad”, es decir, que ambas tengan el mismo cargo y funciones.

Para este efecto consultar el manual de funciones de la usuaria.

d. Deben consultarse las escalas de antigüedad vigentes en la usuaria.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN

- ③ Derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación (Art. 79, ley 50/90)

Al ser beneficiario de todas aquellas prerrogativas que la empresa usuaria tenga respecto de sus propios trabajadores, tales como: transporte, alimentación y recreación.

Art. 3 literal b), D. 024/98. Declarado nulo. Sentencia Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 2^a, 23 de marzo de 2000, C.P. Dra. Ana Margarita Olaya Forero..”

El valor del análisis.

Contradictorios; prima de ley.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN

- 4 Póliza de Garantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente.

El Ministerio establece la tabla y podrá exigir cuantía mayor, de acuerdo a número de trabajadores en misión. (Art. 83, ordinal 5o. Ley 50/90, Art. 17 y 18, Decreto 4369/06).

Actualización anual, enero de cada año. (Art. 17, D. 4369/06)



RELACIÓN TRIPLE

**EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL Y USUARIA:
RELACIÓN COMERCIAL.**

**EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL Y TRABAJADOR:
RELACIÓN LABORAL.**

**EMPRESA USUARIA Y TRABAJADOR: RELACIÓN
FUNCIONAL. (Derechos y obligaciones)**



COMBINACION DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

Usuario con respecto a la EST y al trabajador
Trabajador con respecto a la usuaria y con la EST, su
verdadero y único empleador.

EST con respecto a la usuaria y con respecto a su
trabajador.



MATERIALIZACIÓN DEL CONTRATO

SATISFACER UN SERVICIO CONTRATADO. DETERMINAR CLARAMENTE LA CAUSA ORIGINARIA QUE PARTICULARIZA EL SERVICIO Y LO ESPECIFICA

ESTABLECER UN PERFIL ADECUADO DEL TRABAJADOR PARA LOGRAR RESULTADOS POSITIVOS DE LA CONTRATACIÓN.



RESPONSABILIDAD DEL USUARIO

- a. Las EST son verdaderos empleadores de sus trabajadores en misión, y por lo mismo, responsables frente a ellos del pago de salarios, prestaciones y demás obligaciones laborales conforme a la legislación laboral, y de la Salud Ocupacional.
- b. La responsabilidad como empleadora de la EST se circunscribe al objeto del contrato laboral en desarrollo, a su vez, del contrato de prestación de servicios con la usuaria, de manera que si ésta abusa de la delegación del poder de subordinación frente al trabajador en misión como modificarle la labor objeto del contrato, es responsable de ello



- c. **Al variar la usuaria el objeto del contrato, se puede llegar a configurar la llamada pluralidad de contratos entre las mismas partes con objetos distintos, al poderse presentar causas diferentes y un deslinde claro en cuanto al tiempo, energía y actividad del trabajador.**

Lo que se busca a través de la responsabilidad de la usuaria es evitar abusos con el trabajador en misión, convirtiéndolo en todero o recurso para actividades dispendiosas o peligrosas en la usuaria, sin que cuente el trabajador con la debida preparación e instrucción para acometerlas, y se carezca de la debida protección.



SALUD OCUPACIONAL

La EST es responsable de la Salud Ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste:



En oficios o actividades particularmente riesgosas

O los trabajadores requieren de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos.

O sea necesario el suministro de elementos de protección especial.

En el contrato de prestación de servicios se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones, lo que no libera de responsabilidad a la EST (Art. 78, Ley 50/90).



COORDINACIÓN ENTRE USUARIA Y EST EN SALUD OCUPACIONAL

OBLIGACIONES DEL USUARIO

En relación con los trabajadores en misión, suministrarles:

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
2. Los elementos de protección personal que requieran en el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de Salud Ocupacional de la empresa usuaria.
(Art. 11, D. 1530/96)



SOLIDARIDAD

- La ley no la establece para el servicio temporal.
 - Se da por vía jurisprudencial y Decreto.



SOLIDARIDAD POR VÍA JURISPRUDENCIAL

Funcionamiento lícito de la EST, es decir, que tenga autorización del Ministerio de la protección Social como tal y objeto social exclusivo (artículos 72 y 82, ley 50/90 y artículo 7-1, D. 4369/06).

“..pues de lo contrario la EST irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del CST, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta EST pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del CST...”.

(CSJ, Sala Laboral, Sent. Abril 24 /97 Exp. 9435, Pág. 15
M .P.Francisco Escobar Henríquez)



2. Cuando se trasgreden los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la ley 50/90.

"...Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la EST, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia de las respectivas estipulaciones CST, ART. 14 Y 43)..."

El valor del análisis.

(CSJ, Sala Laboral, Sent. Abril 24 /97 Exp. 9435, Pág. 15 y 16 M.P. Francisco Escobar Henríquez)



VÍA DECRETO

- Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, y entre esta y quien suministra trabajadores de forma ilegal.

(Parágrafo 1° Artículo 20, D. 4369/06)

Situaciones que se pueden dar:

- Cuando cualquier persona, natural o jurídica, realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
(Numeral 1, artículo 20, D. 4369/06)
- Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
(Numeral 2, artículo 20. D. 4369/06)



* Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

(Numeral 4, artículo 20, D. 4369/06)

* La omisión de este deber (informar sobre pagos a la seguridad social de la EST), hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

El valor del análisis.

(Último párrafo, artículo 13, D. 4369/06)



* Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.

(2o. Párrafo, artículo 17, D. 4588/06)

* Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios.

(Parágrafo, artículo 35, D. 4588/06)



Se debe tener en cuenta:

- a. Que las EST son diferentes a los contratistas independientes y a quienes realizan intermediación laboral.
- b. Que al ser las EST verdaderos empleadores, no existe solidaridad con la empresa usuaria, y por lo mismo, la EST debe responder directamente al trabajador en misión por las acreencias laborales.



El valor del análisis.



FIGURAS DE OUTSOURCING

- ◆ CONTRATISTAS INDEPENDIENTES (C.I)
- ◆ COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (C.T.A).
- ◆ EMPRESAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO (E.A.T).
- ◆ CONTRATO SINDICAL (C.S)
- ◆ CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS



COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

MARCO NORMATIVO

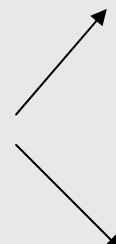
- LEY 79/88
- LEY 100/93
- LEY 454/98
- LEY 1233/08
- DECRETO 2879/02
- DECRETO 2996/04
- DECRETO 3555/04
- CIRCULAR 067/04
- DECRETO 4588/06



Definición y Caracterización

Organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía; asocian **personas naturales** que simultáneamente son:

Gestores



contribuyen económicamente a la cooperativa y

son oportantes directos de su capacidad de trabajo

(Artículo 3o., D. 4588/06)

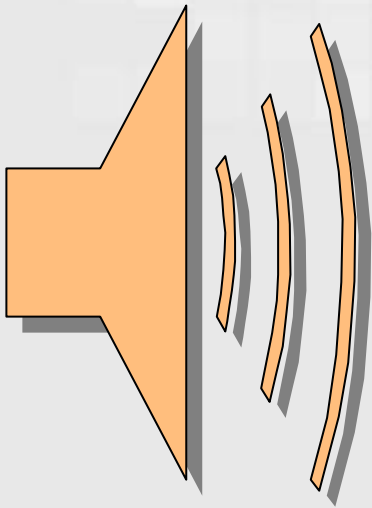
El valor del análisis.



Objeto social

Generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, es decir:

Mediante el sistema de organización de una empresa según el cual los trabajadores participan activamente en todas las definiciones sobre su desarrollo, economía, funcionamiento y participación, entre otros elementos. Trabajo digno y sustentable



Forma autogestionaria,
es decir, mediante el sistema de organización de
una empresa según el cual los trabajadores
participan activamente en todas las definiciones
sobre su desarrollo, economía, funcionamiento, etc.



Esa Autogestión conlleva

- Autonomía
- Autodeterminación
- Autogobierno

Se concreta en los Estatutos y el Acuerdo Cooperativo.

(Art. 5o., D. 4588/06)

El valor del análisis.



Para cumplir su objeto social pueden desarrollar actividades

- Económicas
- Profesionales
- Intelectuales

Con el fin en común

- Producir bienes
- Ejecutar obras o
- Prestar servicios

Para satisfacer necesidades de sus asociados y la comunidad en general.

(Artículo 70, Ley 79/88; Art. 3o, D. 4588/06)

El valor del análisis.



Deben precisar la actividad socioeconómica principal o las actividades socioeconómicas principales, que deben ser conexas, complementarias o relacionadas entre sí.

Deberán ser especializadas en la respectiva rama de actividad, cuando se trate de servicios de

- * **Salud**
- * **Transporte**
- * **Vigilancia y seguridad privada**
- * **Educación**

(Art. 5o., D. 4588/06)

Registrarse en la Superintendencia que corresponda o entidad que regule la actividad

El valor del análisis.



Las CTA, en desarrollo del Acuerdo Cooperativo, integran voluntariamente a los Asociados para:

1. La ejecución de labores materiales o intelectuales organizados por la cooperativa.
2. Trabajar en forma personal, de conformidad con sus aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos.
3. Sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de ésta.
4. Sin sujeción a la legislación laboral ordinaria



Características de las Actividades de las CTA.

- a. Que se trate de labores físicas, materiales, intelectuales o científicas, organizadas y desarrolladas por la misma cooperativa en forma autónoma, no por un tercero o usuario, de acuerdo con sus propias regulaciones de autogobierno contenidas en sus estatutos y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.

(Art. 10, D. 4588/06)



b. Las CTA se rigen, en su orden, por:

- Disposiciones legales y reglamentarias
- Estatutos
- Acuerdo Cooperativo
- El Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones

(Art. 13, D. 4588/06)



- c. La CTA deberá organizar directamente las actividades de trabajo de sus asociados, con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización, características éstas que deberán también prevalecer cuando se conviene o contrata la elaboración de un trabajo total o parcial a favor de otras cooperativas o de terceros en general.



- d. Esto porque la actividad de las PCTA y CTA es de resultado, no de medio.

Se trata de la ejecución de un proceso total, cuyo propósito final sea un resultado específico.

Los procesos también pueden contratarse en forma parcial o por subprocesos en diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final.

(Art. 6o., D. 4588/06)



- e. Las CTA deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de producción y/o labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

(Art. 8o., D. 4588/06)



Los medios de producción pueden ser de propiedad de los Asociados o de Terceros

Si de los **asociados**, se puede convenir con ellos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato, y en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciben los asociados por su trabajo.

Si son de **terceros**, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa.

Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial.



- f. Como las Cooperativas se benefician del régimen cooperativo, tienen prohibición expresa de hacer partícipes a sociedades o personas mercantiles, o sea a usuarios, directa o indirectamente de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorgan a las cooperativas.

(Art. 6o. Ley 79/88)



En los respectivos Estatutos se debe regular el Régimen de Trabajo y el de compensaciones,

Que será revisado y aprobado por Minprotección.

La Asamblea General, a su vez, lo aprueba y lo reforma.

Y el Consejo de Administración lo aplica.



Régimen de trabajo Asociado

Contiene aspectos relacionados con las condiciones y requisitos para el desarrollo de la labor, jornadas, permisos, licencias; derechos y deberes; sanciones, disposiciones en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales

(Art. 24, D. 4588/06)



Régimen de compensaciones

- El trabajador asociado recibe compensaciones por la labor desempeñada, nunca salarios, y menos prestaciones sociales
- Compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactados como tales, por la ejecución de su actividad, material o inmaterial.

(Art. 25, D. 4588/06)



Esas compensaciones serán presupuestadas en forma adecuada, técnica y justificada, que buscará retribuir, de la mejor manera posible el aporte de trabajo, con base en los resultados del mismo, y la cual no constituye salario.

Las compensaciones se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado

El valor del análisis.

(Art. 58, Ley 79 /88



EL RÉGIMEN DE COMPENSACIONES DEBERÁ CONTENER, CUANDO MENOS, LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- Monto, modalidades de compensación y niveles o escalas para los diferentes trabajos o labores desarrolladas; periodicidad y forma de pago.
- Deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado; requisitos, condiciones y límites.
- Los aportes sociales sobre compensaciones, de acuerdo con lo establecido por los estatutos.
- La forma de entrega de las compensaciones

El valor del análisis.



Seguridad Social Integral

(Arts. 26 a 32, D. 4588/06)

- Realizar los trámites administrativos necesarios para llevar a cabo el proceso de afiliación y el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral.
- Afiliar a sus asociados al sistema de seguridad social integral, mientras dure el contrato de asociación.



- Para la afiliación se tendrá en cuenta como IBL de aportes todos los ingresos que percibe el asociado, de conformidad con lo señalado en el párrafo 1o., del artículo 3o. de la ley 797 de 2003.
- No podrá ser inferior a un salario mínimo mensual, salvo cuando existan novedades de ingreso y retiro.



LAS PCTA Y CTA deberán prever en sus presupuestos

- Lo relativo a los aportes para atender los pagos de la seguridad social integral, conforme a lo establecido en sus estatutos.
- En ellos se debe prever la posibilidad de que la cooperativa contribuya con el asociado en el pago de dichos aportes, en los porcentajes que se determinen, definiendo la forma como los trabajadores asociados contribuirán al pago de los mismos.
- Esto sin perjuicio de destinar para estos fines los recursos del fondo de solidaridad.
- Es la CTA la que recauda los aportes y los paga, y asume responsabilidad por incumplimiento en el pago.



Obligación de informar sobre afiliación y pago de cotizaciones al sistema de seguridad social

- Dentro de los diez (10) primeros de cada mes al tercero contratante de sus servicios.
- Constancia de paz y salvo, bajo la gravedad del juramento, dentro de los cinco (5) primeros días calendario, a la respectiva Dirección Territorial de Minprotección y al Superintendente de Economía Solidaria.



Contrataciones excepcionales

La CTA y PCTA podrán vincular personas no asociadas, solamente en uno de los siguientes eventos:

- Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.
- Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
- Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la Cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.



Prohibiciones expresas

La PCTA y CTA no podrán :

1. Actuar como empresas de intermediación laboral.
2. Disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios.
3. Remitir a sus asociados como trabajadores en misión.
4. Permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

(Art. 17, D. 4588/06)



Consecuencias Violación

- El trabajador asociado se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.
(Art. 16, D. 4588/06)
- El tercero contratante, la PCTA y CTA y sus directivos, serán **solidariamente** responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.
(Art. 17, D. 4588/06)



Multas

A las PCTA y CTA que trasgredan las prohibiciones expresas descritas (Art. 17, d. 4588/06) se le impondrán multas diarias sucesivas hasta de cien (100) SMLMV, lo mismo, a quienes con ellas contraten por Minprotección.

Sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre las partes que contraten irregularmente.

(Art. 35, D. 4588/06)



Otras consecuencias económicas de la Violación

- Los derechos mínimos consagrados en la Ley Laboral para el trabajador vinculado con un contrato verbal a término indefinido, partiendo de la base de “salario igual para trabajo igual”.
- Derecho del trabajador a recibir la **TOTALIDAD** de los beneficios que la empresa tenga para sus trabajadores por mera liberalidad, pacto o convención.
- Derecho del trabajador a vincularse a un sindicato de cualquier tipo.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador estará desamparado, pues la empresa obligada a responder no lo tiene afiliado



Prohibiciones Especiales

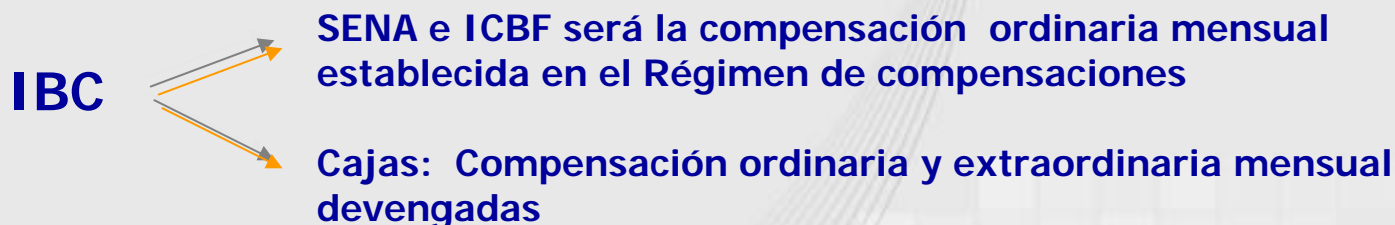
- Quienes contraten con PCTA Y CTA no podrán ser miembros, ni intervenir directa o indirectamente en su organización y funcionamiento.
- Las entidades promotoras de PCTA no podrán obtener beneficios en provecho lucrativo de sí mismos. Las sanciona Minprotección o Supersolidaria, dentro del marco de sus competencias.



CONTRIBUCIONES ESPECIALES A CARGO DE LAS PREOPERATIVAS Y COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

1. *PARAFISCALES*

- Al SENA, ICBF y Cajas de Compensación.
- Libertad de escogencia Cajas
- La PCTA y/o la CTA responsable del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados.



Vigencias: A partir del 1 de enero de 2009

Excepción: PCTA Y CTA cuya facturación anual no exceda del análisis de 435 SMLMV.



2. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRADA



Responsabilidad: en la proporción establecida para el trabajador dependiente.

El valor del análisis.



SALUD 12.5%

Trabajador 4%
Empleador 8.5%

PENSIONES 16%

Trabajador 4%
Empleador 12%

**RIESGOS
PROFESIONALES**

Empleador; clase de riesgo



PROHIBICIONES EXPRESAS

NO

- Intermediación laboral
- Suministro mano de obra terceros
- Remitir trabajadores en misión
- Podrán actuar como asociaciones o agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al sistema de seguridad social,
- Ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos
- Actuar como EST.



PROHIBICIONES EXPRESAS

**El contratante
no podrá en
ningún caso
intervenir directa
o indirectamente**



En decisiones internas de las cooperativa



En especial en la selección del trabajador asociado



La potestad reglamentaria y disciplinaria solo puede ser ejercida por la PCTA y CTA.



Señor empresario ¿Quiere Crecer?

¿Desearía optimizar la rentabilidad
y la operación de su empresa para el 2007?

LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO NO DEBEN PAGAR ICBF NI SENA

¿Problemas en su empresa por los traumas que ha generado
la implementación de la planilla integrada de liquidación de aportes
a la seguridad social con la cual se efectúa pagos parafiscales?

Para el empresario actual es fundamental conocer las diferentes alternativas que posee para la contratación de personal, factor necesario para desarrollar la actividad empresarial en forma adecuada y así evitar gastos innecesarios, como cuando se celebran contratos a término indefinido o con largos periodos de vigencia, para actividades cuya corta duración es previsible, o evitando sobrecostos que pueden causarse cuando, por ejemplo, empieza por revisar el valor de su nómina, los gastos de operación de su empresa, el aumento del salario, los pagos elevados de aportes parafiscales como ICBF, SENA y CAJA DE COMPENSACIÓN, el incremento de los valores de EPS, ARP, PENSIÓN, los gastos como dotaciones, intereses por no pago oportunos de CESANTÍAS, PRIMAS.

Hoy queremos
brindarle a
su empresa más
oportunidades
con un completo
portafolio
de soluciones

- Es hora de archivar el régimen laboral
- Disminuya los costos de su compañía libérese de las demandas laborales y ahorre dinero

CONDZCA

- Las cooperativas de trabajo asociado son las únicas que se sustraen a las normas del código laboral
- Cooperativas de trabajo asociado no deben pagar ICBF ni SENA



ALIANZA SOLIDARIA
EMPRESARIAL, O.C.

Dirección General: Carretera 18A No. 53-50 Telefax: 347 3140 - 347 3141 - 544 7213 - 753 5482
Cels.: 315 609 6171 - 315 312 9444 - 310 561 8550 - 310 551 0227 Bogotá, D.C.
Centro de operaciones: Calle 22F No. 34-37 Teléfonos: 369 0351 - 369 0346 - 368 7030 - 244 6944 - 269 4464 Bogotá, D.C.
Sucursal Antioquia: Calle 62 No. 50A-37 Barrio Parado Teléfonos: 291 4706 - 291 4849 Medellín
Seccional Tolima: Calle 49 No. 4-29 Telefax: 096 265 7642 Ibagué
E-mail: gerenciageneral@alianzasolidariaempresarial.com / alianzasolidaria@gmail.com / www.alianzasolidariaempresarial.com

El valor del análisis.



Señor empresario ¿Quiere Crecer?



¿Desearía optimizar la rentabilidad
y la operación de su empresa para el 2007?

**LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
NO DEBEN PAGAR ICBF NI SENA**

Es hora de archivar el régimen laboral, disminuir
los costos de su compañía liberarse de las demandas
laborales y ahorrar dinero

¿Problemas en su empresa por los traumas que ha generado
la implementación de la planilla integrada de liquidación de aportes
a la seguridad social con la cual se efectúa pagos parafiscales?

Para el empresario actual es fundamental conocer las diferentes alternativas que posee para la contratación de personal, factor necesario para desarrollar la actividad empresarial en forma adecuada y así evitar gastos innecesarios, como cuando se celebran contratos a término indefinido o con largos periodos de vigencia, para actividades cuya corta duración es previsible, o evitando sobrecostos que pueden causarse cuando, por ejemplo, empieza por revisar el valor de su nómina, los gastos de operación de su empresa, el aumento del salario, los pagos elevados de aportes parafiscales como ICBF, SENA y CAJA DE COMPENSACIÓN, el incremento de los valores de EPS, ARP, PENSIÓN, los gastos como dotaciones, intereses por no pago oportunos de CESANTÍAS, PRIMAS.

**Hoy queremos brindarle a su empresa más oportunidades
con un completo portafolio de soluciones**

Conozca las Cooperativas de Trabajo Asociado, son las únicas que se sustraen
a las normas del Código Laboral, y no deben pagar ICBF ni SENA



FORJADORES EMPRESARIALES O.C.
Cooperativa de trabajo Asociado

Calle 72A No. 20A-70 • Tels.: 609 0110 - 346 1206 • forjadoresempresariales@hotmail.com • Bogotá, D.C. - Colombia

El valor del análisis.