

**La autonomía del trabajador cooperativo subcontratado por la
industria textil de Medellín**

Óscar Arias Londoño

**Trabajo de investigación
Presentado en la
Maestría en Ciencias de la Administración - M. Sc.**

Director

**Carlos Mario Henao Galeano
Magister en Ciencias de la Administración
Universidad Eafit Medellín – HEC Montreal**

**UNIVERSIDAD EAFIT
Escuela De Administración
Departamento De Organización Y Gerencia
Medellín**

2009

Este trabajo de investigación está dedicado:

*A mi esposa Martha.
A mis hijos Juan Pablo, Paulina y Óscar Felipe.
A mis hermanas Diana y Patricia.
A mi sobrino Sebastián
A mis primos Silvio y Gustavo.
A mi familia paterna y materna.
A mis amigos Albeiro Serna, Samuel López y Mario López.*

Y, de manera especial:

*A mi Padre Óscar, por haberme formado en el trabajo y la honradez.
A mi Madre Aura María, por haberme formado en la sabiduría, la tenacidad y la ternura.*

Sinceros agradecimientos:

*A Carlos Mario Henao Galeano, Director del proyecto.
A Francisco López Gallego, Decano de la Escuela de Administración.
A Rodrigo Muñoz Grisales, Coordinador de la Maestría en Ciencias de la Administración.
A María Rocío Arango Restrepo, primera Directora del proyecto.
A Alain Chanlat, profesor de la Maestría -HEC Montreal- por sus sabias enseñanzas.
A Hernando Zabala Salazar, investigador sobre cooperativismo y economía solidaria, por el
apoyo temático.
A César Augusto Sánchez, María Cecilia Salas y José Alfredo Vásquez, amigos y colegas,
por su permanente apoyo moral y académico.
A Beatriz y Cecilia Delgado García, Gina y Natalia Sánchez Delgado, por su apoyo logístico.*

	TABLA DE CONTENIDO	página
1.	INTRODUCCIÓN	7
	CAPÍTULO I: ASPECTOS FORMALES	10
2.	FORMALIDADES DEL PROYECTO	10
2.1.	El Problema De Investigación	10
2.1.1.	Antecedentes	10
2.1.2.	Descripción del problema	14
2.1.3.	Formulación del problema	21
2.2.	Los Objetivos	22
2.2.1.	Objetivo general	22
2.2.2.	Objetivos específicos	22
2.3.	La Memoria Metodológica	23
2.3.1.	La concreción del problema y del marco teórico: crónica de una emergencia metodológica	23
2.3.1.1.	El primer momento: Desde la perspectiva cuantitativa	23
2.3.1.2.	El segundo momento: Desde la perspectiva cualitativa	26
2.3.1.3.	El tercer momento: El Anteproyecto	28
2.3.1.4.	El cuarto momento: El Proyecto	30

2.3.1.5.	El quinto momento: Nuevos hallazgos y aprendizajes	32
2.3.1.6.	El sexto momento: La concreción	35
2.3.2.	Tipo de investigación	40
2.3.3.	Muestreo y selección de informantes	43
2.3.4.	Recolección de información	45
2.3.5.	Registro y análisis de la información	48
	CAPÍTULO II: ASPECTOS TEÓRICOS	51
3.	LA SUJECIÓN IDENTITARIA	51
4.	LAS RELACIONES DE PODER	56
5.	EL CONTRATO	59
5.1.	El Contrato Como Norma	59
5.2.	El Contrato Como Estrategia	65
6.	LA AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR ASOCIADO	72
6.1.	Tratamiento De Las Relaciones De Poder, Desde El Concepto De <i>Autonomía</i> En Kant	72

6.2.	Problemas Teóricos Emergentes Debido A Situaciones de Campo Encontradas	78
	CAPÍTULO III: HALLAZGOS	86
7.	LIMITACIONES Y POSIBILIDADES DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS PARA EL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA	86
7.1.	Aspectos que <i>posibilitan</i> el ejercicio de la autonomía	86
7.1.1.	El Gerente	86
7.1.2.	Vida Corporativa	88
7.1.3.	Propiedad de la Tecnología	90
7.1.4.	Ejercicio individual de la Autonomía	92
7.2.	Aspectos que <i>limitan</i> el ejercicio de la Autonomía	95
7.2.1.	Creación de la CTA e ingreso a la misma	95
7.2.1.1.	Puntos de vista Directivos EIST	96
7.2.1.2.	Puntos de vista Gerentes CTA	98
7.2.1.3.	Puntos de vista Trabajadores Asociados CTA	99
7.2.2.	Vida corporativa	102
7.2.2.1.	Participación en gobierno	102
7.2.2.2.	Capacitación de asociados	105
7.2.2.3.	Condiciones laborales	106
7.2.2.3.1.	Apropiación del concepto de remuneración	107
7.2.2.3.2.	Efectos de las condiciones de subcontratación	109

7.2.3.	Relación laboral con la EIST	111
7.2.3.1.	Línea de autoridad en planta	111
7.2.3.2.	Terminación del contrato	114
7.2.4.	Propiedad de la Tecnología	118
7.2.5.	Ejercicio individual de la Autonomía	120
8.	CONCLUSIONES Y PROPUESTA	125
8.1.	Esbozo de una propuesta	133
8.1.1.	Desarrollar el proyecto cooperativo	134
8.1.2.	Soportar la estrategia empresarial textilera en la ética	136
9.	BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL	140
10.	BIBLIOGRAFÍA DE APOYO	143
11.	ANEXOS	148

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el problema de la autonomía por parte de los trabajadores de cooperativas de trabajo asociado –en adelante se denominarán CTA- cuando ejecutan contratos de producción con empresas industriales del sector textil –en adelante se denominarán EIST-. Se trata de un problema de investigación enmarcado en las relaciones de poder que se estudian desde la autonomía de las personas, lo cual resulta válido si se acepta que en toda relación humana se dan procesos de decisiones entre las partes involucradas.

El problema abordado guarda estrecha relación con los propósitos formativos de la Maestría en Ciencias de la Administración, por estar dirigido al estudio de un problema empresarial colombiano, toda vez que desde el programa en mención se busca: *fomentar una sólida contextualización de la administración en la realidad [...] Colombiana en particular y crear conciencia sobre los retos que impone el desarrollo económico y social a la gestión empresarial*¹.

El informe final se ha preparado en tres capítulos. El primero está dedicado a presentar los aspectos formales de la investigación que incluye, como parte central de la memoria metodológica, una crónica sobre el proceso de concreción del problema de investigación y del marco teórico. El segundo capítulo se ocupa de los aspectos teóricos del proyecto², donde aparece el planteamiento de los problemas y las soluciones que emergieron durante su desarrollo, a partir de situaciones

¹ Es uno de los tres objetivos establecidos para el programa, y hace referencia al tipo de investigación que se privilegia: <http://www.eafit.edu.co/EafitCn/Administracion/Posgrados/CienciasAdministracion/Index.htm>

² Se trabajó a partir de autores como: Foucault para estudiar las relaciones de poder; Kant para comprender la autonomía desde el *a-priori* moral; y Putnam para resolver problemas teóricos relacionados con el concepto de autonomía, desde el *a-posteriori* ético.

de campo encontradas. Y el tercer capítulo está dedicado a presentar los hallazgos y las conclusiones de la investigación.

El trabajo investigativo posee varios aspectos que destacan especial interés para comprender los alcances de lo realizado.

Primero, se distingue por encarnar en la persona del trabajador asociado el problema de la investigación, antes que moverse sobre aspectos generales y lugares comunes que son de uso recurrente en investigaciones del campo administrativo.

Segundo, se trata de una investigación de tipo cualitativo con la cual no se pretendió hacer inferencias poblacionales, sino comprender en profundidad los aspectos clave del problema investigado.

Tercero, se realizó trabajo de campo con algunos trabajadores asociados y gerentes de las cuatro CTA más representativas del medio local y nacional, lo mismo que con directivos las dos EIST más importantes del país con reconocimiento en mercados internacionales; se destacan las enormes dificultades para acceder a la información requerida, debido a la prevención y temor de la mayoría de los entrevistados frente al tema de la subcontratación, problema al rededor del cual se han desatado enormes polémicas en Colombia, hasta el punto de motivar la intervención de organismos internacionales como la OIT.

Y cuarto, para el desarrollo del proyecto se lograron articular de manera permanente el problema de investigación con el marco teórico y la metodología utilizada³; por tratarse de una investigación de tipo

³ Se considera que la metodología utilizada corresponde más a un hallazgo de la investigación misma, antes que ser una predeterminación, así sucedió en el presente proyecto.

cuantitativo este aspecto es de suma importancia toda vez que se trató de reconstruir el sentido y las perspectivas de los actores del problema, mediante la indagación a cada uno de ellos.

Siendo consecuentes con la carga de sentido que se evidencia a lo largo de la investigación, es necesario expresar que no se ha hecho el esfuerzo por hallar causas últimas ni culpables. Debe reconocerse, con apoyo en los planteamientos de Foucault sobre las relaciones de poder, que la existencia del problema abordado surge del entrecruzamiento de intereses entre dos lógicas tan diferentes como legítimas y necesarias: cooperar y competir.

En últimas, ambas lógicas no son sustancialmente ajenas la una de la otra, de hecho en el mundo de la naturaleza el cooperar y el competir representan juntas las dos caras de un mismo propósito: mantener la vida. En el mundo de lo social, los efectos del distanciamiento y de la oposición entre ambas lógicas pueden tener consecuencias no deseables para la humanidad, porque mientras haya personas que resulten afectadas, ello será suficiente para reconsiderar la urgencia de restablecer el respeto por los derechos humanos, que también pasan por el meridiano de lo laboral, porque la búsqueda del bienestar es posible en la dimensión del trabajo.

CAPÍTULO I: ASPECTOS FORMALES

En gran parte, la creatividad en la ciencia corresponde a la seguridad del juicio en un dominio específico. Muy a menudo el joven científico inexperto o el 'amateur' no se contentan con preguntas limitadas, quieren más bien ocuparse de problemas generales.
(Jacob, 2005: p. 28)

2. FORMALIDADES DEL PROYECTO

2.1. El Problema de investigación

2.1.1. Antecedentes⁴

Los antecedentes que se señalan y describen a continuación, sirvieron como referente de apoyo para realizar un rastreo más específico⁵ y permiten afirmar que no existen investigaciones previas conocidas que se hayan ocupado por tratar el presente tema de investigación, es decir, se trata de un tema investigado desde otras perspectivas diferentes a la aquí planteada.

Se encontró un primer trabajo: *Castrillón, Victoria. (2001). "Análisis del desarrollo y evolución de las empresas cooperativas de trabajo*

⁴ La revisión y presentación de antecedentes relacionados con el desarrollo sobre determinado tema, no está condicionada a una norma fija o metodología específica (Tamayo, 1999: p. 42).

⁵ Si bien es amplia la producción de libros, investigaciones, revistas y publicaciones que se ocupan por abordar problemas del tipo jurídicos, legales, éticos y filosóficos que surgen de la relación contractual entre CTA y EIST tanto en Medellín como en Colombia, son muy escasos los que en realidad se aproximan a estudiar realidades que viven los trabajadores asociados como resultado de dichas prácticas contractuales y nulos frente al problema aquí planteado. (Ver Anexo N° 1: Relación del material rastreado).

asociado”, monografía para optar al título de Especialista en Evaluación y Formulación de Proyectos Públicos y Privados. Universidad de Medellín; dicha investigación se ocupó en describir principios cooperativos. Primero, se refiere a la autonomía, sobre la cual no se profundiza y solamente se dice que “existe autonomía para determinar los objetivos de la empresa cooperativa e igualmente para la toma de decisiones y en la gestión empresarial”. Segundo, el estudio se refiere al ingreso voluntario sobre lo cual se dice que “ningún asociado ingresa ni se afilia de forma obligatoria, ni existen restricciones en el momento que desee retirarse”. En ambos casos, los comentarios sobre los dos principios se ajustan a lo contemplado en la legislación cooperativa vigente.

Hacia el final del trabajo, la autora materializa uno de los objetivos específicos con el cual busca analizar la importancia de las Cooperativas de Trabajo Asociado como forma alternativa de asociación para la generación de empleo; al respecto hace las siguientes afirmaciones que bien podrían recoger el sentido de ambos principios:

Un alto porcentaje de asociados de cooperativas de trabajo asociado [...] no tienen claridad legal frente a la relación que los vincula con la cooperativa. [...] Creen que su vínculo como asociado es un requisito intrascendente, ya que su pensamiento y su deseo es el que se le reconozca una relación de dependencia, que le dé seguridad, no como empresario, sino como trabajador subordinado [...] Es difícil superar la etapa de trabajador a empresario. Indiscutiblemente esto se presenta porque no existe una formación en principios y valores; ampliamente divulgada entre quienes ingresan al sector. (Castrillón, 2001: p. 108)

Existe otro trabajo de corte jurídico: *Pérez Velásquez, Claudia Cecilia y otros autores (2002). “Las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998, y su*

aplicación en el campo laboral, en cooperativas de trabajo asociado de la ciudad de Medellín". Trabajo de grado para optar el título de Abogado. Universidad de Medellín, donde los investigadores se interesan por averiguar si las CTA están lesionando derechos y garantías derivadas del derecho al trabajo. Sobre los hallazgos de este estudio se destaca, por ejemplo, que el 76% de los trabajadores asociados ingresaron a la CTA por sugerencias recibidas y/o de manera obligatoria, mientras que el 24% restante lo hicieron de manera voluntaria⁶. En ninguno de los dos casos, se establecieron razones, causas o ejemplos que dieran lugar a una comprensión específica del hallazgo. A continuación, se destacan algunas conclusiones que resultan útiles para los propósitos de la presente investigación:

La poca colaboración e información que se obtuvo de la gran mayoría de Cooperativas de Trabajo Asociado [...] no es cierto lo que las cooperativas aducen de que una vez ingresa un asociado a estas, se le informa cuál es su calidad, cuáles son sus derechos, sus obligaciones, beneficios y desventajas [...] la continua violación por parte de las cooperativas de trabajo asociado, de los principios cooperativos...por cuanto si un asociado no ingresa libremente y por su propia voluntad a la cooperativa, es imposible que se perfeccione dicho acuerdo y por lo tanto no se generen sus efectos, quedando el asociado como consecuencia, desprotegido y sujeto a lo que diga la cooperativa [...] estas cooperativas han creado híbridos con el fin de acomodar su figura al derecho laboral, violentando el fin para lo que fue creado el derecho laboral [...] bajo esta figura acomodada, la cooperativa trata de protegerse y de evitar que se asemeje la labor del asociado con la labor del trabajador. (Pérez, 2002: p. 124 a 126)

De los trabajos referenciados: *Bustamante Salazar, Alina Marcela (2006). "Implicaciones de la subcontratación en la Motivación de los*

⁶ En: Gráfico 2, página 105 del trabajo de grado en referencia.

Trabajadores Vinculados bajo esta modalidad”, trabajo de grado para optar el título de Magíster en Ciencias de la Administración-MSc. Universidad EAFIT, es, sin duda, el que demuestra real interés por abordar de manera comprensiva y reflexiva la motivación del trabajador desde una perspectiva humanista, porque va mas allá del formalismo con el que suelen trabajarse ciertas categorías de análisis desde lo jurídico y lo económico. Además de brindar aportes bibliográficos que son provechosos para la investigación objeto del presente proyecto, los resultados dejan en punta aspectos como el siguiente:

[...] la subcontratación de personal amerita un estudio riguroso desde lo social en general y desde la Administración en particular para comprender las implicaciones de esta modalidad de contratación en los trabajadores subcontratados así como en la competitividad de las organizaciones. (Bustamante, 2006: p. 116)

Sobre este particular, resulta de suma importancia resaltar dos afirmaciones que -aunque no hayan sido profundizadas- tienen vínculos directos con la presente investigación, porque apuntan a comprender circunstancias reales de incidencia directa en la vida del trabajador y que tienen mucha relación con el ejercicio de su autonomía:

[...] la subcontratación es una forma de dominación, las personas trabajan con miedo, con temor a ser despedidas. (Bustamante, 2006: p. 98)

[...] el trabajador que vive esta experiencia siente una sensación de abandono, de no pertenencia, porque ha sido 'expulsado' de un colectivo y al no tener sentido de pertenencia, su motivación, su compromiso laboral y su contribución al logro de los objetivos de esa organización es menor. Es decir, la subcontratación se transforma en un dispositivo de exclusión. (Bustamante, 2006: p. 105 a 106)

2.1.2. Descripción⁷ del problema

A partir de la creación de las CTA con la promulgación de la Ley 79 de 1998 -por la cual se actualiza la legislación cooperativa en Colombia- se comienza a desarrollar un modelo de contratación laboral promovido por el Estado, que cobra fuerza dos años más tarde a partir de la implementación de la Ley 617 del año 2000 por la cual se ordena la reestructuración de los entes estatales a nivel municipal. Para precisar, se lee en el artículo 77 de dicha ley que el Estado se obliga a capacitar los trabajadores desvinculados -por efecto de su aplicación- para que gestionen sus propias empresas, preferiblemente de tipo cooperativo. Esta oleada que se presentó en Colombia, en Latinoamérica y, según la OIT, en casi todo el tercer mundo es conocida como *el desmonte del gran Estado*, del Estado benefactor, del Estado magnánimo.

A raíz de esto, los municipios apoyaron la constitución de gran cantidad de cooperativas de aseadoras, conductores, arquitectos, ingenieros, secretarias, etc., que se pusieron en función de servirle al Estado y a diversas empresas privadas. Contrario a lo estipulado en el artículo 5º de la Ley 79⁸, se observa que estas acciones del Estado pudieron haber estado afectando desde muy temprano la autonomía cooperativa, al limitar la toma de decisiones de sus asociados sobre asuntos como la constitución de la cooperativa, la definición de los propósitos misionales y la libertad para realizar contratos de producción o servicios, entre otros.

⁷ “Describir el problema implica una exposición de la situación problemática de la que se infiere el asunto nodal e importante que se supone es interrogado por el investigador. Al describir pongo de relieve el conjunto específico de relaciones conceptuales y / o sociales que demandan una intervención desde la lógica de la investigación”. En: “El Proyecto de Investigación. Aspectos generales”. Carlos Mario Henao. Eafit, 2007. Inédito.

⁸ Artículo 5º. “Toda cooperativa deberá reunir las siguientes características: 1. Que tanto el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios”.

Visto desde otra óptica, este fenómeno podría representar para el cooperativismo una gran oportunidad para remozarse⁹ en la medida que pudiera orientar el desarrollo del tercer sector de la economía, participando en áreas que tradicionalmente habían sido controladas por el Estado como, por ejemplo, servicios para el mantenimiento de vías y equipos, servicios educativos y de salud; lo que pudiera indicar que tras ese proceso incentivado por el Estado, se están presentando oportunidades para incrementar la fórmula cooperativa introduciéndola en áreas económicas donde antes no tenía presencia.

Es necesario recordar que el actual Presidente de la República¹⁰ fue promotor de la Ley 79 y, particularmente, de aquellos artículos en los cuales se introdujo el concepto de *trabajo asociado* en el año 1988; igualmente mantuvo consistencia cuando en los años siguientes apoyó la promoción de la Ley 50 de 1990, de la Ley 100 de 1993 y de muchas otras leyes que proponían mecanismos de *flexibilización laboral* ya contemplada en la Ley 789 de 2002, introduciendo reformas al Código Sustantivo del Trabajo y creando el Sistema de Seguridad Social que, desde el punto de vista jurídico, encuentra hoy un aliado en el concepto de *trabajo asociado* que ya aparece en la juridicidad colombiana de manera tangencial como ley de orden social y no de orden económico como lo es la ley cooperativa.

⁹ Se refiere a establecer nuevas relaciones de mercado con empresas de tipo capitalista, aunque ello traería riesgos porque la filosofía y los principios cooperativos podrían llegar a confundirse.

¹⁰ A propósito, el 1º de mayo de 2008, durante la celebración del Día del Trabajo, el Presidente Álvaro Uribe hizo una alocución pública a través del Canal Institucional de Televisión donde expresó que “...*vamos a tener que propiciar un gran acuerdo entre los gremios de la producción y las asociaciones y organizaciones de trabajadores, o entre grandes empresas y éstos, para que en adelante se privilegie la contratación de servicios respetando las aspiraciones legítimas de los trabajadores y no se cometan actos de violación de sus derechos ni de explotación del trabajo...*”. Estas declaraciones hoy tienen mucho sentido cuando la firma del TLC ha tenido obstáculos por parte del Senado Norteamericano debido, en parte, a las permanentes denuncias de explotación y violación de derechos por parte de sectores de trabajadores sindicalizados en Colombia ante la OIT.

Hacia finales de los 80's, ocurren similitudes entre los procesos del sector público y del sector privado porque es cuando comienza a darse el desmonte de la gran empresa y de áreas sustanciales de éstas, especialmente a partir del surgimiento y aplicación de la *reingeniería*¹¹ que trajo como consecuencia la utilización masiva de estrategias de *outsourcing*¹², donde se incluye la subcontratación de procesos industriales con las CTA, a la vez, conformadas por trabajadores que antes servían a la empresa contratante, pero que luego fueron despedidos o inducidos u obligados a fundar cooperativas como único recurso para mantener el ingreso.

En la dinámica de la actual economía de mercado hay por lo menos dos razones por las cuales se impulsa dicha iniciativa desde la empresa privada:

- a) La desmembración de áreas productivas que no son sustanciales o estructurales, sino más bien complementarias, y
- b) La eliminación plena de la gestión de áreas claves o estructurales de las organizaciones. A partir de esta segunda razón, surge la siguiente clasificación:

Primera. Los trabajadores asumen la gestión de las empresas como

¹¹ La reingeniería consiste en la revisión fundamental y el cambio radical en el diseño de procesos de una organización, que tiene como propósito mejorar sustancialmente el rendimiento en términos de costo, calidad, servicio y eficiencia. Se trata de una solución drástica que no siempre resulta necesaria o exitosa, particularmente cuando conduce al despido de empleados y es utilizada de manera arbitraria, olvidándose del respeto por las ideas y los sentimientos de las personas afectadas, incluso de quienes que se oponen a ella.

¹² El outsourcing es una estrategia a través de la cual las empresas encargan alguna (s) de sus actividades o procesos a un tercero especializado a través de formas de contratación externa, para dedicarse exclusivamente a realizar aquello en que tiene mayor experticia y/o que le resulte más rentable. La principal falla de esta estrategia está relacionada con las dificultades para la selección y gestión de socios, y las relaciones no siempre adecuadas con algunos proveedores de servicios de outsourcing.

alternativa de solución a las quiebras, disolución, liquidación o entrada en procesos concordatarios de las mismas. Estos hechos –independiente de si han ocurrido de manera real o ficticia- han surgido supuestamente como consecuencia de la crisis de los mercados. Por parte de la OIT esa es una fórmula adecuada para mantener la vigencia de las empresas y mantener un ingreso más o menos estable para los trabajadores, aunque no se trate del ejemplo más generalizado en Medellín.

Segunda. Tiene que ver más con la racionalidad de la inversión del capital y es la que determina el ingreso de las CTA en la nueva escena laboral. Se sabe que el fenómeno de los ajustes de capitales o de la inversión de capital se viene dando durante los últimos 30 años en el mundo, aunque en los últimos 20 años en América Latina tiene que ver con algo que se podría denominar como la tendencia hacia la eliminación de la gran empresa desde el orden microeconómico y hacia la concentración de la gran empresa desde el orden macroeconómico.

Esto que pareciera una aparente contradicción representa el fenómeno contemporáneo, es decir, la empresa que genera el proceso de producción de un bien o servicio es una empresa pequeña, pero la empresa que coloca en el mercado ese bien o ese servicio es una empresa gigantesca con brazos en cualquier lugar del mundo, en dirección de la globalización de la economía. Tal pequeñez microeconómica de la empresa productiva, ha sido retomada por el empresariado antioqueño haciéndolo que se preocupe más por la máxima rentabilidad del capital, desde la perspectiva del mercado.

Resulta casi una obviedad decir que la empresa produce siempre y cuando el producto tenga salida, sin importar el mercado de destino ni el lugar donde se forma el valor agregado, siempre y cuando se pueda

obtener el mayor beneficio económico posible. Por ello, los inversionistas han empezado a cambiar su rol de administradores del proceso productivo para convertirse en administradores del proceso de comercialización.

Para esto, también juega papel importante la *especialización de los procesos productivos* con la introducción de alta tecnología o de tecnología flexible, donde éstos pueden descentralizarse y achicarse, y en esa medida el futuro de las empresas ya no consiste en agigantarse, sino en constituir pequeñas empresas encadenadas unas con otras, para que ese encadenamiento le permita al inversionista hacer los negocios en el mercado global de una manera más sencilla sin preocuparse de los procesos administrativos, ni de los problemas con los trabajadores, ni los problemas de la liquidez, ni el problema del manejo de la infraestructura. Así las cosas, la producción va en tránsito de convertirse en una especie de elemento aleatorio de la cadena productiva, aunque si se sigue el concepto de la teoría Marxista, no podría pasar nunca a un segundo plano, porque es allí donde se está generando la plusvalía necesaria para la ganancia del inversionista.

Si se observa a la gran industria textil de Medellín y del Valle de Aburrá, se comprobará que prácticamente ninguna conserva la característica de gran empresa; en su lugar, se han transformado en un conjunto de procesos productivos encadenados que asumen directamente diferentes CTA quienes permanecen subordinadas a una empresa matriz que es la comercializadora, o sea la inversora, la cual sigue conservando el poder y el dominio sobre los medios de producción.

Una consecuencia es que el poder y dominio sobre los medios de producción se acentúa sobre la tecnología, lo que gana gran importancia

en estos momentos donde se tercerizan esos medios hacia las empresas cooperativas. Este es un paso que todavía no se ha dado en muchas CTA porque sus trabajadores asociados laboran con las máquinas y en la planta que son propiedad de la EIST contratante.

Para el caso de las EIST¹³, alrededor de un 90% de la producción de confecciones ya se hace a través de esta fórmula. Seguramente hacia los próximos cinco años, ese fenómeno, una vez racionalizado, se trasladará plenamente a la producción alimenticia, metalmecánica y otros tipos de sectores que han predominado en Medellín y el Valle del Aburrá.

El actual debate que se presenta en el país es resultado de la polarización entre diversos sectores de opinión sobre la conveniencia o inconveniencia de las prácticas de subcontratación con las CTA y se centra, primero, en la forma como los trabajadores asociados están siendo sometidos a formas de explotación laboral con las inevitables consecuencias de *precarización del trabajo*¹⁴ y, segundo, en los beneficios económicos que estas prácticas reportan para la actividad exportadora, ya que el desarrollo de la capacidad productiva y competitiva trae consecuencias favorables para la economía colombiana; por ejemplo, es el fenómeno de la *revaluación-devaluación* del peso colombiano frente al dólar que ha planteado, durante el presente año, grandes retos a los industriales colombianos exportadores de textiles debido a la fluctuación de los ingresos.

Se observa con interés que mientras el espíritu y la filosofía de las CTA

¹³ Entrevista: ED_EIST_02, preguntas 14-15.

¹⁴ Categoría utilizada por el sindicalismo colombiano, especialmente por la Escuela Nacional Sindical, a través de trabajos de investigación, y desde donde se ha desatado fuerte oposición al modelo de subcontratación con las CTA desde sus comienzos.

indican que los trabajadores asociados deben ser los directores estratégicos de su propia empresa, en la práctica resulta diferente ya que probablemente seguirán plegadas a las EIST contratantes y, seguramente, perdiendo la capacidad para actuar con autonomía, lo que tipificaría la *huída* de un principio fundamental del cooperativismo.

Esta situación parece estar evidenciándose en el incumplimiento de un requisito para conformar una CTA, según el cual, estas deben ser propietarias de los medios de producción, lo que incluye la tecnología; entonces cabe averiguar qué sucede durante la ejecución de contratos de producción con EIST, cuando la gran mayoría envían a los trabajadores asociados hasta las plantas de producción de estas para que, utilizando tecnología ajena, puedan cumplir con lo pactado contractualmente, situación que pone en entredicho el ejercicio de la autonomía tal como se ha venido mencionando a lo largo del texto.

2.1.3 Formulación del problema

Luego de describir la situación problemática a partir de la cual se pretende comprender el ejercicio de la autonomía por parte de trabajadores de CTA, cuando ejecutan contratos de producción con EIST textileras, y luego de haber planteado un conjunto de relaciones sociales de producción a partir de las cuales es posible realizar el examen que se busca desde el presente proyecto de investigación, se hace necesario precisar la formulación del problema a través de una pregunta.

La formulación del problema, de acuerdo con lo dicho por Henao¹⁵, consiste en construir una pregunta de investigación, pues al problematizar se interroga de manera precisa el tema de tal manera que se puedan establecer con claridad conceptos y relaciones que orienten el proceso investigativo. De acuerdo con esto, se formula el problema a través de la siguiente pregunta:

¿Qué limitaciones y posibilidades tienen los trabajadores de las CTA para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con EIST en Medellín?

¹⁵ “*El Proyecto de Investigación. Aspectos generales*” realizado por el profesor Carlos Mario Henao. Universidad Eafit. Inédito.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN¹⁶

2.2.1. Objetivo general

Describir limitaciones y posibilidades que tienen los trabajadores de las CTA para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con EIST en Medellín, mediante el análisis de información obtenida documentalmente y la realización de entrevistas a trabajadores asociados y directivos de ambos tipos de organizaciones.

2.2.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los conceptos de *relaciones de poder y autonomía*, desde Michel Foucault e Immanuel Kant, respectivamente, para hallar variables que permitan abordar el problema de investigación.
- Describir algunos tipos de contratos que utilizan las EIST para realizar procesos productivos a través de las CTA, mediante entrevistas a directivos de ambos tipos de organizaciones y la revisión documental.
- Describir limitaciones y posibilidades que tienen los trabajadores asociados para ejercer la autonomía, cuando laboran en la planta de producción de las empresas contratantes, mediante la realización de entrevistas.
- Preparar un diseño metodológico que permita realizar el trabajo de campo, el análisis y el tratamiento de la información, acorde con la naturaleza del problema, con los objetivos y con el marco teórico de la investigación.

¹⁶ “Es conveniente tener en cuenta que detrás de cada objetivo general debe haber un problema, al cual se trata de presentar alternativas de solución a partir de su enunciado. Este problema muchas veces se encuentra en forma tácita, en algunos casos se presenta de forma explícita, y es de corte similar al enunciado del objetivo general”. (Tamayo, 1999: p. 70).

2.3. La Memoria Metodológica

2.3.1. La concreción del problema y del marco teórico: crónica de una emergencia metodológica permanente

2.3.1.1. El primer momento: Desde la perspectiva cuantitativa

Durante el primer semestre de la Maestría en Ciencias de la Administración, se planteó a los estudiantes la realización de un informe sobre el tema de investigación con apoyo en el tratamiento de formulaciones estadísticas. A pesar de ello, en ese momento se alcanzaba a percibir que el debate sobre la pertinencia del tema propuesto para investigación, se aplazaría hasta el momento de cursar los seminarios de epistemología e investigación.

Si bien las expectativas preliminares del autor, a la presentación del tema de investigación, no contemplaban la utilización de métodos cuantitativos, había surgido el interés por *forzar* este primer ejercicio hacia el campo de la Estadística, independiente de la naturaleza del proyecto tal como lo sugería el profesor titular, pero se acordó que resultaba importante como ejercicio de acercamiento. En ese momento se reconocía que el tema de investigación aún no contaba con respaldo teórico suficiente, pero reflejaba especial interés por la oportunidad de hacer aplicaciones que lo soportaran técnicamente, de cara a su perfeccionamiento y posterior aceptación.

En consecuencia, el tema seleccionado fue “La Cultura Organizacional en el Sector de Economía Solidaria en Medellín”, cuyo objetivo general consistió en *Describir el ethos cultural en Organizaciones de Economía Solidaria en Medellín*. Como objetivos específicos se plantearon:

- a) Adoptar posturas teóricas coherentes con la naturaleza de la investigación, para estructurar variables que permitieran definir la cultura organizacional;
- b) Identificar los factores que determinarían la conformación de una cultura organizacional;
- c) Identificar los elementos de la cultura que serían eficaces en la resolución de problemas organizacionales; y
- d) Analizar la relación entre diferencias culturales y actividad empresarial de las organizaciones seleccionadas para el estudio.

Las preguntas de investigación formuladas fueron las siguientes:

- a) ¿Cuáles son los objetos de conocimiento que fundamentan el estudio de la Cultura Organizacional, en el marco de la Economía Solidaria?;
- b) ¿La conformación de la Cultura Organizacional obedece a factores ambientales, de liderazgo o contingentes?;
- c) ¿La Cultura cumple algún papel de importancia en la forma como una organización aprende, se adapta y resuelve problemas en relación con su entorno?; y
- d) ¿La naturaleza de la actividad empresarial determina los rasgos centrales de la cultura en una organización?

Un primer avance del informe se concretó con la definición del objeto de estudio: *La Cultura Organizacional en el Cooperativismo*. A partir de allí se definieron cinco categorías, a saber: Identidad Corporativa, Cultura Solidaria, Clima Organizacional, Comunicación, y Estructura de Poder.

Vale desatacar, como antecedente, que la cercanía y manejo del tema cooperativo marcaron el interés del autor desde antes de ingresar a la maestría, al dirigir una monografía de pregrado sobre *"La cultura*

organizacional en la cooperativas de trabajo asociado de Medellín”; a partir de allí se consideraron los retos investigativos del campo cooperativo, donde se padecían dinámicas de crisis especialmente por la quiebra declarada del sector financiero cooperativo de tanta resonancia a comienzos del 2000 y que desató crudas críticas sobre el funcionamiento de las organizaciones de este sector, y sobre su real compromiso con los ideales misionales de bienestar social para sus asociados.

Sin embargo, el destino del tema propuesto para investigación tuvo tropiezos contundentes porque durante el desarrollo del seminario *Epistemología General y Filosofía de la Ciencia*, al tratar de buscar referentes teóricos, se encontró que lo conocido en esta materia estaba construido desde referentes más ideológicos que científicos.

Una muestra de la ausencia de una epistemología que fuera conocida¹⁷ por el investigador en ese momento, para dar soporte a la investigación era que los estudios realizados sobre el tema se basaban en enfoques funcionalistas donde la categoría *productividad* marcaba la pauta para el diseño de variables.

Ante esas circunstancias fue necesario reconocer que faltaba más estudio y reflexión para no exponerse a la realización de un trabajo que pudiera ser más consistente con los propósitos del MBA, en tanto el resultado fuera el diseño de un modelo de mejoramiento.

¹⁷ Debe tenerse en cuenta que para ese momento aún no se había cursado el seminario de Antropología programado para la Maestría en Administración.

2.3.1.2. El segundo momento: Desde la perspectiva cualitativa

Este momento se inicia con el estudio de los conceptos generales de la antropología, alrededor de preguntas como ¿quién es el otro?, ¿qué es la antropología?, ¿en qué consiste el método etnográfico? y ¿por qué el otro es próximo, cuáles son sus normas y cómo aprehenderlas?

Para tal efecto, se hizo lectura y discusión de los dos primeros capítulos del libro *El sentido de los otros*, de Marc Augé, para realizar un ejercicio de aproximación al comportamiento ritual de un sujeto¹⁸ seleccionado. La decisión sobre el sujeto por observar guardaba relación con la vida laboral del investigador en aquella época como decano de una facultad de administración con énfasis en economía solidaria que incluía, por supuesto, al sector cooperativo del cual ya se estaba ocupando en la maestría.

Apoyado en esos antecedentes y con la motivación de hacer un buen ejercicio para el seminario se decidió la tarea de buscar y seleccionar al sujeto. Una vez en la tarea, se comenzó a observar con interés el discurrir de los jóvenes empacadores de Almacenes Éxito y no hubo duda en la selección. Se visitaron varias sedes del almacén observando y buscando los mecanismos más adecuados para hacer preguntas que ayudaran a comprender lo que hacían, como se sentían, sobre el sentido que otorgaban a su trabajo y sobre lo que pensaban acerca de trabajar para el almacén a través de una cooperativa.

Además de relatar rituales, referentes simbólicos, actitudes, lenguajes, procedimientos y sentidos sobre el trabajo realizado a través de la

¹⁸ Se pretendía observar y seleccionar una persona o grupo de personas que realizaran algún tipo de actividad para intentar describir en detalle lo que hacían en cuanto a rutinas, cotidianidad y rituales.

cooperativa de empacadores, los hallazgos del ejercicio comenzaron a arrojar pistas sobre lo que debería ser el *sentido* de la futura investigación. Veamos:

Primero, se identificó que la intermediación laboral tenía efectos favorables para el empleador porque ayudaba a reducir los costos, pero también tenía efectos desfavorables para los trabajadores, no sólo por ser menores de edad gran parte de ellos lo que parecía configurar una forma de explotación laboral, sino porque estaba generando expectativas de corto plazo en la mayoría de ellos, ya que trabajar a través de la cooperativa lo consideraban como una manera de ayudarse a solventar económicamente para la realización de estudios secundarios y superiores, con base en bajos ingresos provenientes de propinas que, en el mejor de los casos, no superaban el 80% del salario mínimo mensual legal vigente.

Segundo, apareció una preocupación por la manera como se estaba utilizando la figura de una organización cooperativa con fines distintos de los que emanaban de la filosofía y normatividad cooperativa. El hecho de que los empacadores no reconocieran plenamente el sentido de ser asociados y de que no vieran en ello la posibilidad de construir un proyecto de vida ni en lo laboral ni en lo socio-cultural, desvirtuaba toda posibilidad de reconocer -en el cooperativismo- que sus fundamentos estuvieran soportados en prácticas orientadas hacia la consolidación de un objeto social apalancado en el ejercicio de valores democráticos y pluralistas.

Y tercero, aparece por primera vez una preocupación por el tema del *poder* al considerar que en realidad las cooperativas lo que estaban haciendo era reproducir esquemas gerenciales de organizaciones

capitalistas, en tanto que diversas lógicas internas parecían orientar la acción organizacional hacia el *lucro*; este concepto riñe fundamentalmente con el de *excedente*, concepto con el que se le conoce a los beneficios económicos dentro del cooperativismo. En consecuencia emergió la pregunta ¿Los directivos de las cooperativas son agentes que defienden intereses de las empresas capitalistas como demandantes de fuerza laboral subcontratada? Esa fue la primera vez que durante la reflexión sobre el tema de investigación me inquietaron las *relaciones de poder*.

2.3.1.3. El tercer momento: La formulación del Anteproyecto

El tema presentado ya incluía la inquietud por las *relaciones de poder* y se denominó *Caracterización de las relaciones de poder que se establecen entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Organizaciones Empresariales Privadas en la ciudad de Medellín*.

La descripción del problema de investigación se orientó a plantear los referentes legales de las CTA en relación con su clasificación y con lo que las diferenciaba de las organizaciones capitalistas, desde el punto de vista de las finalidades que ambas persiguen. Se destacó que la iniciativa para la creación de este tipo de cooperativas corría por parte de las organizaciones capitalistas y del Estado, en menoscabo del principio de voluntariedad que ha caracteriza la constitución de las organizaciones cooperativas.

Se aclaró que el debate actual sobre estas formas de contratación no residía tanto en la violación de derechos laborales, sino en la manera cómo se estaba utilizando la figura cooperativa para resolver el asunto de la intermediación laboral, lo que dejaba en entredicho el ejercicio de

la autonomía y, por ende, del cumplimiento del objeto social para el cual fueron creadas. De esta manera se comenzó a dar luz al tema de las *relaciones de poder* como problema de investigación.

Las observaciones realizadas al anteproyecto giraron en torno a varias cuestiones de forma y de fondo. Respecto de las segundas requirió explicar:

- a) ¿Qué son las relaciones de poder?
- b) ¿Cómo se articula el texto de Foucault, mencionado en el objetivo general, al propósito de caracterizar las relaciones de poder?
- c) ¿Porqué es necesario estudiar las relaciones de poder a partir de *los medios a través de los cuales es ejercido* y no a partir de plantear *como es el poder o como se manifiesta*?

2.3.1.4. El cuarto momento: La formulación del Proyecto

Se presentó formalmente el proyecto de investigación cuyo objetivo general consistía en *Caracterizar las relaciones de poder que se establecen entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Organizaciones Empresariales Privadas en la ciudad de Medellín, a partir de lo expresado por Michel Foucault en su texto el sujeto y el poder, con el fin de conocer los medios a través de los cuales es ejercido el poder.*

Como objetivos específicos, se plantearon:

- a) Definir los ámbitos desde los cuales es posible comprender las relaciones de poder, a partir del texto *El sujeto y el poder* de Michel Foucault;

- b) Identificar los medios a través de los cuales se establecen relaciones de poder entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Organizaciones Empresariales Privadas.

Para este efecto, se acudió a Foucault quien plantea la pregunta por ¿cómo se pueden analizar las relaciones de poder? pues dice que los planteamientos que le dan salida a la pregunta se ubican en un campo problemático que conduce a analizar las instituciones a partir de las relaciones de poder y no a la inversa¹⁹. Por lo tanto se consideraba necesario centrar el análisis de las *relaciones de poder*, a partir de un cierto número de aspectos mencionados en el texto *El Sujeto y el Poder*, a partir de las siguientes categorías:

- a) *El sistema de diferenciaciones*²⁰, se refiere, principalmente, a las diferencias económicas en la apropiación de riquezas, de mercancías y de diferencias en los procesos productivos;
- b) *Los tipos de objetivos impulsados por aquellos que actúan sobre las acciones de los demás*²¹, en el sentido del mantenimiento de los privilegios y la acumulación de beneficios, entre otros;
- c) *Los medios de hacer existir las relaciones de poder*²², según sea ejercido por medio de amenazas, por los efectos de la palabra, por las disparidades económicas y por medios de control;
- d) *Las formas de institucionalización*²³, donde se pueden mezclar predisposiciones tradicionales, estructuras legales, las instituciones pueden tomar forma de aparatos cerrados en si mismos -ejército, escuela- y formar complejos sistemas provistos de múltiples aparatos -como el Estado; y

¹⁹ Foucault, Michel. *El sujeto y el poder* en: www.rau.edu.uy/fes/soc/revista_12/foucault12.htm, página 20.

²⁰ *Ibíd.*, pág. 21.

²¹ *Ibíd.*, pág. 21.

²² *Ibíd.*, pág. 21.

²³ *Ibíd.*, pág. 22.

- e) *Los grados de racionalización*²⁴, consisten en la puesta en juego de las relaciones de poder, como acciones en un campo de posibilidades, puede ser más o menos elaborado en relación con la efectividad de los instrumentos y la certeza de los resultados.

Sin embargo, se aclaró que cuando se formula la pregunta por *¿cómo es ejercido el poder?* Foucault dice que: *para algunos, considerar sobre el cómo del poder nos limitaría a describir sus efectos sin siquiera relacionar esos efectos tanto a sus causas como a su naturaleza básica [...] ¿pero acaso su descreimiento no está indicando la presuposición de que el poder es algo que existe con tres cualidades distintivas: su origen, su naturaleza básica y sus manifestaciones?*²⁵.

A partir de los planteamientos anteriores se procede, entonces, a afinar las variables con las cuales se desarrollaría el proceso de la investigación, para efectos de describir las relaciones de poder que se establecen entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Organizaciones Empresariales Privadas dando lugar al planteamiento de las preguntas de investigación que guardaban estrecha relación con las cuestiones -variables- anteriormente descritas.

De igual manera aparecían referenciados otros autores que ofrecerían luces para acompañar el marco conceptual de la investigación, tales como Josep Ramoneda, Mary Parker Follet y Edgar Varela Barrios porque desde diversos campos disciplinares aparecían en gran medida coincidentes con Foucault en cuanto que el poder constituye una de las bases de las relaciones sociales, en que el poder no es algo preexistente, sino una capacidad que se desarrolla bajo determinadas

²⁴ *Ibíd.*, pág. 22.

²⁵ *Ibíd.*, pág. 13.

circunstancias y en cuanto al desmantelamiento de la supuesta armonía entre jefes y subordinados promulgada desde ciertas ideologías gerenciales occidentales donde prevalece un autoritarismo vinculado a los propios orígenes de las organizaciones empresariales capitalistas.

La evaluación realizada por el Comité de Proyectos de Investigación de la Maestría, se produjo en los siguientes términos: *Las relaciones de poder constituyen un tema muy amplio y complejo. Afinar las dimensiones de las relaciones de poder que se van a estudiar ayuda a su delimitación temática. Hacer explícito el sistema categorial puede orientar este trabajo... La intermediación del empleo se convierte en el eje básico del trabajo, sería esta una forma de delimitar y de focalizar el estudio.*

2.3.1.5. El quinto momento: Nuevos hallazgos y aprendizajes

Durante un largo espacio de tiempo se procedió a revisar textos desde varios referentes como: la historia de la economía y el capitalismo; la aparición del cooperativismo en Europa, en América Latina, en Colombia y en Antioquia; la normatividad del sector cooperativo, particularmente de las CTA en Colombia; exploraciones sobre el *Trabajo* en el marco del denominado *fordismo* y *post-fordismo*; revisión y apuntes sobre textos de Foucault donde pudiera encontrarse referencias y antecedentes sobre el tema del poder; orígenes y aparición de la empresa y del empresario; matices sobre la Revolución Industrial; y rastreos sobre el Pensamiento Administrativo en el Siglo XX, especialmente sobre teorías del comportamiento organizacional.

Igualmente, se procedió al trabajo de campo a través de la aplicación de varias entrevistas con apoyo en el diseño que se había alcanzado a

elaborar hasta ese momento. Se realizaron entrevistas a directivos de empresas capitalistas del sector textil, a directivos de cooperativas, a trabajadores asociados y a un directivo de organización social experto en el tema cooperativo.

Se comenzó una primera labor de análisis de la información obtenida a través de las encuestas, que condujo a escribir sobre las relaciones de poder, con base en las categorías que habían sido definidas a partir del texto *El Sujeto y el Poder* de Foucault y que sirvieron como base para el diseño de entrevistas semi estructuradas.

Los primeros análisis dejaron plasmadas las siguientes observaciones que se presentan en forma de síntesis y que fueron fundamentales para el desarrollo del proyecto:

- a) Comprobar la existencia de responsabilidad social por parte del Estado y de las EIST en la creación y gestión de las CTA;
- b) Conocer, como consecuencia de lo dicho en el punto anterior, que la presencia de la EIST en las CTA se ha caracterizado por mantener personas suyas en calidad de miembros del Comité Asesor que está agregado a la Gerencia de la cooperativa, que anteriormente obraban como promotores de la empresa matriz para facilitar la transformación de la pre cooperativa en cooperativa. Se considera que esta es una forma de mantener el control ideológico y técnico de las decisiones de la cooperativa;
- c) Conocer que la interacción entre los cuadros directivos de las CTA con los de las EIST se da en medio de circunstancias donde:

La gerencia cooperativa asume casi que las características psicológicas del gerente de una empresa privada y generalmente es el agente directo de la empresa matriz en la cooperativa, de donde se puede afirmar que es el representante del inversionista en la cooperativa y, por tanto, el que toma las decisiones fundamentales y estratégicas de la empresa, configurándose de esta manera una nueva violación del principio de la democracia participativa en las cooperativas (Zabala, entrevista)

- d) Conocer que los contratos suscritos entre las CTA y las EIST, surgen en gran medida de formas de coacción, forma muy universalizada desde hace unos 10 años, desde que se empiezan a formar ese tipo de cooperativas en Medellín. Los contratos son de dos tipos, una cosa es el contrato que adquiere el trabajador con la cooperativa de la cual es asociado que se establece sobre la base del *Régimen de Trabajo Asociado*, que tipifica un tipo de trabajo que se llama *contrato de asociación*, en el cual, mediante convenio de asociación el trabajador, siendo asociado de la cooperativa, se compromete con ella a entregar su fuerza de trabajo o capacidad intelectual en las condiciones que establecen los regímenes internos de las cooperativas. Otra cosa es el *contrato productivo* o el *contrato de outsourcing* que se hace entre la EIST y la CTA; y

- e) Conocer que la relación entre los objetivos que persiguen las CTA y las EIST, al relacionarse contractualmente deja consecuencias en los trabajadores o asociados de las primeras, quienes terminan luchando por mantener un nivel de empleo más o menos estable, aunque no sea en muy buenas condiciones de ingreso. Las personas son conscientes de ello y el sector sindicalista califica este fenómeno como *la precarización del trabajo*.

2.3.1.6. El sexto momento: La concreción

Se solicita al Comité de Proyectos de Investigación el cambio de director del proyecto y es aprobado. Una vez el profesor revisa la documentación entregada (el anteproyecto, el proyecto, los textos escritos, las entrevistas, y la evaluación realizada por el Comité), hace una serie de observaciones bajo el criterio de delimitar los alcances de la investigación para poder profundizar. Es así como propone realizar varias lecturas, entre ellas dos textos de Michel Foucault, *Diálogos de poder* y *La Hermenéutica del Sujeto*, para reflexionar sobre tres cuestiones cruciales:

- a) Precisar ¿qué son las relaciones de poder?;
- b) Pensar en un mínimo de categorías de tal manera que permitan hacer viable la investigación, delimitándola, para poder profundizar y centrar la investigación no en un sistema categorial por sí mismo –como se venía haciendo– sino en relación con las personas reales, es decir, sobre los efectos de esas relaciones de poder en la vida de esas personas en el ámbito laboral; es decir, se trataba de humanizar la investigación; y
- c) La necesidad de redefinir los objetivos de la investigación, para aclarar lo que se quiere investigar.

Se hicieron los siguientes análisis que resultaron cruciales para el desarrollo de la investigación, una vez realizada la lectura de los textos:

- a) Indagar por las relaciones de poder conduce a discernir: I) *qué es una relación*, II) *cómo se establece* y III) *qué le hace ser denominada como de poder*;

- b) Descubrir que una *verdad* que despunta entre los actores de una relación, resulta de un recorrido que requiere indagar por la *subjetividad* de dichos actores;
- c) Descubrir que quien investiga está ubicado *a mitad de camino* entre *subjetividad* y *verdad*, entre aquello que quiere conocer (como las relaciones de poder) y la necesidad de auto indagarse por su condición de sujeto, como posible punto de partida para acceder a la definición y posterior conocimiento del problema de investigación. Puede resultar dramático advertir que parte de esa *verdad* a la que quiere *acceder* el investigador, también depende y hace parte de su propia subjetividad;
- d) Incluir *los contratos de producción suscritos entre CTA y EIST en Medellín* en el objetivo general del proyecto de investigación a partir de la reflexión producida por las mencionadas lecturas de Foucault, sobre una de las cinco categorías planteadas durante el cuarto momento (se refiere a la *d.*) y que corresponde a *los medios de hacer existir las relaciones de poder*. Fue una decisión que ayudó a acotar el problema;
- e) Preguntar por *¿cómo desprenderse de las prácticas éticas, morales y metodológicas –en el sentido de norma– para explicar la existencia de un sujeto moderno, dado que su propia constitución ha dependido de ellas?;* y
- f) Plantear que si de lo que se trata es de indagar por los efectos que causa en las personas la práctica o ejecución del contrato de servicios de producción entre las CTA y las EIST que requieren dichos servicios, podría conducir a formular las siguientes preguntas:
 - *¿Los términos a partir de los cuales es suscrito un contrato de servicios de producción contienen necesariamente una impronta*

ontológica de las personas que se han relacionado para *acordar* su formulación?

- ¿Es posible que la ejecución del contrato afecte la *dimensión ontológica* de las personas que se relacionaron para formularlo? ¿De qué manera ocurriría? ¿Existen conceptos y procedimientos para averiguarlo?

La emergente inquietud por la dimensión *ontológica*, como posible ruta de indagación, obedeció a la necesidad de basar el estudio de las relaciones de poder sobre realidades de la condición humana del trabajador asociado. Al respecto, se acudió a Renée Bédard, cuando dice:

...La ontología, cuya etimología nos remite al conocimiento del ser, trata sobre los fundamentos conceptuales de la realidad. Ella es el componente más profundo del marco de referencia, del substrato en el que las ideas y las concepciones de la naturaleza general de la persona tienen sus raíces; por ese hecho, son a menudo las más difíciles de penetrar. La ontología suministra las grandes ideas directrices que permite a cada uno orientarse, asegura la inteligibilidad de base y procura las certidumbres fundamentales; ella ofrece una cierta lectura del universo, una primera concepción de la realidad. Para resumir, ontología es la matriz y la base sobre la cual todo el edificio conceptual, ético, crítico y práctico de cada persona es subsecuentemente construido (Bédard 2001: p. 28)

A esa altura cobró demasiada importancia la recomendación del director de la investigación de acercarse a los textos de Foucault porque, en efecto, ello causó profundas reflexiones sobre la condición de lo humano. Igualmente, por sugerir la lectura de la investigación realizada por Alina Marcela Bustamante Salazar sobre *Las implicaciones de la subcontratación en la motivación de los trabajadores vinculados bajo*

esa modalidad, ya que la preocupación del director consistía en averiguar si allí habían quedado consignadas nuevas perspectivas sobre el tema para evitar, de esta manera, posibles redundancias que invalidaran o cerraran caminos para realizar la presente investigación.

Además de lo que se ha escrito sobre aprendizajes en los textos de Foucault, debe decirse que en el texto de Alina Bustamante se destacan la riqueza y disciplina metodológica para la sistemática concreción del problema de investigación.

Al observar que los hallazgos sobre la motivación en los trabajadores vinculados a partir de mecanismos de subcontratación le permitieron comprender las afectaciones singulares de sujetos concretos y sin ánimo de generalización, quedó claro que la delimitación del problema de investigación es de vital importancia para la tarea de profundizar.

Si bien, Alina Bustamante dice con mucho mérito al final del texto que: *...la subcontratación de personal amerita un estudio riguroso desde lo social en general y desde la administración en particular...*, debe decirse que luego de haber explorado lo sugerido sobre Foucault, esto condujo a enfrentar una búsqueda *más al interior de los sujetos* que se inscribe, se desata en medio de una relación dialéctica entre lo humano y lo social.

Volviendo sobre el literal *f.* del sexto momento, se encontró que abordar el problema desde lo ontológico, planteaba dos interrogantes fundamentales:

- Dada la formación del investigador ¿Era viable descubrir la impronta ontológica contenida en los contratos, sin contar con una sólida formación en filosofía?

- En esas condiciones ¿Era más posible comprender cómo afectaba ontológicamente al trabajador asociado la ejecución del contrato?

Como de lo que se trataba era de comprender el ejercicio de la autonomía por parte de los trabajadores asociados, el segundo interrogante ofrecía mayores posibilidades de abordaje porque resultaba en una manera concreta de preguntarse por las *relaciones de poder* que siempre pautaron el interés de la investigación.

Ante la necesidad de acotar el problema de investigación, el asunto del *poder* no consistía en llegar a elaborar rigurosas y profundas definiciones, como tal, sino de identificar los mecanismos por los cuales se establece, como recurso para encontrar respuestas al problema de investigación.

Así las cosas, se tomó la decisión de centrar la búsqueda de las relaciones de poder a través del ejercicio de la autonomía, sin que necesariamente esto pasara en rigor por el tamiz de lo ontológico. De todas maneras se trataba de humanizar el problema, de encarnarlo en la persona del trabajador asociado.

2.3.2. Tipo de investigación

Se trata de una investigación de *tipo cualitativo* por medio de la cual se buscó comprender algunas limitaciones y posibilidades que tienen los trabajadores de las CTA para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con EIST en Medellín.

Dicho en otras palabras, si la investigación de tipo cualitativo apunta a la comprensión de la realidad por la que se indaga²⁶, para el presente proyecto de investigación lo que se busca es acceder al mundo de los trabajadores asociados con el propósito de conocer sus prácticas, vivencias laborales y los sentidos que las gobiernan cuando ejecutan los contratos de producción con las EIST. Al respecto, dice Galeano:

El proceso metodológico cualitativo se propone la comprensión de la realidad desde las múltiples perspectivas, lógicas y visiones de los actores sociales que construyen e interpretan la realidad. [...] Todas las perspectivas son valiosas, todos los actores cuentan [...] se busca [...] la comprensión detallada de las múltiples y diversas lógicas y perspectivas de los actores sociales. (Galeano, 2004: p. 21)

Por tratarse, entonces, de una investigación cualitativa donde lo que interesó fue *comprender* algunos aspectos de la realidad en que laboran los trabajadores asociados cuando realizan sus funciones, debe tenerse en cuenta que no existió interés por experimentar, modificar, alterar o intervenir dicha realidad.

En ese sentido, la forma como se hizo la aproximación teórica y metodológica tiene las siguientes características generales:

²⁶ *En el sentido de rescatar su diversidad y particularidad, haciendo especial énfasis en la valoración de lo subjetivo, lo vivencial y la interacción entre los sujetos de la investigación que se relacionan en escenarios concretos (Galeano, 2004: p. 18-20).*

a) *Aproximación teórica para la formulación del problema.* Parte de la revisión bibliográfica de estudios y/o investigaciones ya realizadas sobre el objeto de investigación planteado en el presente proyecto. Igualmente se basa en la lectura y análisis de textos de Foucault y Kant, sobre temas como la sujeción identitaria, las relaciones de poder y la autonomía.

Igualmente, el concepto de *autonomía* requirió apoyo en otros autores como Hilary Putnam, por la necesidad de resolver los problemas teóricos emergentes durante el proceso investigativo, respecto del concepto de autonomía, que aparecen en el capítulo II.

b) *Aproximación empírica para la definición del problema.* La concreción, delimitación y humanización del problema de investigación, también está centrada en el trabajo de campo realizado, casi de manera simultánea con la formulación del problema donde se entrevistó a trabajadores asociados de CTA, a gerentes de CTA y directivos de EIST, y a expertos sobre temas laborales y cooperativos.

Este acercamiento de campo preliminar fue necesario para pasar de un tema general a plantear un problema posible de investigación, y está justificado por un autor cuando dice que: *la exploración en el terreno le permite al investigador lograr una sintonía frente a las personas involucradas en la investigación, es decir, que le permite conocer y concretar el problema desde la perspectiva e intereses de los actores.* (Galeano, 2004: p. 32-33)

c) *Aproximación teórica y empírica para la definición de categorías de análisis.* Luego del estudio de los textos de Foucault y de Kant, que

fueron abordados en permanente relación con el problema de investigación y con los hallazgos del trabajo de campo realizado, se definen las siguientes categorías de análisis para el desarrollo de la investigación:

- Sujeción identitaria.
- Relaciones de poder.
- El contrato como norma y como estrategia.
- La autonomía²⁷ del trabajador asociado.

²⁷ Es importante tener en cuenta que no se trata de comprender ni de teorizar sobre el concepto de autonomía en sí mismo, sino de comprender las limitaciones y posibilidades que inhiben o facilitan su ejercicio, por parte de los trabajadores asociados en un escenario laboral concreto.

2.3.3. Muestreo y selección de informantes

Con base en la identificación de conceptos sobre las relaciones de poder, el contrato como norma y como estrategia (Foucault), sobre la autonomía (Kant), y de fuentes metodológicas sobre investigación cualitativa (Galeano Y Wolcott), se definió que la ejecución del contrato de producción con la EIST es el lugar donde se escenifican las *relaciones de poder* que inciden sobre el ejercicio de la *autonomía* de los trabajadores.

De esta manera, la investigación se llevó a cabo con trabajadores de CTA que laboran en las plantas de producción de algunas EIST y con apoyo en información obtenida de directivos de ambos tipos de organizaciones.

Para efectos de seleccionar la muestra, fue necesario entender que: *el muestreo en investigación cualitativa está sujeto a una dinámica derivada de los hallazgos del proceso investigativo* (Galeano, 2004: p. 33-35), donde la muestra no se preestablece ni se define con fórmulas matemáticas, porque obedece más a criterios de *comprensión y de pertinencia* que de representatividad estadística.

Aquí cabe decir que, por contraste, el criterio clásico de representatividad estadística, está más basado en la confiabilidad de los procedimientos utilizados para seleccionar la muestra, porque *deriva de la estandarización de los mismos, no de que sean verdaderos o falsos, y ni siquiera de que sean apropiados o no* (Wolcott, 2003: p. 37).

En este sentido, la selección de informantes se ajustó dependiendo de los avances, desarrollos y contingencias del proceso investigativo, y de

las condiciones contextuales y dinámicas de la realidad objeto de análisis, porque el interés del proyecto residió en comprender -desde la perspectiva de los trabajadores asociados- las limitaciones y posibilidades que tienen para ejercer la autonomía. Para los propósitos de esta investigación, los informantes que se seleccionaron y a quienes se les realizó entrevista semi-estructurada, fueron: Trabajadores Asociados; Gerentes de CTA; Directivos de EIST; y expertos en cooperativismo.

Es relevante declarar que bajo ninguna circunstancia se pretendió llegar a generalizaciones, ni a realizar inferencias poblacionales a partir de los hallazgos particulares que se alcanzaron porque -además de las razones expuestas por Galeano- hay que atender a una restricción propia del tipo de muestreo seleccionado para esta investigación de tipo cualitativo, según la cual:

[...] la sutil pero crítica diferencia entre los comportamientos observados y los inferidos [...] aunque queramos describir el comportamiento observado, caemos con demasiada facilidad en informar sobre comportamientos inferidos, aquellos en que la acción y la intención son coloreados por el ojo del que los contempla (Wolcott, 2003: p. 36)

Se observa, entonces, que si se hubiera elegido hacer un proyecto con propósitos de inferir resultados hacia el total de la población de trabajadores asociados, la investigación hubiera tenido características metodológicas diferentes, más apropiadas para ello. De hecho, se tuvo cuidado al acotar el problema de investigación y ello quedó claro en la formulación de los objetivos.

2.3.4. Recolección de información

Durante el proceso investigativo se realizaron entrevistas que facilitaron la formulación del problema, que ayudaron a identificar los referentes teóricos que dieron soporte al proceso investigativo, y a obtener información relevante para el tratamiento e interpretación de la información. Se acudió a dos procedimientos para la recolección de información:

- a) La realización de entrevistas semi estructuradas a trabajadores asociados (Ver: Anexo N° 2), gerentes de CTA y directivos de EIST; este tipo de entrevista se hizo con el fin de producir *potencia* (seguridad en el relato), *amplitud* (abundancia en el contenido de las respuestas) y *profundidad* (precisión en los detalles) en el entrevistado sobre sus vivencias, experiencias, puntos de vista y reflexiones. Estos tres aspectos ayudan al investigador a evitar intervenciones e interpretaciones inapropiadas que pudieran distorsionar el relato del entrevistado, por el hecho de que él está influido por sus propias limitaciones, prejuicios e idiosincrasia.

Dificultades. Una de las mayores dificultades para realizar el trabajo de campo consistió en el *temor manifestado por los trabajadores asociados*, hacia lo que ellos consideraban como un riesgo que ponía en peligro su permanencia en la CTA y en la EIST contratante. De hecho saben que este tipo de contratación hoy es materia de controversia a nivel nacional e internacional y dijeron conocer casos donde quienes accedieron a entrevistas, con fines similares, fueron despedidos. A este temor contribuyen fuertemente las permanentes denuncias públicas que hacen los sindicatos, con lo cual se amplía el marco problemático sobre la

tercerización laboral, del que resulta difícil sustraerse y particularmente si se es trabajador asociado.

Algunos de ellos, probablemente en un intento por atenuar el riesgo manifestado, dejaron entrever que tal vez sí era posible conceder la entrevista, pero teniendo alguna contraprestación de tipo económico, adicional a la garantía de confidencialidad de la fuente. Sin embargo, durante el trabajo de campo se considera que *no es admisible pagar dinero* al informante, ya que ese tipo de transacción comercial -además de configurar un problema ético- puede conducir a sesgos propios del hecho de comprar información porque podría resultar *amañada* en virtud del *espíritu de complacencia* que pudiera emerger desde el entrevistado hacia el entrevistador.

Hubo múltiples intentos, la mayoría fallidos, donde: fueron visitadas varias CTA; se conversó con un amplio número de trabajadores asociados proponiéndoles y explicándoles el propósito de la entrevista; se recibió ofrecimiento manifiesto por parte de gerentes de CTA -de los pocos que accedieron a conceder la entrevista- y de directivos sindicales, para entrevistar trabajadores recomendados por ellos, lo cual no fue aceptado dado el riesgo que se corría de sesgar la investigación²⁸. Al final del proceso, se logró ubicar adicionalmente a un trabajador asociado con más de 15 años de experiencia, quien sirvió como punto de referencia clave para realizar una entrevista en

²⁸ La *tercerización laboral* con las CTA, ha desatado fuerte polémica a nivel nacional e internacional y ha enfrentado a empresarios de EIST y gerentes de CTA con las organizaciones sindicales; bajo este panorama no es difícil entender que cualquiera de esos actores eventualmente podría aprovechar espacios como el de esta investigación para influir en favor de los intereses que representa. Para soportar este comentario se puede ver: “*Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el sector textil antioqueño. La negación del trabajo decente*”, escrito en el año 2008 por Ricardo Aricapa, periodista de la Escuela Nacional Sindical, donde hace severas críticas y descalificaciones al modelo CTA. De hechos como este surge el cuidado de no aceptar trabajadores recomendados. por ninguna de las dos partes. para realizar las entrevistas.

profundidad, que ayudara a dar luces y comprender el problema en tratamiento.

Fueron muchas las dificultades para obtener entrevistas de los gerentes de CTA; esto se hace comprensible cuando ellos expresan las prevenciones que les ha causado abrirse a entregar información sobre el tema para que luego *se termine hablando mal del cooperativismo* porque los sindicatos, así lo expresan, han sido los beneficiarios de dicha información y son quienes han realizado las denuncias ya comentadas.

Por el lado de los directivos de EIST, resultó complicado lograr ingresar a esas empresas. Luego de obtener limitada respuesta a la solicitud de entrevistas, se comenzó a comprender que para tales empresarios el tema de la tercerización laboral es una especie de *secreto de estado*²⁹ porque de comprobarse plenamente el contenido de las denuncias, esto generaría *responsabilidad solidaria* por parte de las EIST.

b) Estudio de textos sobre relaciones de poder y autonomía, de documentos sobre aspectos contractuales, de legislación cooperativa, de documentos producidos por la OIT que están relacionados con el tema de las CTA y el sindicalismo, y de documentos de investigación producidos por la Escuela Nacional Sindical y otros autores.

²⁹ Existe una queja formal contra el Gobierno de Colombia que fue presentada en el año 2001 ante la OIT, por el Sindicato de Trabajadores de Confecciones de Colombia, Everfit, Indulana SINTRATEXTIL, el sindicato Nacional de la Industria textil y de la confección SINTRATEXCO, y la Confederación General de Trabajadores Democráticos CGTD. El alegato de la queja radicada como Caso N° 2051 se basa en “*La creación de cooperativas en perjuicio de las organizaciones sindicales; despidos de trabajadores que no aceptaban un nuevo empleo en las cooperativas*”. <http://white.oit.org.pe/sindi/casos/col/col66.html>

2.3.5. Registro y análisis de la información

Desde el punto de vista de la investigación cualitativa, la información de campo se caracteriza por ser dinámica, emergente, paradójica y multidimensional; refleja diversos ritmos culturales del contexto particular donde se forma y expresa los múltiples sentidos que portan sus protagonistas.

El estudio de tal complejidad -que, como ya se ha dicho, se ha abierto paso a través de entrevistas semi estructuradas- requirió estrategias de análisis adecuadas para tal situación. Al respecto debe tenerse en cuenta que existe una distinción clave entre el proceso de *análisis* y el de *interpretación* -o de *comprensión*- según la cual, mientras que el *análisis* se ubica más en el lado *científico* de los fenómenos, la *interpretación* se comporta más desde el lado *humanista*. (Wolcott, 2003: p. 37).

Esto quiere decir que mientras el *análisis* se orienta desde procedimientos rigurosos -como el estadístico, por ejemplo, que *no* fue necesario utilizar en el presente proyecto- la *interpretación* corresponde más a esfuerzos por encontrar *el sentido de las cosas* donde la experiencia del investigador, la intuición y la interpretación conducen a comprender lo que los hechos significan para las personas involucradas en el problema objeto de la investigación. (Wolcott, 2003: p. 37).

A continuación se describe el proceso que se utilizó para el propósito de *registrar e interpretar* la información obtenida.

Para la definición del problema y del marco teórico:

- a) Revisión y estudio bibliográfico sobre antecedentes del problema. (Ver: Anexo N° 1)
- b) Selección, lectura y estudio de textos para la construcción del marco teórico (Ver: *Bibliografía principal y secundaria*)
- c) Búsqueda, lectura y estudio de documentos sobre legislación de CTA, en la Comisión Séptima del Senado de la República y en la OIT; así mismo, de documentos de investigación producidos por la Escuela Nacional Sindical. Sobre los aspectos contractuales entre EIST y CTA no fue posible acceder a documentos ante la negativa de los directivos quienes alegaron confidencialidad entre las partes contratantes, por lo que se hizo necesario buscar otras fuentes de consulta jurídica y a partir de la información obtenida en las entrevistas.

Para el tratamiento de la información obtenida en el campo:

- a) *Transcripción de entrevistas.* A cada una de ellas se le asignó un código que la identificara, para mantener ordenado el proceso de tratamiento de la información. A lo largo de la transcripción se fueron resaltando por colores tres aspectos claves para el problema de investigación, que estaban relacionados con la autonomía del trabajador asociado y que al final fueron utilizados para elaborar la matriz/entrevistado: *aspectos que posibilitan* (resaltado verde), *aspectos que limitan* (resaltado rojo) y *otros aspectos* (resaltado azul) (Ver: Anexo N° 3)
- b) *Elaboración de matrices/entrevistado para clasificar y categorizar información.* Se elaboraron 10 matrices, una por cada entrevistado: trabajadores asociados de CTA, gerentes de CTA, y directivos de EIST. En ellas se fueron clasificando ordenadamente

los tres aspectos anteriormente descritos. Se tuvo el cuidado de mantener identificado cada aspecto con el número de pregunta realizada. Al final de cada *matriz/entrevistado* se identificaron categorías para dar dirección al tratamiento de la información obtenida. (Ver: Anexo N° 4)

c) *Elaboración de matrices/estamento para categorizar información.*

Se elaboraron 3 matrices, una por cada estamento: trabajadores asociados de CTA, gerentes de CTA, y directivos de EIST. En cada una de ellas se hizo un comparativo ordenado de los resultados de cada matriz/entrevistado elaborada. Siguiendo el mismo criterio del literal anterior, se procedió a realizar una nueva categorización, sin perder de vista los tres tipos de aspectos que fueron identificados desde cada entrevista individual. (Ver: Anexo N° 5)

d) *Elaboración de matrices/cruce/estamento para visualizar tendencias.*

Se elaboró 1 matriz en la cual se plasmó el resultado de las 3 *matrices/estamento*: trabajadores asociados de CTA, gerentes de CTA, y directivos de EIST. En ella se hizo un comparativo que permitiera visualizar las tendencias de los datos encontrados. En este caso, no se procedió a realizar una nueva categorización, puesto que el interés estaba centrado en lo dicho por los trabajadores porque el problema del ejercicio de la autonomía estaba enfocado en ellos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la información obtenida de gerentes de CTA y de directivos de EIST, fue categorizada para ser utilizada como referente tendencial y de apoyo en la labor escritural y argumentativa. (Ver: Anexo N° 6)

CAPÍTULO II: ASPECTOS TEÓRICOS

El soporte teórico se constituye en el marco de referencia del problema que integra un sistema conceptual y marca el camino a seguir para el desarrollo de la investigación; por lo tanto, se convierte en la teoría que respalda al problema, es decir, se relaciona directamente con éste para responder a cada uno de los hechos o fenómenos relacionados que sirvieron para su formulación, cuestionamiento, reformulación o cambio.
(Tamayo, 1999: p. 74 a 78)

3. LA SUJECIÓN IDENTITARIA

Para abordar el problema de investigación se requirió, primero, indagar por lo que constituye al sujeto, pues de otra manera no sería posible intentar comprender relaciones de poder entre sujetos cuyo ser fuera totalmente desconocido para quien investiga.

Responder a estas cuestiones implicó estudiar la relación entre *subjetividad y verdad* planteada a través de investigaciones que hizo Foucault (2006) en *Hermenéutica del Sujeto*, sobre el pensamiento filosófico de la Antigüedad, como paso previo para conocer al *sujeto moderno*, cuya armazón se ha ido configurando a través de diferentes prácticas éticas y morales a lo largo de la historia. Al respecto el autor argumentó que:

La verdad no se da al sujeto por un mero acto de conocimiento [...] es preciso que el sujeto se modifique, se transforme, se desplace, se convierta, en cierta medida y hasta cierto punto, en distinto de sí mismo para tener derecho a acceder a la verdad. La verdad sólo es dada al sujeto a un precio que pone en juego el ser mismo de éste. (Foucault, 2006: p. 33)

Para este propósito, Foucault acude a la noción griega de *epimeleia heatou* -inquietud de sí- alrededor del personaje de Sócrates (Foucault, 2006: p. 19), quien decía recibir órdenes de los dioses para incitar a los demás a ocuparse de sí mismos con el fin de producirles el momento del primer despertar. Esta noción cobra particular significación como práctica ética, ya que no dejó de ser un principio fundamental que representa la actitud filosófica de casi toda la cultura griega, helenística y romana; veamos el sentido de esta noción:

a) Es una actitud con respecto a sí mismo, con respecto a los otros, con respecto al mundo; b) es también una manera determinada de atención, de mirada e implica cierta manera de prestar atención a lo que se piensa y lo que sucede en el pensamiento; y c) también designa una serie de acciones que uno ejerce sobre sí mismo, acciones por las cuales se hace cargo de sí mismo, que se modifica, se transforma y transfigura. (Foucault, 2006: p. 28)

Por otra parte, también acude a la noción griega de *gnothi seauton* -conócete a ti mismo- que ha sido interpretada por otros autores como Roscher y Defradas (Foucault, 2006: p. 18 a 19) en forma de reglas, precauciones e imperativos morales de prudencia. Este precepto representa una de las formas, una de las consecuencias, una suerte de aplicación concreta, precisa y particular de la regla general *epimeleia heatou*.

Con el advenimiento de la Modernidad se interpreta -siguiendo a Foucault- que el sobreviviente imperativo de *gnothi seauton*, en el

sentido de norma, sufre una especie de transformación y se revela a través del *método científico* como si se tratara de una conservación de esa tradición de la norma necesaria para los propósitos de la vida humana, ya que este imperativo *-gnothi seauton-* fue recalificado filosóficamente durante el denominado *momento cartesiano*, a costa del ocultamiento de la *epimeleia heautou* (Foucault, 2006: p. 32). Al respecto, veamos la siguiente cita:

Pero la noción de 'epimeleia heatou' no solo es fundamental entre los filósofos. No hay que preocuparse por sí mismo simplemente como condición de acceso a la vida filosófica, en el sentido estricto y pleno de la expresión. Verán, en cambio, o al menos trataré de mostrarles, que el principio de que hay que 'ocuparse de sí mismo' [gnothi seauton] llegó a ser, de manera general, el principio de toda conducta racional, en cualquier forma de vida activa que, en sustancia, quisiera obedecer al principio de la racionalidad moral. (Foucault, 2006: p. 26-27)

Se ingresa a la Modernidad estableciendo que las *condiciones para acceder a la verdad* residen en el conocimiento y ninguna compete a la espiritualidad³⁰ a pesar que, durante la Antigüedad, la filosofía y la espiritualidad nunca se separaron, y son:

a) Las reglas formales del método científico que surgen del interior del sujeto (internas); y b) las culturales que corresponden a la inscripción del individuo (solo incumben al individuo en su existencia concreta y no a la estructura del

³⁰ *La espiritualidad postula que, en tanto tal, el sujeto no tiene derecho, no goza de la capacidad de tener acceso a la verdad. Postula que la verdad no se da al sujeto por un mero acto de conocimiento, que esté fundado y sea legítimo porque él es el sujeto y tiene esta o aquella estructura de tal. Postula que es preciso que el sujeto se modifique, se transforme, se desplace, se convierta, en cierta medida y hasta cierto punto, en distinto de sí mismo para tener derecho a [l] acceso a la verdad. La verdad solo es dada al sujeto a un precio que pone en juego el ser mismo de éste” (pg. 33) Hay además otra gran forma por la cual el sujeto puede y debe transformarse para poder tener acceso a la verdad: es un trabajo. Es un trabajo sobre sí mismo, una elaboración sobre sí mismo, una transformación progresiva de sí mismo de la que uno es responsable, en una prolongada labor que es la de la askesis (ascesis). ‘Eros’ y ‘askesis’ son, creo, las dos grandes formas mediante las cuales se concibieron, en la espiritualidad occidental, las modalidades que posibilitaban al sujeto transformarse para llegar a ser por fin sujeto capaz de verdad. (Foucault, 2006: p. 33-34)*

sujeto como tal) dentro de cierto consenso científico (externas) y las morales que deben combinar aceptablemente con las normas de la investigación desinteresada. (Foucault, 2006: p. 36-37)

Se observa que pareciera tratarse de una especie de *correlato desde la ciencia clásica*, en atención a que para llegar al conocimiento de una verdad es necesario recorrer un camino pautado, reglado o regido metodológicamente.

Puede decirse que a eso se expone el sujeto cuando saca a la luz su subjetividad, en tanto que las *normas* implican *prácticas* conducentes de manera sistemática al hallazgo de una *verdad* que lo transforma, porque está íntimamente ligada a él, porque está contenida en la historia misma de su constitución, de su sujeción identitaria. Lo que se produce, durante el proceso de constitución del sujeto, es el hecho de ser arrancado de una condición anterior para pasar a otra nueva, que éste asume como propia y por la cual se atribuye una identidad.

Por ejemplo, cuando el emigrante logra adaptarse luego de un período de permanencia a nuevas normas que desconocía, se entiende que ello ocurre por fuerza de practicarlas; de donde emerge un nuevo sujeto al haberse transformado todo aquello que constituía su identidad originaria. No ocurre solamente un cambio de lugar geográfico, ante todo, se produce una manera de *ser* distinta -por efectos del traslado, las experiencias nuevas, la necesidad de adaptarse, el conocer y vivir en una nueva cultura-, que se da a costa de la transformación de sí mismo.

Como contraste, digamos que la situación del investigador es más compleja que la del emigrante puesto en el ejemplo. Mientras que para unos el primer principio de la ciencia *-la objetivización-* excluye el *yo* del

investigador en función de la *validez universal* de los hallazgos (Wagensberg, 2009: páginas 21, 25); otros consideran que no ocurre de la misma manera en la ciencia contemporánea, donde la formulación teórica suele estar precedida de relatos sobre la vida personal del investigador (Lopera y otros autores, 2007: p. 158). La solución de tal exclusión, para unos, proviene de acercar las fronteras entre ciencia y literatura –donde el *yo* es inevitable– (Wagensberg, 2009: p. 47); y para otros, la ciencia contemporánea reconoce la subjetividad del investigador como posibilidad *sine qua non* (Lopera y otros autores, 2007: p. 159).

Retomando el hilo de la conceptualización, digamos que en una relación laboral que está regulada contractualmente, las partes adquieren derechos y se fijan deberes que conducen a prácticas por las cuales se salvaguarda el cumplimiento de los propósitos acordados, lo que, a la larga, produce transformaciones en los sujetos de esa relación. Por esta razón, el asunto de la sujeción identitaria resulta crucial para comprender el ejercicio de la autonomía por parte de trabajadores asociados que laboran en condiciones de tercerización, de subordinación contractual.

4. LAS RELACIONES DE PODER

Una vez discernidos aspectos básicos de la sujeción identitaria, es necesario indicar que pensar las *relaciones de poder* -en el presente trabajo de investigación- reviste especial importancia para el desarrollo del mismo, toda vez que comprender el ejercicio de la autonomía en el marco de las relaciones laborales anteriormente descritas, implica que el tema del poder sea referente inevitable.

Para Foucault, las relaciones de poder *están profundamente enraizadas en el nexo social [...] una sociedad sin relaciones de poder solo puede ser una abstracción*³¹. Este planteamiento lo conduce a indagar por el cómo de las relaciones de poder, no en el sentido del cómo se manifiestan, sino porqué *medios* es ejercido, y lo remite a un campo problemático y complejo donde considera que el análisis de las relaciones de poder exige establecer un cierto número de puntos³² donde se destaca: *el sistema de diferenciaciones*³³ que, de acuerdo con lo expresado por el autor:

...permite actuar sobre las acciones de los otros: diferenciaciones determinadas por la ley o por las tradiciones de status y privilegio, diferencias económicas en la apropiación de riquezas y mercancías, diferencias en los procesos de producción, diferencias culturales y lingüísticas, diferencias en el saber hacer...y la competencia y así sucesivamente. Cada relacionamiento de poder pone en funcionamiento diferenciaciones que son al mismo tiempo sus condiciones y sus resultados. (Foucault, s. f.: p. 20)

³¹ Foucault, Michel. (s.f.). *El sujeto y el poder*, p. 20. Versión digital.

³² *Ibíd.* pág. 20-21.

³³ Punto seleccionado por el autor del presente proyecto, a partir de lo expuesto por Foucault, en razón a que las diferencias, en una relación de poder, condicionan las acciones de las partes y establecen los fines que persiguen.

Se entiende, entonces, que las relaciones de poder se concretan en *condicionamientos* sobre las actuaciones cotidianas de las personas que emanan desde diferentes niveles de la organización, es decir, en el marco de un tipo de relaciones donde se determinan ciertas finalidades y que abarca: las políticas, la presión de los grupos, las relaciones dentro del grupo y los vínculos entre pares, entre otras. En consecuencia, se terminan por focalizar acciones de resistencia frente a dichas relaciones que contienen conflictos latentes, pues las relaciones de poder operan en el marco de relaciones de fuerzas desiguales, heterogéneas e inestables que, según Foucault, conducen a formular cinco proposiciones:

a) El poder no se posee ni se adquiere, en su lugar, se ejerce en el juego de relaciones móviles y no igualitarias; b) Las relaciones de poder no están en posición de exterioridad respecto de otros tipos de relaciones, ni como una superestructura, mas bien son inmanentes y se hallan allí donde tienen un papel reproductor; c) El poder viene de abajo, pues no preexiste una posición binaria entre dominadores y dominados, sino que mas bien las relaciones de poder sirven de soporte a amplios efectos de escisión que recorren el conjunto del cuerpo social; d) Las relaciones de poder son, a la vez, intencionadas y no subjetivas, pues no hay poder que se ejerza sin una serie de miras y objetivos; y e) Donde hay poder hay resistencia, y no obstante, ésta nunca está en posición de exterioridad respecto del poder. (Foucault, s. f.: p. 114 a 117)

Sin embargo, para evitar interpretaciones por las cuales se pudiera asignar -de manera exclusiva- ciertos efectos negativos a las relaciones de poder, es indispensable recordar que el mismo Foucault ya había advertido en el texto *Los anormales*, refiriéndose al proceso de *normalización* llevado a cabo durante el siglo XVIII, que la norma es portadora de una pretensión de poder y que su función no consiste en excluir ni rechazar sino que, al contrario, siempre está ligada a una

técnica positiva de intervención y de transformación.(Foucault, 2000: p. 57)

Ahora, si se acepta que los procesos de normalización tienen como propósito concretar una serie de condicionamientos sobre personas -en este caso trabajadores asociados que mantienen relaciones de poder con quienes los contratan- que operan de diversas formas y con métodos variados; entonces se acepta que el *contrato de producción* que establecen las CTA con las EIST se constituye en uno de esos posibles mecanismos por los cuales las partes obran en función la una de la otra, y por ello es considerado como categoría conceptual para la presente investigación.

5. EL CONTRATO

5.1. El contrato como *norma*.

Cuando Foucault se refiere al sujeto como constituido a través de *prácticas éticas y morales* que lo hacen emerger desde la subjetividad³⁴, puede pensarse que ello ha sido posible desde *determinaciones normativas* bien desde la filosofía griega, desde el método científico o, como en el presente problema de investigación, desde la norma contractual, pues todas ellas operan como condiciones para acceder al conocimiento y a la verdad, por decirlo de manera general.

La comparación que aquí se hace entre el *contrato de producción* y las *prácticas éticas, morales y metodológicas* que estudia Foucault a través de la historia del pensamiento filosófico, es posible establecerla dado que todas operan como *normas* que determinan *prácticas* por las cuales se *moldean comportamientos* de sujetos individuales o colectivos, tal como estaría ocurriendo con los trabajadores asociados y las organizaciones empresariales intervinientes en dicha relación contractual.

De la firma del *contrato de producción* entre las EIST y las CTA, se derivan una serie de *prácticas* -laborales y sociales- que se constituyen en mecanismos de sujeción identitaria. Si se observa, el contrato opera como parámetro que regula las obligaciones y los derechos contraídos por las partes, lo que le otorga el estatus de *norma*, porque brinda una pauta legal que da muchos sentidos a esa relación de poder. Por ello, el *contrato de producción* adquiere el estatus de *norma* que hace viable,

³⁴ Como si fuera arrancado de cierta condición para traerlo a otra nueva, diferente, porque toda práctica trae efectos transformadores del ser que la ejerce.

teóricamente hablando, la caracterización de las relaciones de poder para conocer las limitaciones y las posibilidades de los trabajadores asociados para ejercer la *autonomía* durante la ejecución de los mencionados contratos de producción.

En la relación entre las CTA y las EIST, se utilizan diversos tipos de contratos, que tienen como propósito central y visible tercerizar -de manera total o parcial- diferentes procesos productivos. Se relacionan a continuación los contratos utilizados:

- a) *De producción.* Se establece para la realización de uno o varios procesos productivos, donde los trabajadores asociados tienen asegurado el pago de su trabajo, al mismo tiempo que la empresa contratante puede *transferirles su tecnología* para garantizar la calidad del proceso subcontratado;
- b) *Por mandato.* Es un tipo de contrato por el cual una EIST, quien hace las veces de *mandante*, confía la realización de uno o más procesos productivos a una CTA, quien actúa como *mandataria*; la empresa contratante es quien se hace cargo *por cuenta y riesgo propia* de los resultados del proceso subcontratado;
- c) *De prestación de servicios.* Generalmente se utiliza para la realización de labores de producción muy puntuales, de corta duración, y donde *no existe vínculo laboral directo ni relaciones de subordinación* por las cuales el contratante ejerza línea de autoridad sobre el contratado;

- d) *Por obra contratada.* Generalmente se utilizan de acuerdo con los siguientes criterios: i) cuando la ejecución del proceso productivo es predefinida en el tiempo y, a pesar que su *duración es limitada*, en principio es de *duración incierta*; y ii) cuando las EIST se enfrentan a circunstancias inciertas del mercado, para lo cual la ley establece que dichos contratos concertados con las CTA no puede ser superiores a 6 meses; y
- e) *De oferta mercantil.* También se conoce como de *arrendamiento de servicios*, donde el trabajador asociado que ha sido contratado, es considerado como empresario de sí mismo, es decir, como propietario, por lo que se establece una relación de igualdad entre ambas partes. La principal consecuencia práctica de este contrato consiste en que *el trabajador asociado no tiene derecho a reclamación, en caso de extinción del mismo.*

Estos contratos se establecen de común acuerdo entre las partes y cuentan, para efectos de su formalización y legalidad, con un protocolo básico que incluyen los siguientes aspectos:

- Partes intervinientes; parte expositiva y cláusulas: objeto, duración, precio, modificaciones o ampliaciones, personas en contacto, responsabilidad, resolución del contrato, confidencialidad y datos personales, garantía, inexistencia de relación laboral directa, cesión, ley aplicable y jurisdicción competente, notificaciones, y gastos e impuestos

Son varias las características que se observan en dichos contratos³⁵ las cuales, en términos de *norma*, dejan entrever ciertas condiciones que, en el papel, inducirían a cierto tipo de prácticas laborales las cuales estarían *moldeando el comportamiento* de los trabajadores asociados. Se observan las cuatro principales características contenidas formalmente en los contratos que, en orden de relevancia, consisten en que:

- El trabajador asociado es reconocido formalmente como persona autónoma, dado que es auto gestor de su propia CTA, razón por la cual éste se suscribe en condiciones de igualdad para las partes contratantes;
- El trabajador asociado no está subordinado ni puede ser objeto del ejercicio de la autoridad por parte de directivas de la EIST, pero sí por parte de las directivas de la CTA;
- El trabajador no hace parte de la nómina de la EIST contratante y su actividad laboral se regula completamente por un *Régimen Especial de Compensaciones* (diferente del Código Sustantivo de Trabajo que opera para los trabajadores vinculados de manera directa o intermediada a las EIST, independientemente de la duración y modalidad del contrato); y
- La EIST entrega -en la inmensa mayoría de los casos- la tecnología y las herramientas de trabajo a la CTA, a través de *contratos de comodato* para dar cumplimiento a lo establecido por la ley, en el sentido que los trabajadores asociados deben ser

³⁵ No fue posible acceder a que los gerentes de CTA ni los directivos de EIST entregaran información por escrito -llámese preformas o modelos- de los contratos que se realizan. La información aquí registrada, deriva de las entrevistas realizadas a ambos tipos de directivos y de otras fuentes de consulta jurídicas y laborales.

propietarios de los medios de producción para poder adquirir su condición como tal.

Estas cuatro características que se reconocen contractualmente al trabajador asociado -*autonomía, no subordinación, regulación laboral especial y propiedad de los medios de producción*³⁶- darían lugar a pensar que, en la medida que sean cumplidas en la práctica, el propósito legal y misional de las CTA, estaría garantizado.

En consecuencia, podría pensarse que, bajo esas características, el trabajador asociado estaría siendo ayudado a moldearse como un verdadero empresario cuyo comportamiento sería adecuado al de un auto gestor de su propia iniciativa empresarial.

Sin embargo, la preocupación emergente reside en la manera cómo las EIST vienen transformando los *contratos de producción* -que fueron las primeras figuras contractuales en ser utilizadas- hacia otros como los *contratos mercantiles* -que son los que se vienen utilizando últimamente- porque éstos se renuevan cada 3 meses, sirven como mecanismo para evadir los impuestos que se pagan mediante la forma de contratación inicialmente practicada y abren paso para que, en la práctica: i) se desvirtúe toda aspiración real para ejercer la autonomía, ii) que se pase por encima de las restricciones que brinda el no estar en subordinación, que se cometan atropellos económicos en nombre de la regulación laboral especial, y iii) que se limiten las posibilidades para acceder a la propiedad real de los medios de producción, por parte de los trabajadores asociados.³⁷

³⁶ En este caso debe recordarse que, por lo general, la CTA solo es tenedora -mas no propietaria directa- de la tecnología y de las herramientas de trabajo por medio de un *contrato de comodato*, el cual se establece para cumplir con requisitos de ley para el funcionamiento de este tipo de cooperativas.

³⁷ Entrevista: EG_CTA_01, pregunta 4.

Haber pasado, por ejemplo, al *contrato mercantil* implica que las CTA sigan manteniendo su porcentaje de sobrecosto por administración del contrato, pero lo delicado es que este contrato no se registra para evitar pagar el impuesto de timbre, porque así se reducen los costos de una manera significativa. El problema resultante es que una cooperativa no puede estar vinculando y desvinculando a los asociados cada tres meses. Por filosofía, una cooperativa no puede mantener trabajadores cesantes, es decir, son los mismos dueños de los medios de la producción los que trabajan, no es para tener empleados. Pero la figura del *contrato mercantil* -que se renueva cada tres meses- podría llevar a que haya inestabilidad en la actividad laboral de los asociados y un día cualquiera podrían desaparecer algunas cooperativas y concentrarse la actividad en unas pocas.³⁸

El resultado: lograr que entre las CTA haya un ambiente de competencia, de hecho hay *competencia desleal* y cada vez la tendencia es a que se negocien los contratos por menor valor; ocurre que unas cooperativas cumplen con la ley y otras no, en la medida que incumplen con los deberes que manda el objeto social de la empresa frente a sus asociados como, por ejemplo, no cumplir con aquellas inversiones para el bienestar de los asociados.³⁹

Finalmente hay que hacer la siguiente pregunta: ¿Si lo que están propiciando las EIST con la mutación contractual, es el deterioro de la filosofía de la *cooperación* posicionando en el imaginario de los trabajadores asociados prácticas de *competencia* -desleal, por demás- de qué manera es sostenible el ideal de una sujeción identitaria que,

³⁸ Entrevista: EG_CTA_01, pregunta 6.

³⁹ *Ibíd.*

como la cooperativa, está fundado en valores sociales diferentes de los de la lógica del mercado capitalista?

Algunos gerentes de CTA ven un problema en estos cambios generados por las EIST, porque consideran que es una exageración y un abuso la manera como se atropellan los derechos laborales de los asociados. Se sabe que actualmente las EIST tienen nuevas propuestas de régimen contractual relacionadas con lo que denominan *contrato de subsidio* y *contrato sindical*⁴⁰, ante lo cual, muchas cooperativas han comenzado a ceder favorablemente ante las *condiciones amañadas* de las EIST.⁴¹

5.2. El contrato como estrategia.

Para asumir este punto de vista, debe tenerse en cuenta que el concepto de poder foucaultiano evolucionó a lo largo de su obra. Mucho después de haber publicado en 1970 *El orden del discurso*, reconoció que anteriormente aceptaba la concepción tradicional del poder como mecanismo esencialmente *jurídico* de prohibición, en el sentido de producir efectos negativos (Foucault, 1992: p. 114) de exclusión, rechazo, barrera, negación, etc. Al respecto, el autor se pregunta y responde, en *Las redes de poder*, de la siguiente manera:

¿Cómo fue posible que nuestra sociedad, la sociedad occidental en general, haya concebido al poder de una manera tan restrictiva, tan pobre, tan negativa? ¿Por qué concebimos siempre al poder como regla y prohibición, por qué este privilegio? [...] Creo que podemos analizar la razón de ello en los siguientes términos: en el fondo, en Occidente, los grandes sistemas establecidos desde la Edad Media, se desarrollaron por intermedio del

⁴⁰ *El contrato sindical es una forma directa del sindicato para contratar con el empleador, sacando toda la cadena de intermediarios.* Aricapa, Ricardo. (2008). Las cooperativas de trabajo asociado en el sector textil antioqueño. Serie Documentos de la Escuela N° 73, página 25. Escuela Nacional Sindical. Medellín.

⁴¹ Entrevista: EG_CTA_01, pregunta 4.

crecimiento del poder monárquico, a costa del poder, o mejor, de los poderes feudales. Ahora, en esta lucha entre los poderes feudales y el poder monárquico, el derecho fue siempre el instrumento del poder monárquico contra las instituciones, las costumbres, los reglamentos, las formas de ligación y de pertenencia características de la sociedad feudal [...] el crecimiento del Estado en Europa fue parcialmente garantizado por (o, en todo caso, usó como instrumento) el desarrollo de un pensamiento jurídico. El poder monárquico, el poder del Estado, está esencialmente representado en el derecho. (Foucault, 1991: p. 2)

Considerando como inadecuada esta concepción sobre el poder y luego de analizar que durante cierto período clásico éste se ejerció sobre *la locura* bajo formas de exclusión, el mismo Foucault consideró que el análisis no debía de hacerse en términos del derecho, sino:

...en términos de tecnología, en términos de táctica y de estrategia, y es esa sustitución de un esquema jurídico y negativo por otro técnico y estratégico lo que he intentado elaborar en 'Vigilar y castigar' y utilizar después en 'Historia de la sexualidad'. De modo que abandonaba gustoso todo aquello que en el 'Orden del discurso' puede presentar las relaciones de poder y el discurso como mecanismos negativos... (Foucault, 1992: p. 114)

De acuerdo con lo anterior, Foucault dijo que al poder no hay que considerarlo exclusivamente como una institución, como un aparato estatal, como una ley o como un sistema social de dominación. Por el contrario, dice que además es necesario asumirlo como la multiplicidad de las relaciones de fuerza que pertenecen al dominio en que se ejercen, el juego de luchas y enfrentamientos que transforma esas relaciones de fuerza, y los apoyos que dichas relaciones de fuerza encuentran las unas en las otras para integrarse o desintegrarse; y concluye que:

a) El poder no debe ser buscado en la existencia primera de un punto central, en un foco único de soberanía del cual irradiarían formas derivadas y descendientes; b) El poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes; c) El poder, en lo que tiene de permanente, de repetitivo, de inerte, de autorreproductor, no es mas que el efecto de conjunto que se dibuja a partir de todas esas movi­lidades; y d) El poder es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada. (Foucault, 2007: p. 112-113)

Ahora, si el *contrato de producción*, en tanto *estrategia* que esquematiza un campo de acciones en el que las partes que lo han suscrito establecen relaciones de poder, resulta ineludible que los efectos resultantes se comporten en un continuo de *dos finalidades concretas: la dominación o la emancipación, en donde el despliegue de fuerza es diferente y, como tal, sus efectos* (Henao, 2008: p. 57). Sobre el concepto de estrategia, dice:

La palabra estrategia se usa corrientemente [...] para designar los medios empleados en la consecución de un cierto fin, es por lo tanto una cuestión de racionalidad orientada a un objetivo [...] para designar la manera en la cual una persona actúa en un cierto juego de acuerdo a lo que ella piensa que sería la acción de los demás y lo que considera que los demás piensan que sería su acción, esta es la forma en que uno busca tener ventajas sobre los otros. (Foucault, s.f.: p. 21-22)

Resulta que si las estrategias son propias del ejercicio del poder porque constituyen modelos de acción sobre las posibles acciones de los otros, por esta misma razón se podría interpretar que las estrategias son mecanismos que se utilizan en las relaciones de poder con diversos propósitos y efectos (Foucault, *El sujeto y el poder*: p. 22). En consecuencia, esta perspectiva de asumir el contrato como una

estrategia resulta consistente con el propósito de ayudar a comprender las limitaciones y posibilidades que tendrían los trabajadores asociados para ejercer la autonomía durante la ejecución del contrato de producción establecido entre las CTA y las EIST contratantes.

Es importante referir los objetivos que se buscan en la realización de los contratos que suscriben estos dos tipos de organizaciones, como una manera de esclarecer su lugar estratégico en las relaciones laborales que se establecen.

Desde el punto de vista de las CTA, los objetivos que se persiguen al contratar con las EIST, consisten en: *ofrecer puestos de trabajo a los asociados*⁴², *para que estos puedan trabajar bajo un modelo donde se beneficien de ingresos económicos*⁴³ *y tengan la oportunidad de elevar el nivel socio cultural propio y el de su familia*⁴⁴.

Por parte de las EIST, los objetivos consisten en: *evitar la quiebra de las empresas, a través de una estrategia de subcontratación de la producción que les permita ser competitivas a nivel internacional debido a la conveniencia de menores costos laborales, porque las convenciones colectivas afectan las EIST quienes necesitan sobrevivir*⁴⁵.

En un segundo plano, y a partir de lo anteriormente dicho sobre las convenciones colectivas, puede hablarse de otro *objetivo oculto* que estarían impulsando la estrategia de tercerización de la producción que realizan las EIST a través de las CTA; se trata del desmonte gradual de

⁴² Entrevista: EG_CTA_02, pregunta 24.

⁴³ Entrevista: EG_CTA_02, pregunta 31.

⁴⁴ Entrevista: EG_CTA_01, pregunta 27.

⁴⁵ Entrevista: ED_EIST_01, preguntas 26, 27, 34, 35, 40, 41, 43; y Entrevista: ED_EIST_02, preg. 4-5.

las organizaciones sindicales en la medida que el incremento de la subcontratación de la producción con las CTA y la negativa de estas empresas para vincular directamente personal de planta, imposibilitarían el incremento de la base social de los sindicatos quienes estarían predestinados a su *desaparición por sustracción de materia*.

Mas allá de lo cierto y legítimo que haya en lo dicho por gerentes de CTA y por directivos de EIST sobre los objetivos que persiguen ambos tipos de empresas, que en buena parte está consignado formalmente en los contratos, se observa que también aparecen otros mecanismos o estrategias tendientes a garantizar el predominio de la empresa contratante. La evidencia traspasa la manera como suelen ser creadas las CTA y cuya explicación se dará durante el desarrollo de la investigación.

Como el punto problemático tiene que ver con las decisiones que toman las EIST en materia contractual para garantizar la consecución de los objetivos explícitos ya presentados por parte de directivos de esas organizaciones, a la estrategia central y visible de la de subcontratación se le agregan las siguientes:

- a) Formas de *intervención directa* por parte de directivos de la EIST en las decisiones estratégicas de la gerencia y del Consejo de Administración de la CTA⁴⁶, donde se incluye la *decisión sobre quien es el gerente y su permanencia*⁴⁷;
- b) Implementación de *mecanismos de coacción* para imponer cláusulas en beneficio de la EIST, como el valor del contrato y los

⁴⁶ Entrevista: ED_EIST_01, preguntas 23, 28, 29, 38, 45.

⁴⁷ Entrevista: ED_EIST_02, pregunta 39.

condicionamientos para que las CTA sean *propietarias* de los medios materiales de trabajo⁴⁸;

- c) *Control de las decisiones sobre la continuidad de trabajadores* asociados en la planta de producción, las cuales se producen de manera imprevista y unidireccional, lo que conduce a formas de intimidación por el temor que causa el *ser despedido* del trabajo⁴⁹;
- d) *Control del ambiente laboral en la planta de producción*, a través del ejercicio de autoridad directa por parte de los supervisores de la EIST hacia trabajadores asociados⁵⁰, lo que tipifica, en contravía del régimen contractual y legal, una forma de subordinación y dependencia laboral.

A juzgar por las evidencias encontradas se observa que, en términos de relaciones de poder, el contrato opera como una estrategia por la cual la EIST se ubica del lado dominante. Debe tenerse en cuenta que el ejercicio del poder *no es más que el efecto de conjunto que se dibuja a partir de todas esas moviidades* (Foucault, 2007: p. 112-113); lo que sirve para explicar que éste no solamente opera como un mecanismo de dominación. Sin embargo, para este caso en particular, se puede afirmar que las estrategias por las cuales es ejercido el poder en esta relación contractual, si parece operar en sentido negativo para las CTA, aún con los efectos de empleabilidad y de movilidad laboral que genera.

Se concluye que en época de competitividad global existen riesgos para que los pequeños empresarios puedan participar eficientemente en la

⁴⁸ Entrevista: EG_CTA_04, pregunta 35 y Entrevista: ED_EIST_02, pregunta 44.

⁴⁹ Entrevista: EG_CTA_04, pregunta 29; Entrevista: EG_CTA_03, preguntas 14-15; Entrevista: EG_CTA_02, pregunta 31, 31a y 32b; y Entrevista: EG_CTA_01, pregunta 32.

⁵⁰ Entrevista: ED_EIST_01, preguntas 13-14; y Entrevista: EG_CTA_01, pregunta PE5.

economía de mercado, por carecer tanto de medios de producción como financieros y de formación para la auto gestión de sus empresas, los cuales se constituyen en fuentes de poder que determinan el giro de las relaciones contractuales como las aquí planteadas.

Cuando las partes involucradas en una relación dejan de seguir determinadas reglas, ambas partes pueden terminar perjudicadas pero, en este caso, son las CTA -sus trabajadores- los que sufren las consecuencias más duras. La anunciada igualdad que es planteada contractualmente entre estos dos tipos de empresas, solo sería posible alcanzarla en la medida que se pacten y se respeten acuerdos sostenibles, y cuando las partes estén comprometidas en una *cooperación* a largo plazo.

6. LA AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR ASOCIADO

6.1. Tratamiento de las relaciones de poder, desde el concepto de *autonomía* en Kant

Previo a la definición del concepto de autonomía, es necesario realizar unos planteamientos introductorios que sistemáticamente conducirán a ese propósito; pues de lo que se trata no es de conceptualizar independientemente del problema de investigación. Debe recordarse que en la forma como se ha venido elaborando el marco teórico, los conceptos se esbozan desde el interior del problema descrito y formulado, para lo cual es importante tener en cuenta información obtenida en el trabajo de campo que se ha estado realizando durante el proceso investigativo. Veamos.

Se parte de considerar que el establecimiento y ejecución de *contratos de producción* derivaría, en principio, de una decisión tomada por los trabajadores que se asociaron para constituir la CTA y que, ante todo, ello estaría revelando una forma de prolongar el tipo de *relaciones de poder* sostenidas con las directivas de la EIST contratante -quienes anteriormente actuaban como sus empleadores.

A continuación se presentan detalles de entrevista realizada al gerente de una CTA, quien responde si es cierto que la conformación de estas cooperativas surge como consecuencia de aplicar mecanismos de despido, inducción u obligación sobre los trabajadores de las EIST por parte de sus empleadores y, además, si es cierto que los sindicatos de esas empresas con quienes se tiene contratos de producción, representan una amenaza para la imagen de las CTA debido a las

denuncias que han realizado públicamente sobre estos hechos. Al respecto respondió:

Yo nunca los he tenido como una amenaza pero, salvo en algunas circunstancias donde, también, nuestra cooperativa ha tomado una posición muy estricta y muy rígida. Lo que pasa es que algunos empresarios lo que hacen es decirlo: 'si usted quiere quedarse con nosotros se tiene que meter a una cooperativa' y ahí si me parece gravísimo y nunca he aceptado eso porque la persona debe entrar libremente y no cambiarlo de la noche a la mañana a una cooperativa por buena que sea, principio de libre asociación, como primera medida; segundo, no es ético para un empresario forzar que si quieren trabajar aquí tiene que ser de esta manera -llámese cooperativa, llámese empresa temporal- si no le sirve, sáquelo, no lo necesitamos más y punto; en eso nuestra cooperativa si ha sido muy estricta [...] entonces nosotros en eso si nos cuidamos mucho de que el asociado entre libremente. P/ ¿En las empresas donde los empresarios de alguna manera coaccionan a los empleados para crear una CTA o asociarse a una de ellas...es allí donde los trabajadores que quedan sindicalizados levantan las críticas, es en esos casos? R/ Y tienen razón. (Entrevista: EG_CTA_01; preguntas 11-12)

Así, una vez comprobada la existencia de mecanismos de despido, inducción u obligación que son ejercidos por directivos de algunas EIST sobre algunos de sus trabajadores para que constituyan una CTA -lo que opera en detrimento del principio de *adhesión voluntaria*⁵¹ que, de acuerdo con las leyes vigentes, debe regir la constitución de este tipo de organizaciones- se entendería que durante la ejecución del contrato: se estarían prolongando dichas relaciones de poder, de estrategia, pues quien contrata necesita controlar el cumplimiento de lo pactado ejerciendo formas de autoridad y de supervisión sobre los trabajadores

⁵¹ Ley 454 de 1998, artículo 4º, numeral 4, sobre *Principios de la economía solidaria: Adhesión voluntaria, responsable y abierta*. Ley 79 de 1998, artículo 5º, numeral 1, sobre *Características de la empresa cooperativa: Que tanto el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios*.

asociados que laboran en sus propias plantas de producción -que son propiedad de las EIST- lo que permitiría advertir la inevitable existencia de limitaciones y posibilidades para el ejercicio de la autonomía por parte de los mencionados trabajadores. Sobre este tópico, que es donde tiene asiento el problema de investigación, estará centrado el desarrollo del presente proyecto.

Ahora, con el propósito de verificar lo dicho por el gerente de la CTA, a través de entrevistas se han identificado casos donde los trabajadores que estaban vinculados a una EIST fueron despedidos y, como consecuencia, se vieron obligados⁵² a conformar o hacer parte de una CTA, como le sucedió a un antiguo trabajador de una gran empresa textilera de Medellín quien, posteriormente, terminó asociado a una de esas cooperativas:

Trabajé en la Empresa A⁵³ por 9 años...sí, era mi primera experiencia laboral... hubo un problema y la empresa tuvo que sacar personal y no solamente me tocó a mí, en ese entonces salimos 6 personas...pasé a trabajar a la Empresa B⁵⁴ ...pero por medio de la cooperativa.

P/ ¿Les dieron en ese momento alguna opción de reenganche laboral o una promesa o una ayuda?

R/ *No para nada, ya se terminó su contrato, espere su liquidación, ya no lo necesitamos más...afortunadamente tengo buenos amigos y me colaboraron mucho, había un señor que era jubilado de la Empresa B y me comentó, me dijo que él me colaboraba allá, me dijo que como yo sabía de talleres, le llevaría la hoja de vida porque estaban necesitando personal.*

P/ ¿Y él con quién hizo el enganche?

R/ *Debe ser con el Jefe de Personal o los que están encargados del ingreso de personal allá, inclusive en la salida decían que necesitaban personal y*

⁵² Cuando esto ocurre, va en detrimento del principio de *adhesión voluntaria* que, de acuerdo con las leyes vigentes, debe regir la constitución de este tipo de organizaciones; de donde se desprende que tales acciones ponen en riesgo el ejercicio de la *autonomía*.

⁵³ Nombre asignado para proteger la fuente.

⁵⁴ *Ibíd.*

que llevaban la hoja de vida a la portería, de allí la mandaban a personal donde la estudiaban y llamaban la gente que necesitaban...sin trabajar duré 20 días, me llamaron, hice los exámenes, la entrevista, y me fue muy bien.

P/ ¿Y quién le hizo la entrevista?

R/..directamente me la hizo la Psicóloga de la empresa, la Empresa B hace la selección y lo mandan a la cooperativa, porque en ese tiempo habían como dos o tres cooperativas, me mandaron para la Cooperativa A⁵⁵, allá empiezo a hacer los papeles...lo llaman y le dicen que vaya determinado día, luego lo envían a la cooperativa, ahí tengo que llevar los exámenes y empieza tal día, le informan sobre las condiciones, le dicen la forma de trabajar, le dan la inducción después de haber ingresado, la forma de manejo de la cooperativa y a lo que se tiene o no derecho...mi mentalidad en ese momento era empezar a trabajar porque lo necesitaba, a pesar de que con las reglas impuestas perdía muchas cosas a las que estaba acostumbrado a recibir vinculado directamente con la empresa...poco a poco se va uno familiarizando con ello. (Entrevista: EA_CTA_02; preguntas 10-12 y 26-31)

Al leer detenidamente el relato, se puede observar que tanto la salida de la anterior empresa como el ingreso a la nueva, a través de la cooperativa, ocurrió a pesar suyo y que el trabajador obró en protección propia al tenor de los acontecimientos. Notoriamente se evidencia que se trata de una estrategia por la cual se limita la capacidad del trabajador para decidir de manera autónoma frente a tales circunstancias.

Para intentar resolver la cuestión de las limitaciones y posibilidades para el ejercicio de la *autonomía* por parte de los trabajadores asociados se hace necesario, primero, acudir a lo que Kant entiende por este concepto para, luego, pasar a realizar el respectivo análisis sobre la información de campo obtenida a través de entrevista.

⁵⁵ *Ibíd.*

Primero. Para este autor, el ejercicio de la autonomía solo es posible en la medida que la *voluntad*⁵⁶ de las personas para pensar y actuar se exprese con *libertad*⁵⁷; lo que representa un principio supremo de la *moralidad* que:

[...] sirve de fundamento a la idea de todas las acciones de seres racionales, del mismo modo que la ley natural sirve de fundamento a todos los fenómenos. Con la idea de la libertad hállase, empero, inseparablemente unido el concepto de autonomía, y con éste el principio universal de la moralidad. (Kant, 1999: p. 42).

Segundo. Con apoyo en lo dicho por Kant, se entiende que cuando el trabajador entrevistado dice: "*mi mentalidad en ese momento era empezar a trabajar porque lo necesitaba, a pesar de que con las reglas impuestas perdía muchas cosas a las que estaba acostumbrado a recibir vinculado directamente con la empresa*", está expresando razones por las cuales tomó la decisión de ingresar a la *Empresa B* a través de la cooperativa, es decir, hace una declaración de la voluntad que supuestamente le asistió en esa ocasión.

Resulta claro que se trata de una voluntad de decisión apoyada en la libertad para expresarse y actuar, como en realidad sucedió. Hasta ahí, podría apreciarse una decisión que pareciera autónoma, sin embargo, al tener en cuenta las circunstancias que motivaron la decisión, se observa que esta correspondió más al hecho de conservar el ingreso como fuente de supervivencia, que en correspondencia con una convicción íntima y profunda.

⁵⁶ '*Voluntad*' es una especie de causalidad de los seres vivos, en cuanto son racionales. (Kant, 1999: p. 38)

⁵⁷ '*Libertad*' sería la propiedad de esta causalidad, por la cual puede ser eficiente, independientemente de extrañas causas que la 'determinen', así como '*necesidad natural*' es la propiedad de la causalidad de todos los seres irracionales de ser determinados a la actividad por el influjo de causas extrañas. (Kant, 1999: p. 38)

De lo anterior, se desprende que la decisión careció del principio universal de moralidad. Esto se constata, siguiendo a Kant, mediante la diferencia que establece entre actuar *conforme al deber* -que vendría a ser una especie de impulso o inclinación de tipo natural por conservar la vida, por ejemplo- y *no por el deber* -que implica actuar desde un valor interior, profundo-⁵⁸ lo que se verifica cuando el trabajador expresa que: *"...poco a poco se va uno familiarizando con ello"*.

Por lo tanto, la respuesta al interrogante planteado consiste en que la decisión del trabajador no corresponde -en sentido estricto- a lo que Kant entiende por *autonomía*:

La autonomía de la voluntad es la constitución de la voluntad, por la cual es ella para sí misma una ley -independientemente de como estén constituidos los objetos del querer-. El principio de la autonomía es, pues, no elegir de otro modo sino de éste: que las máximas de la elección, en el querer mismo, sean al mismo tiempo incluidas como ley universal. Que esta regla práctica es un imperativo, es decir, que la voluntad de todo ser racional está atada a ella necesariamente como condición, es cosa que por mero análisis de los conceptos presentes en esta afirmación no puede demostrarse, porque es una proposición sintética; habría que salir del conocimiento de los objetos y pasar a una crítica del sujeto, es decir, de la razón pura práctica, pues esa proposición sintética, que manda apodícticamente, debe poderse conocer enteramente a priori [...] Pero por medio de un simple análisis de los conceptos de la moralidad, si puede muy bien mostrarse que el citado principio de la autonomía es el único principio de la moral. Pues de esa manera se halla que su principio debe ser un imperativo categórico, el cual, empero, no manda ni más ni menos que esa autonomía justamente. (Kant, 1999: p. 35)

⁵⁸ *Ibíd.* p. 10.

Es decir, que mientras no prevalezca un valor moral, toda acción que en ella pretenda fundarse solo será un medio para alcanzar determinados propósitos -una inclinación natural por conservarse- que no representaría, en medida alguna, una máxima moral por la cual ha sido resuelta dicha acción.

6.2. Problemas teóricos emergentes debido a situaciones de campo encontradas

¿Cómo se llega a Kant durante el desarrollo del proyecto? Después de haber estudiado el concepto de *poder* en Foucault, y de considerar que el propósito no consistía en alcanzar definiciones universales sino en describir los medios por los cuales es ejercido, se comenzó a ver que era necesario precisarlo para saber desde qué lugar abordar las relaciones de poder.

Un lugar razonable fue estudiarlo desde la autonomía, particularmente porque si el poder emerge en medio de una relación social y lo que vincula y/o confronta las partes relacionadas es aquello que dicen, que hacen, que deciden, se puede pensar que ese juego de relaciones se da a partir de las decisiones que toma cada uno, entonces lo que están poniendo en ese juego de posibilidades es precisamente la autonomía. Indagar por la autonomía implica ver lo que hay en cada uno, ver desde dónde parten las personas; que en este caso permite analizar las relaciones laborales entre EIST y CTA.

Al estudiar *La metafísica de las costumbres*, de Kant, queda claro que para él la autonomía corresponde a una decisión que parte de la voluntad de quien la toma en correspondencia con un verdadero valor moral, mediante el cual una persona hace lo que considera bueno para

sí, sin más; es decir, se trata de un preconcepto, de una norma que uno se da a sí mismo para guiar sus actuaciones que, de acuerdo con Kant, en este texto, excluye la experiencia, es decir, excluye el *a-posteriori*.

Luego de trasegar con el problema, construyendo el marco teórico y realizando el trabajo de campo, aparece una *sensación de estrechez* con esos conceptos porque hay un momento donde todo parece indicar que *la autonomía no existe en lo laboral*, porque en condición de empleado, existen relaciones de dependencia permanentes, que no permiten el ejercicio pleno de la autonomía; esto, a la luz de las interpretaciones que suscitan los planteamientos de Kant en el citado texto.

En este punto de oscuridad para comprender el problema de investigación, dicha sensación de estrechez parece ratificarse al experimentar las limitaciones del trabajo de campo -como el temor de los asociados a dar entrevistas por el riesgo a ser despedidos- porque esa actitud también da señales desfavorables sobre el ejercicio de la autonomía por parte de los trabajadores. Aquí el marco conceptual estudiado en Kant comienza a estrechar posibilidades de análisis, porque las personas comunes tal vez no tienen la posibilidad de formarse un concepto, un valor, en forma de *a-priori* para decidir sobre asuntos trascendentales de su vida.

Ante las evidencias recogidas, se abre la necesidad de acudir a una forma de clasificación, de caracterización de la autonomía, pues surgió en el investigador cierta resistencia a aceptar que tal cosa no era posible y que, por lo menos, habría formas de ser ejercida que pudieran ser observadas y analizadas. Como evidencia de esta apreciación se tomó el relato de un trabajador asociado con bastante experiencia, quien dijo:

P/ ¿Qué cosas puede hacer trabajando en la EIST por decisión suya, que pueda hacer realmente...?

R/ ¿Cuáles puedo hacer? Yo puedo desempeñarme en mi trabajo casi a lo que yo quiero por la experiencia y los estudios, si yo determino que su maquina yo la puedo reparar de esta forma yo lo puedo hacer, tengo la plena confianza de hacerlo o la autonomía de hacerlo, si yo tomo decisiones, o doy sugerencias sobre la forma de trabajo de todo el grupo lo puedo hacer... sí...

P/ Pero uno pensaría que son cosas sobre las que sabe mucho...

R/ Eso, si, por que entiendo, manejo, y me defiendo en ese tema [...] Ahí es donde digo yo y te lo he dicho, tengo autonomía de tomar decisiones frente a mi trabajo ó sea como lo hago, cuando lo hago, lo consulto inclusive si es del caso lo debato con mis compañeros y con el jefe. 'Mire, es mejor arreglar esto así o asa' o 'el material en ese lado no trabaja bien, ensayemos con tal maquina y vera que nos da así' o 'tal producción en tal maquina nos da mejor con esto o con aquello'

P/¿Y hay momentos en los que le toca decidir sin consultar?

R/ Sí, por supuesto. (Entrevista: EA_CTA_04; preguntas 98, 99, 153 y 154)

Cuando el trabajador decide sobre la forma de reparar la máquina por decisión propia, lo hace considerando que el tipo de daño debe conducir a soluciones más estudiadas, para que el daño no se escale o sea más grave en un momento determinado. Aquí parece darse un tipo de autonomía cuando el trabajador decide, por cuenta propia, porque la misma se toma con base en el dominio técnico y la experticia que tiene. Por ser una decisión no consultada, en muchas ocasiones, que está basada en criterios técnicos, se trataría entonces de una manifestación del ejercicio de la autonomía.

Considerando que en esta decisión prevalece una relación de dependencia derivada de la condición de trabajador contratado, parecería, en cierto sentido, que el fundamento del trabajador va en contrario del *a-priori* moral planteado por Kant, al decidir mediante

razones que se ajustan más a una situación de conveniencia por hacer bien un trabajo buscando afianzarse en el empleo. Es aquí donde surge la sensación de estrechez con lo planteado por Kant alrededor de la autonomía.

Ahora bien, el problema teórico al que hace referencia el título de este numeral, se aprecia a través del siguiente razonamiento:

- a) A partir de Foucault se acepta que el poder, al no ser una atribución de la persona, solo surge en el marco de una relación social, razón por la cual no es absoluto y está en todas partes;
- b) Se acepta que el estudio de las relaciones de poder también puede concretarse desde el análisis de la autonomía, toda vez que en las relaciones se da algún *juego de decisiones* entre las partes;
- c) Desde *La fundamentación de la metafísica de las costumbres*, de Kant, se tiene claro que la autonomía sólo es posible ejercerla plenamente cuando la voluntad está fundada en un *a-priori* moral;
- d) Los hallazgos del trabajo de campo sobre el ejercicio de la autonomía, desde la citada perspectiva kantiana, conducirían a decir que la autonomía no sería posible ejercerla en escenarios laborales de subordinación; y
- e) Por lo tanto, estudiar las relaciones de poder en escenarios laborales de subordinación, aplicando los referidos conceptos kantianos sobre la autonomía, conduciría a decir, en el presente contexto, que el poder *si podría llegar a ser absoluto*, lo cual iría en contrario de los postulados teóricos de Foucault.

A pesar del problema planteado, se considera que es conveniente resolverlo, antes que dar lugar a semejante conclusión. Esto sirve como apoyo para destacar que el marco teórico tiene gran utilidad cuando sirve como apoyo para *ver* situaciones de campo y comprenderlas, mas no para ajustar lo observado a la lógica de la teoría.

En este punto aparece la pregunta ¿Por qué la experiencia de la *situación vivida*⁵⁹ no tiene nada que ver con el surgimiento del valor moral planteado por Kant, como fundamento para el ejercicio de la autonomía? Pareciera como si la moral kantiana planteada en *La fundamentación de la metafísica de las costumbres* fuera una especie de racionalidad más cercana a la idea de un hombre superior, tal vez mejor estructurado, pero... tratándose de un trabajador subordinado con regular o bajo nivel de formación... ¿qué hacer?

Como aquí no se trata de decir que las ideas kantianas sobre este tema están en crisis, sino de ampliar las posibilidades para comprender diversas formas de observar el ejercicio de la autonomía, es necesario considerar que *la experiencia* sí emerge de manera relevante para el presente análisis, dada la importancia del contexto del trabajo y la situación real del trabajador asociado como centro de esta investigación.

Cuando una persona le encuentra el sentido a algo, a través de la experiencia -así lo haya hecho aún por razones de supervivencia- los argumentos por ella elaborados son totalmente válidos a la hora de justificar aquello que hizo y, aún estos ligados a la supervivencia, por el solo hecho de ser hallados, contruidos, elaborados, en sí mismo tienen relación con la voluntad que habilita el ejercicio de la autonomía.

⁵⁹ No se entiende como el conocimiento previo, producto de la racionalidad que conduce a la concreción de un a-priori moral.

Pensando en el fundamento de las decisiones que toman trabajadores asociados de CTA que están subcontractados por las EIST, y en las repercusiones del problema teórico planteado, se hace necesario acudir a Hilary Putnam (2004) quien plasma una serie de planteamientos sobre la denominada *racionalidad de las preferencias*, en el texto *El desplome de la dicotomía hecho-valor y otros ensayos*, donde se descartan las rupturas -que históricamente se han planteado en la filosofía occidental- entre la práctica y el valor; del valor en tanto ética, moral.

Acerca de la *teoría de la decisión racional*, Putnam cuestiona la legitimidad del *axioma de completud*⁶⁰, a través de la pregunta ¿Los valores se crean o se descubren? Para resolverla, acude al concepto de *realidad*, donde dice -en clara alusión al lugar que le había asignado la filosofía clásica, concretamente desde el positivismo lógico- que los temas de la economía y los temas de la ética no pueden mantenerse separados, sin más. Al respecto, una cita sobre el concepto de realidad:

La idea de realidad tal como es 'en sí misma', es decir, tal como la describiríamos si los términos descriptivos de su naturaleza intrínseca estuviesen a nuestra disposición, es evidentemente el único significado posible que Rorty atribuye a la noción de 'realidad objetiva'. Si el realismo de tipo metafísico que postula 'cosas en sí' y con una 'naturaleza intrínseca'

⁶⁰ *Axioma a secas significa una proposición especialmente importante, es decir, una proposición de la que dependen las demás. En filosofía tiene dos empleos. Axioma a secas significa una proposición especialmente importante, es decir, una proposición de la que dependen las demás. En cambio, axiología quiere decir estudio de los valores. Hay diversos problemas que surgen en torno al concepto de sistema axiomático, los cuales se resumen en las cuestiones de completud y no contradicción (también llamada consistencia). Cuando se pretende organizar toda un área de conocimiento hay que preguntarse si los axiomas son suficientes para engendrar todas las proposiciones verdaderas de esa área. Es decir, si los axiomas son completos. Uno de los elementos necesarios para semejante prueba de no-contradicción es la demostración de independencia de los axiomas. Si los axiomas afirman cada uno algo distinto, no se contradicen. Para que el sistema sea no-contradictorio hay que demostrar que las reglas de transformación o inferencia son conservadoras. Es decir, que conservan los valores veritativos de los axiomas. Dicho de modo vulgar, las reglas de inferencia no pueden aportar algo radicalmente nuevo que no esté contenido en los axiomas. James G. Colbert, Jr.*

no tiene sentido, entonces, según Rorty, tampoco lo tiene la noción de objetividad. Hay que desechar por completo el discurso sobre la objetividad y hablar en su lugar de 'solidaridad'. Las soluciones o resoluciones que adoptamos frente a las situaciones problemáticas a las que nos enfrentamos son a lo sumo soluciones o resoluciones según los estándares de nuestra cultura...y no según cierto estándar o estándares supuestamente más profundos de 'objetividad' (Putnam, 2004: p. 120)

Según lo anterior, la noción de *realidad objetiva* es vacía, porque no se puede salir de la piel para comparar nuestras nociones con una supuesta realidad objetiva tal como es *en sí misma*; esto no conduce necesariamente a pensar que los pensamientos y experiencias de las personas más cercanas no son *nada más que* los objetos intencionales de creencias que le ayudan a uno a 'funcionar', y si llegáramos a esto ¿qué sentido tendría hablar de solidaridad? (Putnam, 2004: p. 121).

En consecuencia, no se puede confundir una interpretación metafísica sobre la objetividad con la idea cotidiana de que nuestros pensamientos y creencias se refieren a cosas que hay en el mundo.

De esta manera emerge un apoyo para comprender el ejercicio de la autonomía en el contexto laboral seleccionado, que resulta luego de leer a Putnam, pues se abre la posibilidad del *a-posteriori* que permite profundizar, caracterizar o jerarquizar el ejercicio de la autonomía.

Aunque una persona no tenga todos los argumentos, en el sentido de un cuerpo de valores para sustentar-justificar una decisión en determinado momento, no puede considerársele como irracional porque supuestamente carece de capacidad para fundar sus *a-priori*, no necesariamente es así, pues las razones pueden ser *a-posteriori* como resultado de la experiencia, de las emergencias de su vida.

Se abre la posibilidad para comprender que durante o una vez vividos los hechos, una persona pueda reflexionar, encontrarle el sentido a las cosas o transformarlo, asumir valores, elaborar argumentos, lo cual es posible si nos atenemos a que así suele ocurrir con las personas, ya que por lo general tardamos mucho tiempo tratando de encontrar las *razones verdaderas* por las cuales hacemos o hicimos algo. Probablemente, en la medida del paso del tiempo, siempre estaremos intentando, de manera consciente o inconsciente, elaborar nuevos sentidos o nuevas razones para lo que estemos haciendo o hayamos realizado.

A propósito de la idea de *verdad*, por aquello de la pretendida necesidad de encontrar razones verdaderas para soportar lo que hacemos -según los planteamientos del positivismo lógico- se entiende que esta no puede ser definida bajo *condiciones ideales* (Putnam, 2004: p. 128), porque la *verdad absoluta* está sujeta filosóficamente a múltiples usos de la palabra *verdadero* y, aún así, porque disponemos de una limitada capacidad para comprender las complejas relaciones entre la idea que tengamos de *verdad* y las diversas nociones semánticas y epistemológicas que existan sobre ella.

CAPÍTULO III: HALLAZGOS

Comprender es la mejor estrategia para sobrevivir porque también es la mejor manera de anticipar la incertidumbre.

Pero, aunque comprender es anticipar, anticipar no implica necesariamente haber comprendido.

Se puede anticipar mucho sin comprender nada.

Ocurre cuando la realidad se repite tanto que ella misma se proyecta por sí sola hacia el futuro.

El riesgo es entonces confundir 'comprender' algo con 'estar acostumbrado' a ese algo.

(Wagensber, 2009: p. 170)

7. LIMITACIONES Y POSIBILIDADES DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS PARA EL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA

7.1. Aspectos que *posibilitan* el ejercicio de la autonomía

El análisis de la información obtenida permitió conocer que en aquellas CTA donde se posibilita el ejercicio de la autonomía por parte de los trabajadores asociados, se debe a las siguientes razones:

7.1.1. El Gerente de la CTA

En este aspecto, se encontró que el Gerente juega un papel muy importante. Además de la formación profesional y experiencia cooperativa -requisito indispensable para ocupar el cargo- se constató que a los gerentes que poseen fuertes convicciones por la filosofía cooperativa, eso les permite negociar la contratación con EIST en

condiciones favorables y dignas para los asociados, estar siempre al servicio de éstos y mantenerlos informados.

Estas cualidades les permite ejecutar sólidas prácticas de auto gestión y de respeto hacia los diferentes órganos de gobierno como la Asamblea de Asociados, el Consejo de Administración y la Revisoría Fiscal, a la hora de tomar decisiones trascendentales como la realización del contrato de producción con EIST contratantes.

De lo anterior, resulta que un trabajador asociado se ve menos expuesto a ser objeto de arbitrariedades durante su desempeño laboral en la planta de la EIST, por parte de los supervisores de esta, toda vez que existe claridad contractual respecto de cómo se ejerce la línea de autoridad en la planta de producción de la EIST, según se desprende de lo dicho por un gerente entrevistado:

Nosotros tenemos coordinadores de personal y todo se hace a través de ellos, los supervisores de allá prestan una especie de asesoría durante los procesos, pero la relación que se tiene directamente es con nuestros coordinadores que están allá. (Entrevista: EG_CTA_03, pregunta 32)

En este sentido la claridad con la que el gerente procede a la hora de suscribir el contrato es fundamental, pues la capacidad de negociación reside en el conocimiento que tenga de la Ley y de los propósitos cooperativos, para lo cual la formación profesional en cooperativismo y la experiencia en este campo son fundamentales, según lo expresado por un gerente:

Realmente las relaciones que nosotros manejamos con nuestras empresas y usuarios han sido muy cordiales, muy buenas y nunca se ha establecido ese tipo de diferencias, igual si me toca sentarme a hacer una negociación con

uno de los Gerentes, lo hago, o con una de las personas que maneja Gestión Humana, el poder es algo de negociarse, de conciliarse y nunca he visto esa diferenciación en que tiene que ser Gerencia con Gerencia, son profesiones, mas funcionales, totalmente flexibles. (Entrevista: EG_CTA_03, pregunta 35)

7.1.2. Vida Corporativa en la CTA

Referir a la vida corporativa de una organización conlleva a visualizar las prácticas en las que se sustenta la gestión y que le dan identidad⁶¹ a la misma. Tales prácticas se originan desde el auto reconocimiento de una identidad histórica y proyectada que se refleja en premisas misionales, las cuales sirven como guía para la toma de decisiones que, se espera, guarden consistencia con lo pautado.

Para el caso de una CTA, la gestión administrativa tiene referentes filosóficos y normativos legalmente establecidos, por medio de los cuales se busca la conservación de los principios cooperativos a través de actuaciones éticamente sujetadas a ellos.

La responsabilidad por garantizar este compromiso reside en muchos factores y está a cargo de actores clave que -si bien en principio se asume son la totalidad de los asociados- se dirige especialmente hacia los miembros de los órganos de dirección.

Como factor central, se observa que en las CTA donde sus creadores han decidido hacerlo voluntariamente o ingresar de la misma manera, los asociados tienen mayores posibilidades para el ejercicio de la

⁶¹ Se refiere a la capacidad que tiene una cooperativa para practicar y mantener la filosofía, los principios y los valores que la distinguen como organización orientada al cumplimiento de fines sociales y de desarrollo humano.

autonomía, porque es una manera de fundar la independencia que se requiere para mantener vigentes los principios y valores cooperativos, cuando se suscriben y ejecutan contratos con EIST. Al preguntarle a un gerente cuya cooperativa se creó por voluntad de los asociados: ¿Cómo hace para mantener la identidad en un mercado que se rige por otras lógicas distintas a las del cooperativismo?, respondió:

Cuando una CTA busca trabajar con una empresa que se rige por el modelo capitalista, lo primero que se hace es enseñarles cuál es el modelo del trabajo asociado, siguiendo nuestras prácticas, no siguiendo las de ellos. Es una negociación muy difícil porque todos los días estamos insistiéndoles que ellos, como empresa capitalista, pueden hacer lo que quieran pero con nuestros asociados no; porque ellos tienen los parámetros y nuestra cooperativa se rige con estas normas y a los asociados se les debe respetar los principios básicos y el principio de libre asociación es estrictamente manejado por la cooperativa. (Entrevista: EG_CTA_04, pregunta 15)

De este factor se derivan dos consecuencias fundamentales para el cumplimiento de lo misional y que abren posibilidades para el ejercicio de la autonomía:

- a) Que como criterio de desempeño, en la CTA no existan personas bajo un régimen contractual diferente al que deriva de ser asociado -Régimen Especial de Compensaciones- tanto para ocupar cargos administrativos como para la ejecución de contratos; es decir, que no existan *empleados* como tal cuya relación laboral esté mediada por el Código Sustantivo del Trabajo; y
- b) Que esa condición contractual habilite a todo el universo de asociados para participar en el gobierno CTA a través del Consejo

de Administración y demás cuerpos colegiados desde los cuales se orienta, desarrolla y garantiza la identidad cooperativa.

En consecuencia, el mayor efecto que se produce al promover y salvaguardar las anteriores condiciones contractuales de todos los asociados, consiste en facilitar la aplicación de políticas por las cuales se mantiene estable la permanencia del asociado *-reubicación laboral-* a pesar de los vaivenes del mercado que llevan a las EIST contratantes a reducir el número de asociados comprometidos en la ejecución de un contrato.

7.1.3. Propiedad de la Tecnología

Este aspecto es quizá el que mayor complejidad representa para el ejercicio de la autonomía. Si bien la tendencia de la casi totalidad de CTA consiste en *no ser propietarias de la tecnología*, existen casos demasiado aislados donde las cooperativas si lo son.

En los casos donde esto se pudo verificar, la propiedad surgió de procesos graduales de negociación mediante los cuales se cristalizó lo exigible por la Ley como requisito para crear una cooperativa de trabajo asociado. Son dos las situaciones por las que esto ocurre:

- a) *Cuando las directivas de la EIST pactan con las de la CTA la adquisición gradual de los equipos y máquinas de trabajo.* Si bien este acuerdo conduce a través del tiempo a dar cumplimiento a las exigencias de ley, debe tenerse en cuenta que durante un espacio de tiempo considerable la CTA se encuentra en proceso de adquisición. El efecto resultante consiste en que las posibilidades para ejercer la autonomía pueden verse limitadas, porque acceder a

este tipo de propiedad tiene un contrapeso: que la CTA se encuentre restringida a prestarle servicios de producción únicamente a la EIST con la que pactó la adquisición de la tecnología. Estos casos *suigeneris* derivan del apoyo que la EIST brindó inicialmente a los nuevos asociados quienes anteriormente eran empleados directos suyos; de ahí que la autonomía se logre materializar en algunos aspectos como la línea de autoridad en la planta de producción que está instalada en la sede física de la CTA, la cual es ejercida por los supervisores cooperativos. Lo anterior se facilita, según lo indica un directivo de EIST promotora de la adquisición tecnológica por parte de la cooperativa, porque:

[...] el cooperador será el dueño inicialmente de los medios de producción, luego de los medios de comercialización y en el largo plazo, si se maneja bien, será el inversionista (Entrevista: ED_EIST_01: pregunta 37)

- b) *Cuando la CTA es creada al margen del apoyo o influencia de una EIST y logra desarrollar el proyecto de empresa, al punto de generar los excedentes necesarios para fortalecer la capacidad de inversión en tecnología.* De esta manera, se observan algunos pocos casos donde la CTA ha adquirido las máquinas que le permiten realizar actividades industriales de confecciones y textiles de manera directa al mercado, sin necesidad de depender solamente de la demanda que hagan las EIST con quienes efectivamente contratan. Este caso representa el verdadero propósito cooperativo de una CTA, donde la autonomía puede ser ejercida de manera directa en relaciones de mercado, sin intermediación. El siguiente relato lo hace el gerente de una cooperativa, que tiene las características antes descritas:

Nuestra cooperativa tiene una empresa propia de confecciones donde no solamente tenemos una sección para hacer maquila; pero ésta es nuestra marca propia, con diseños propios. Toda la maquinaria es nuestra, todos los empleados son nuestros, lo único es el local que lo estoy tratando de negociar porque ya me quedó chiquito. Tenemos personas directas trabajando allá, tenemos otra fábrica que la queremos mucho donde exclusivamente están los hijos de nuestros asociados que estudian en la universidad, pues mientras ellos realizan sus estudios nosotros les proporcionamos el trabajo. No tienen horario, tienen una compensación mínima legal con todas sus prestaciones, con toda su seguridad y tenemos otros dos proyectos con otras dos fábricas en proyecto. Ésta fábrica ya está exportando [...] aparte de negociaciones internas que tenemos en el país. (Entrevista: EG_CTA_01, pregunta 2)

7.1.4. Observación teórica sobre el ejercicio individual de la Autonomía

Además de los aspectos que se han venido esbozando como posibilitadores del ejercicio de la autonomía por parte de los trabajadores asociados, los cuales derivan de características propias de la gestión del tipo de cooperativas aquí referido, surgen otras situaciones que dependen más directamente del trabajador y que se apoyan en atributos y capacidades individuales, razón por la cual puede decirse que son fuera de lo común, mas no un rasgo general de todos los asociados que laboran en condiciones donde el trabajo se ejecuta en la planta de producción de la EIST.

Considérese que el papel de los supervisores de la EIST, en su planta de producción, incluye actividades por las cuales éste ejerce la responsabilidad que le compete respecto de la fluidez, disciplina y calidad del proceso. A pesar de que la CTA usualmente tiene personal

encargado de cumplir estas funciones en relación con sus asociados, de manera recurrente los supervisores de la EIST tienen la tendencia a invadir esta esfera de la línea de autoridad, en la medida que imparten instrucciones y órdenes de manera directa a los asociados de la CTA. Un trabajador asociado lo expresó de la siguiente manera:

P/ ¿Los supervisores de la empresa contratante llegan a actuar cómo jefes de ustedes?

R/ Pues esa es la responsabilidad que ellos tienen ante sus jefes, tienen que responder por lo que uno hace.

P/ ¿Entonces ustedes en esas circunstancias los aceptan como si fueran jefes, lo acatan?

R/ En el momento, en [la EIST] el jefe de nosotros es así, pendiente todo el día de los supervisores de la cooperativa y de nosotros. (Entrevista: EA_CTA_02, preguntas 55 y 56) [Anotación nuestra para proteger la fuente]

Una instrucción típica dentro del proceso productivo establecida por la EIST dispone que bajo ninguna circunstancia se pueden *parar* las máquinas, como consecuencia de algún problema técnico. Cuando ocurre un *impasse técnico*, el encargado de la CTA en realizar la reparación se ajusta al protocolo establecido, de manera inmediata. Hay ocasiones en las que el trabajador de la CTA, procede a la reparación de manera diferente a la establecida y a pesar de las instrucciones actúa asumiendo riesgos por la responsabilidad que su decisión genera como, por ejemplo, el despido.

Cuando ello ocurre, se observa que la actuación del asociado corresponde a una decisión autónoma que se apoya en el conocimiento y dominio técnico que posee; es decir, que se apoya en razones que han surgido del aprendizaje adquirido a lo largo de su experiencia laboral.

Sobre esta base, el asociado puede llegar a considerar que, dependiendo de las circunstancias, el momento y la urgencia del daño ocurrido, su proceder debe ajustarse más a criterios de experiencia técnica, donde la consulta al supervisor de la EIST no aparece como necesaria u oportuna por diversas circunstancias, porque él conoce en profundidad lo que hace y sabe que le da respaldo para asumir las consecuencias de sus decisiones. De esta manera se configura un tipo de decisión autónoma, que se ejerce por parte del trabajador que asume la responsabilidad.

Este hallazgo ratifica la validez de los planteamientos de Putnam, a los cuales se acudió para comprender el ejercicio de la autonomía, tras haberse estrechado la posibilidad de validarla desde la rigurosidad del *a-priori* moral kantiano. Si Putnam argumenta la necesidad de abrir paso al *a-posteriori* como una vía para comprender la autonomía -donde toma notoria distancia de la clásica diferenciación entre hecho y valor- lo hace porque considera que todas *nuestras acciones no están causalmente determinadas de antemano* (Putnam, 2004: p. 104), ya que *el discurso por el cual determinamos qué es lo correcto para nuestras vidas no tiene que ser necesariamente metafísico por que, ante todo, ese discurso es intrínseco a la vida misma* (Putnam, 2004: p. 110).

7.2. Aspectos que *limitan* el ejercicio de la autonomía

El análisis de la información obtenida permitió conocer que, en la gran mayoría de las CTA existen limitaciones para el ejercicio de la autonomía por parte de los trabajadores asociados, debido a una serie de prácticas y condiciones que se clasifican a continuación:

7.2.1. Creación de la CTA

La creación de las CTA en Colombia, concretamente los mecanismos mediante los cuales se ha dado y los fines que con ello se busca, ha sido el punto más polémico que sobre subcontratación laboral ha surgido en el país durante los últimos ocho años.

Al respecto, cabe recordar que los sindicatos de trabajadores del sector textil y las confecciones, han presentado quejas formales contra el Gobierno colombiano, según ellos, por la *creación de cooperativas en perjuicio de las organizaciones sindicales y despidos de trabajadores que no aceptaban un nuevo empleo en las CTA*⁶².

De acuerdo con la posición del sindicalismo, la creación de las CTA es una estrategia de las EIST para disminuir la base de trabajadores contratados directamente por esas empresas, que tiene como efecto disminuir la base sindical; eso significa que al no existir este tipo de contratos laborales, menores posibilidades tienen los sindicatos para fortalecer la base social. Al respecto, el siguiente comentario de un directivo de EIST:

⁶² A esta queja presentada ante la OIT, se le identifica como el *Caso N° 2051* del año 2001 y se encuentra clasificada como *Libertad Sindical*. <http://white.oit.org.pe/sindi/casos/col/col66.html>

De todas maneras para la empresa como tal, para cualquier empresa subsistir en un mercado de estos, tiene que buscar alternativas y una de las alternativas es tener las CTA, lo que pasa es que viene la otra parte que es la parte sindical y no lo ven como una parte de subsistencia de la empresa como tal, sino que lo ven como una disminución de su fuerza sindical de asociados, entonces ellos lo ven en ese sentido, ellos tienen su posición muy respetable, pero la posición de la empresa es subsistir y generar trabajo porque es de la única manera que estas empresas subsisten en el mercado. (Entrevista ED_EIST_02: pregunta 33)

Si bien esta polémica se amplía con efectos colaterales en cuanto al deterioro de las relaciones entre las organizaciones sindicales y las CTA, también es cierto que las CTA no salen muy bien favorecidas -desde el punto de vista de la autonomía de los asociados- de dicha estrategia de subcontratación.

De acuerdo con lo expresado por algunos trabajadores asociados, por algunos gerentes de CTA y por algunos directivos de EIST, aparecen evidencias sobre las razones que han hecho posible la creación de CTA, y se describen a continuación:

7.2.1.1. Puntos de vista Directivos EIST

Algunos directivos de EIST sostienen dos razones por las cuales deciden incidir en la creación de las CTA están relacionadas con una serie de necesidades que hoy enfrentan las EIST en el mercado internacional.

- La necesidad de generar *capacidad competitiva* en materia de costos de producción en el concierto internacional, pues existen países como, por ejemplo, China que tiene comparativamente una

baja estructura de costos y la colombiana era muy alta, porque más del 90% de la planta de personal tenía vinculación directa con las EIST.

- La necesidad de hacer económicamente viables las EIST mediante la tercerización con las CTA, pues si no existiera el trabajo asociado las grandes empresas del sector textil y la confección no fueran viables. De hecho, muchas EIST se encuentran en Ley 550 y por esa razón acuden a subcontratar con las CTA como estrategia de producción, según se refleja en el siguiente comentario:

Yo como empresario para ser competitivo tengo que llegar a la tercerización por voluntad o por necesidad, porque mi proceso o mi mano de obra a los costos que tengo, me vale por decir cualquier cosa a \$10, y la competencia que empezó ayer monta un taller que lo hace en \$5, porque es una empresa nueva que no tiene carga prestacional, entonces yo como empresario puedo dejar mis procesos y contrato los demás a los \$5 que tiene la competencia, esto puedo hacerlo a través de un empresario individual o un trabajo asociado (Entrevista ED_EIST_01: pregunta 27)

La idea que en general se tiene en las EIST consiste en que el crecimiento futuro se propicie a través de las CTA. De hecho, muchas de ellas surgieron dentro de las EIST y se crearon con trabajadores suyos, bajo la figura de pre cooperativas *pegadas al cordón umbilical* de la empresa promotora, en la forma que lo permite la Ley. En ese sentido se da el caso de gerentes de EIST que tomaron la iniciativa, como el siguiente:

...Él, como Gerente...empezó a cuestionarse en dónde hacía más labor, manejando la gestión de procesos industriales [al interior de la EIST] o con

las cooperativas que están creciendo y dando tanto dinamismo (Entrevista ED_EIST_01: pregunta 24) [Aclaración nuestra]

Resulta claro comprender que las marcadas relaciones de dependencia de los trabajadores asociados, por efectos de la manera como se llevó a cabo la creación de la CTA y las razones económicas que sustentan su vigencia, no favorecen el ejercicio de la autonomía, porque las decisiones estratégicas de la gestión cooperativa siguen bajo el control de las directivas de la EIST.

7.2.1.2. Puntos de vista Gerentes CTA

Al entrevistar a gerentes de CTA se constatan varios asuntos claves. Afirman que algunas EIST creen que subcontratar con la CTA es económico y que con ello van a disminuir riesgos que afectarían la supervivencia de la empresa y compromisos como la seguridad social de los trabajadores:

...en muchos casos el problema es económico y de supervivencia de las empresas en este país y se hace bajo la óptica de seguir garantizando los empleos... el tema que las de salud, con base en esto hay otras empresas que hacen otra cosa, por ejemplo [menciona el nombre de una CTA], está trabajando bajo un modelo... que es una forma de cooperativa disimulada y también tiene aporte y participación el empresario... [de una EIST] (Entrevista EG_CTA_04: pregunta 11) [Aclaración nuestra]

También se sostiene que algunos empresarios de EIST le dicen a sus trabajadores: *...si usted quiere quedarse con nosotros se tiene que meter a una cooperativa...* (Entrevista EG_CTA_01: pregunta 11)

Se reconoce que las EIST han tenido años difíciles, porque si el fuerte de estas empresas son las exportaciones y el dólar cayó, algunas empresas del exterior disminuyeron el cupo que tenían de compra; además de esto con la denominada *invasión China* en los mercados internacionales muchas EIST se vieron abocados a reducir su personal, y lo hicieron de manera racional con todas las CTA con las que tenían subcontratados procesos productivos. El efecto directo fue el retiro de muchos asociados, inclusive, de la misma cooperativa, muy a pesar que un gerente entrevistado afirmó:

Sí, está ocurriendo y es lo más ilógico del mundo pero el problema no está en ellos al fin y al cabo es su mentalidad y si yo no fuera cooperativista yo pensaría así también (Entrevista EG_CTA_01: pregunta 38).

Ante el reconocimiento directo que hacen gerentes cooperativos sobre la influencia directa que tienen las EIST en la creación de las CTA y que los objetivos económicos son determinantes para estas empresas, tanto por razones de supervivencia como por conveniencia económica, resulta insostenible considerar que bajo tales condiciones sea posible que los trabajadores asociados tengan lugar para ejercer la autonomía.

7.2.1.3. Puntos de vista Trabajadores Asociados CTA

Por parte de trabajadores asociados, se recogieron testimonios según los cuales la creación de la CTA ocurrió mediante iniciativa de altos directivos de la EIST donde trabajaban, veamos:

P/ ¿Qué sabe de la cooperativa, cuándo y cómo se fundó?

R/ Se fundó hace [n] años por idea de [nombre de la persona], que actualmente es el [nombre del cargo] de [nombre de la EIST]. (Entrevista

EG_CTA_03: pregunta 5) [Anotaciones nuestras, para proteger la identidad de personas]

Cuentan que bajo esas condiciones, tanto la participación en la creación de la cooperativa como el ingreso a la misma, se dió por razones de necesidad, de conveniencia y no por voluntad propia. Otro entrevistado respondió a la pregunta sobre la creación de su cooperativa de la siguiente forma: *...dicen que se creó, pero por uno de los directivos de la misma empresa. Eso lo han denunciado, no solo públicamente por escrito, sino ante la OIT* (Entrevista EG_CTA_04: pregunta 20)

Respecto del ingreso a la CTA -una vez ésta ha sido creada - la lógica de intervención por parte de directivos de la EIST no cambia, cambian los métodos, pues dice un trabajador: *...Es que me la llevaba muy bien con el Gerente, por las cuestiones de fútbol, entonces él me conectó ahí* (Entrevista EG_CTA_03: pregunta 50)

Mientras que los anteriores testimonios muestran un aspecto de lo que ha sido la influencia de las EIST en la creación de las CTA, se observa que lo característico de su planta de personal, es que existe una mezcla donde la gran mayoría de empleados administrativos está directamente vinculado por la empresa; a nivel operativo más del 90% del personal de planta de producción, corresponde a trabajadores asociados que anteriormente estaban vinculados a la EIST mediante contratos a término definido e indefinido (Entrevista: ED_EIST_02, pregunta 20).

Bajo esas condiciones los trabajadores asociados tienen grandes limitaciones para ejercer la autonomía; basta con observar que ni siquiera pudieron hacerlo cuando estaban vinculados a la EIST que hoy los subcontrata, hasta el punto que tuvieron que aceptar las nuevas

condiciones donde el empleador prácticamente les creó la empresa cooperativa a la que pertenecen, entonces ¿Hoy por qué habría de ser plenamente favorable el ejercicio de la autonomía?

Gran parte de la respuesta que se encuentra en los testimonios, sugiere que mientras permanezcan condiciones contractuales donde la racionalidad económica muestre profundas diferencias de intereses entre quienes, de un lado, persiguen el lucro que beneficie al inversionista y, de otro, a quienes persiguen la generación de excedentes para distribuirlos socialmente, el ejercicio de la autonomía será precario, estará sujeto a relaciones de dependencia donde el lado dominante -la EIST- ha puesto las condiciones iniciales al incidir en la creación de la CTA lo que, de muchas maneras, marcará el curso de la gestión cooperativa.

7.2.2. Vida corporativa

Ya se había indicado en el numeral 7.1.2. que referir a la vida corporativa de una CTA, conduce a visualizar las prácticas en las que se sustenta la gestión y que le dan identidad a la misma, las cuales sirven como guía para la toma de decisiones consistente con lo pautado misionalmente.

También se ha dicho que la responsabilidad por garantizar este compromiso está a cargo de la totalidad de los asociados y, especialmente, de los miembros de los órganos de dirección. Veamos.

7.2.2.1. Participación en gobierno cooperativo

Una de las consecuencias de la manera como se ha influido por parte de las EIST en la creación de la CTA y en los mecanismos de ingreso a ella, tiene que ver con la falta de apropiación del rol del asociado como propietario de la cooperativa, lo cual se refleja en el rechazo manifiesto del mismo frente a la responsabilidad de ser miembro del Consejo de Administración de la cooperativa. Esto se observa en el siguiente testimonio:

P/ ¿Lo han invitado a Consejos de Administración... ha aceptado alguna vez?

R/ No, porque no quiero prestarme para maquillar más el cómo tapan el verdadero sentido del trabajo.

P/ ¿Y los compañeros que tienen estudio y los invitan, generalmente aceptan o pasa algo similar como en el caso suyo de no aceptar?

R/ La mayoría no quieren.

P/ ¿Conversan entre ustedes de eso?

R/ Sí, y de los pocos que han llegado a participar, es donde descubrimos y dan más detalles sobre cómo son las reuniones, cuáles son los paseos. Por

ejemplo...invitan a un paseo...le mandan un mensaje que hay un paseo para X fecha, el paseo vale [indica el valor], paseo dirigido a [nombre del lugar]...yo voy a averiguar cuánto me cuesta a mi el paseo, con pasajes completos, me vale [indica el valor] y la empresa me está cobrando [indica el valor que es mayor] ¿no es un negocio? Y luego sacan el informe a fin de año o al año siguiente de que se gastaron una millonada en un paseo.

P/ Entonces, si los invitan a muchos de ustedes que tienen estudio a que estén en los órganos de dirección y no aceptan, ¿quienes en la cooperativa son los que ocupan esos cargos de dirección, desde donde se decide esto de los contratos y demás...?

R/ Uno nota que compañeros que de pronto buscan...tratan de buscar un ascenso y buscan por ese lado a ver si consiguen y no lo logran, y se dan cuenta y terminan por fuera, o sea ahí mismo buscan salir de ese programa.

P/ ¿Usted tiene la oportunidad o la posibilidad de participar de algún tipo de decisión de la cooperativa?

R/ No, por supuesto que no.

P/ Pero ¿por que no quiere o por qué?

R/ Por ninguna de las dos, ni por que yo quiera ni por que, por obvias razones, no dejan ni los directivos; en ningún momento ponen... como decir... una encuesta donde diga... el asociado con esto está de acuerdo o no... (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 33, 36, 37, 38, 40 y 41)

[Anotación nuestra para proteger las fuentes]

Esta actitud del asociado de no querer asumir responsabilidades por el manejo de su cooperativa, que son propias del hecho de ser propietario, está asociada al temor que se siente frente a sus propios compañeros. Es posible que la baja apropiación de la responsabilidad sea producto de la falta de confianza en sí mismos, si se tiene en cuenta que éstos no han sido los gestores de la cooperativa. Al respecto, el siguiente testimonio de un asociado que si ha participado en el Consejo de Administración:

A la gente le da como miedo responsabilizarse, de que lo estén tachando, lo estén tildando, ese es el delegado, es una especie de oposición, yo me imagino que es una especie de oposición...hay quienes critican porque sí y critican porque no, pero uno como delegado está actuando de buena fe; pero uno tiene que hablar como son las cosas y explicar a las personas, mucha gente si se queda callada... (Entrevista: EA_CTA_02, preguntas 40-41)

Respecto del compromiso y sentido de pertenencia⁶³ del asociado para con su cooperativa, se observa que existe mucha fragilidad, una fragilidad que deriva, en buena parte, de las condiciones económicas de su desempeño. Así, se observa que los asociados tienen la tendencia a esperar una oportunidad, aunque sea lejana, para que la EIST los vincule y poder retornar a ella sin importar que las condiciones de remuneración sean menores. Lo anterior se evidencia en el siguiente testimonio:

P/ ¿Y será que hoy en día después que ha cambiado tanto la situación laboral en [nombre de la EIST] pagaran tanto como pagaban en otra época?

R/ Eso por el contrario, todos los días están bregando a que el trabajador gane menos dinero.

P/ ¿Y aún así sería mejor?

R/ Como te digo, si me ofrecen menos, así sea de vinculado yo no me voy, solamente sería por lo económico. (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 51-52) [Anotación nuestra para proteger las fuentes]

⁶³ El *sentido de pertenencia* representa la satisfacción personal de cada individuo en la organización en función del reconocimiento como ser humano, del respeto por su dignidad, de la remuneración equitativa, de las oportunidades de desarrollo, del trabajo en equipo y de la evaluación justa, los cuales representan elementos permanentes de la cultura organizacional.

7.2.2.2. Capacitación de asociados

Un aspecto importante que habilita al trabajador para ser tenido en cuenta, para asumir responsabilidades por la gestión cooperativa, es la capacitación.

El desempeño de un asociado en el seno del Consejo de Administración, requiere de una preparación que lo habilite para tomar decisiones frente a asuntos financieros, administrativos y contractuales, entre otros, que exigen niveles de conocimiento adecuados. Al respecto, son pocos los asociados que se capacitan porque, según dicen, se desilusionan de manera permanente porque no encuentran respuestas a sus aspiraciones de mejorar las condiciones de vida y esto los conduce a ser conformistas, pues se considera que:

...ya encontraron un trabajo, están estables y no quieren nada más, ya se acomodaron con lo que tienen...Piensan que... que ya... no hay otra cosa más...El gobierno lo permite [la intermediación laboral a través de CTA] la empresa lo permite, la cooperativa lo permite, entonces ¿qué más van a hacer? (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 93-97) [Aclaración nuestra]

Esta situación contrasta con lo dicho por un directivo de EIST, quien argumenta que los asociados no tienen capacidad para gestionar profesionalmente el manejo financiero de la cooperativa; por ello reconoce que la EIST interviene al Consejo de Administración, como garantía para la adecuada toma de decisiones.

... [nombre de la EIST] entendió que el sector cooperativo es con personas que nacen muy cooperativamente y una formación más operativa que académica, fácilmente se les puede ir de las manos una cosa cultural, entonces tienen [los directivos de la EIST] muy clavado al Consejo de Administración, ver un dinero y enloquecerse y hacer locuras como el caso

de esas cooperativas que tengo allá, hay una relación de tal manera que a través del producto y la asistencia técnica de [nombre de la EIST+ les ayude a que no se desborden. (Entrevista: ED_EIST_01, preguntas 23)
[Anotaciones nuestras para proteger las fuentes]

De lo anteriormente expuesto, puede decirse que existe una relación de dependencia desde las directivas de la EIST quienes, por diversas razones, consideran incompetentes a los miembros del Consejo de Administración de la CTA para actuar profesionalmente frente al manejo de los recursos económicos.

También se advierte que -en casos como al que alude el anterior testimonio- si la creación de la cooperativa corrió por iniciativa de la EIST y para ello contó con sus trabajadores directamente vinculados que luego pasaron a ser asociados de la CTA, los terminaron convirtiendo en trabajadores tercerizados cuya capacitación técnica la fomenta la EIST mediante convenios con el SENA⁶⁴. Esto significa quitar la autonomía a la cooperativa para decidir sobre los programas de capacitación para sus asociados, que por ley le corresponde establecer.

7.2.2.3. Condiciones laborales

A diferencia de los trabajadores asalariados que normalmente son contratados por empresas públicas y privadas, y que están regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las relaciones laborales de los trabajadores asociados de CTA se rigen de acuerdo con lo establecido en Decreto N° 0468 del 23 de febrero de 1990, *por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado*

⁶⁴ Entrevista: EA_CTA_04, pregunta 85.

contenidas en la Ley 79 de 1988, y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.

Luego de conocer las implicaciones de dicha norma y de observar prácticas laborales en algunas CTA, se presenta el siguiente análisis.

7.2.2.3.1. Apropiación del concepto de remuneración

La remuneración de los trabajadores asociados de CTA se rige de acuerdo con lo establecido en un Régimen Especial de Compensaciones⁶⁵, cuya definición está a cargo de la cooperativa, y se realiza con sujeción al mencionado decreto. Al respecto, un asociado, conocedor de su situación contractual con la CTA, dijo:

P/ ¿Cómo pagan el contrato, cómo les pagan a ustedes?

R/ Todo tiene otros nombres, no tiene ni salario, ni primas, no, todo tiene compensación, bonificación. No hay indemnizaciones en ningún caso porque la empresa dice... hasta hoy, hasta hoy. No se llaman vacaciones, sino descanso anual, no se llaman cesantías, sino que se llaman... [en ese momento, el entrevistado se pone a buscar el comprobante de pago para recordar el nombre]... Por ejemplo: accidente laboral si es accidente laboral, los domingos se llaman es derecho a dominical, derecho a festivos, bonificación descanso anual, descanso anual disfrutado, descanso anual festivo... Fondo acumulativo es como se llaman las cesantías, pero bajo un fondo de cesantías (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 42) [Anotación nuestra para destacar lo observado]

A pesar de ello, surge una observación según la cual una buena parte de los trabajadores asociados tienen la costumbre de denominar como

⁶⁵ Artículos 11 al 17 del Decreto N° 0468 del 23 de febrero de 1990, donde se regula: *características de las compensaciones y criterios para su fijación; régimen de compensaciones; reintegro de compensaciones pagadas; retorno de excedentes como complemento de las compensaciones; contenido del régimen de previsión y seguridad social; obligaciones del ISS y las cajas de compensación de afiliar trabajadores asociados; y base para contribuciones al ISS y a las cajas de compensación familiar.*

salario a la remuneración recibida, en lugar de llamarla *compensación*⁶⁶ tal como se establece en el citado Decreto 0468. Veamos qué dice un asociado al respecto:

P/ Pero ¿Lo que está contenido ahí [en el comprobante de pago] cómo le llama?

R/ Para mí, es mi salario.

P/ Habla de salario ¿Lo dice con plena consciencia?

R7 Con plena consciencia, yo trabajo un número de horas en una empresa, para la empresa (para la EIST)

P/ ¿Y sus compañeros también lo llaman salario o lo llaman de otra manera?

R/ Todo el mundo lo llama salario.

P/ Todo mundo ¿es quién?

R/ Mis compañeros

P/ Y los directivos de la cooperativa ¿cómo lo llaman?

R/ Ah no, ahí sí, ahí si no, ahí si le dicen a uno que tratan de... digamos... uno llega a... vine por el recibo, pues, por el pago...ino, por el pago no, usted tiene es una compensación...! o, uno pide por favor las cesantías... ino, es fondo acumulativo...! y entonces ¿qué es lo que yo estoy pidiendo? y ¿dónde lo guardan?, porque allá es donde guardan es cesantías, allá no guardan en ningún momento uno guarda el fondo acumulativo, el fondo acumulativo en ningún momento o en ninguna estructura de la sociedad dice que hay una entidad que reciba fondo acumulativo.

P/ ¿Porqué piensa que los asociados utilizan el nombre de salario y cesantías como si estuvieran en una empresa... y no utilizan el lenguaje que corresponde a una CTA, porqué los directivos lo tratan de esa manera y los trabajadores usan el lenguaje común, porqué es así?

R/ Sí, claro, pues si nosotros tenemos los jefes y los compañeros son vinculados, todo el mundo es vinculado, entonces ¿eso qué es?, uno no sabe, se consideran igual con un compañero; si uno trabaja a las mismas horas, el mismo trabajo, el mismo oficio que los compañeros vinculados

⁶⁶ Entrevista: EA_CTA_03, preguntas 75 y 76.

(Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 45-50) [Anotación nuestra para aclarar la pregunta]

La apropiación de tal denominación, pone en evidencia la falta de conocimiento de los trabajadores asociados acerca de su situación legal y, por ende, de sus derechos. Al estar erróneamente situados respecto del tipo de remuneración, los trabajadores tienen tendencia a aceptar las condiciones de remuneración que les ofrezcan, particularmente si se considera que la mayoría de ellos han ingresado a la CTA más por necesidad que por convicción y voluntariedad.

No resulta difícil considerar que quien desconozca su situación legal, desconozca sus derechos y quien no conoce sus derechos puede ser presa fácil de imposiciones que, por fuerza de ignorancia, le conducen paulatinamente a estar del lado débil en una relación contractual. Bajo estas condiciones ¿qué se puede pensar acerca de que las posibilidades para ejercer la autonomía? Resulta evidente que son mayores las limitaciones para ejercerla.

7.2.2.3.2. Efectos de las condiciones de subcontratación

El primer efecto consiste en la *disminución de las garantías salariales*, porque quien antes se desempeñaba como trabajador directo de la EIST, ahora es asociado de la CTA, según se desprende de testimonios como el siguiente:

P/ ¿Cómo ha sido su cambio en el nivel de vida desde el tiempo que lleva aquí en la cooperativa, qué cambios ha habido?

R/ Cuando yo salí de [nombre de la EIST], eso fue un golpe muy duro, porque aparte de que era vinculado, tenía muchas garantías, es una

empresa muy buena y no sabía que me esperaba aquí en una cooperativa, por decir algo, pero me encontré con una cosa totalmente diferente...

P/ Usted al comienzo dijo que en la cooperativa ya no tenía, cuando recién llegó, unos beneficios que tenía en la otra forma de estar vinculado a la empresa, ¿qué cosas por ejemplo...?

R/...yo decía que de pronto no tengo los beneficios que tenía en (nombre de la EIST) porque uno de estar vinculado, a estar trabajando con cooperativa es muy diferente.

P/ ¿Y en qué se siente la diferencia?

R/ En cuanto a salarios... porque aquí es compensación y allá son salarios; y en las cesantías que tengo allá, que es muy diferente a las que uno tenía aquí. Yo en ese momento cuando me pasé, yo pensaba mucho era por mi casa y tenía la ilusión que podía conseguírsela a mi familia, que es lo que uno como padre piensa y aquí tenía la expectativa de lo que iba a pasar, entonces no sabía cómo iba a llegar aquí, qué pasaba...también pensaba en una jubilación con [nombre de la EIST]. (Entrevista: EA_CTA_02, preguntas 43, 46 y 47) [Anotaciones nuestras para proteger las fuentes]

El segundo efecto se produce sobre la *estabilidad laboral del asociado* con la CTA, cuando las EIST contratantes tienen bajas en las ventas o se presentan dificultades en el mercado de exportaciones; en ese caso la CTA toma la decisión de declarar en vacaciones a los asociados afectados, tal como se registrar a continuación:

Hace por ahí ocho días estuvimos mal de trabajo (por disminución de la demanda, según la EIST contratante), tuvieron que mandar gente a vacaciones, como cuatro módulos que equivale más o menos a 80 o 90 personas.

P/ ¿La gente la mandan a vacaciones cuánto tiempo y después vuelven y qué?

R/ Son 15 días de vacaciones, después vuelven y si no hay trabajo las mandan; pero en tiempo no remunerado y a medida que va llegando el trabajo, se va llamando la gente. (Entrevista: EA_CTA_03, preguntas 34-35) [Anotación nuestra para proteger las fuentes]

Cuando la situación se prolonga, la CTA procede a realizar una reubicación de asociados en otros proyectos que tengan contratados. Al agotarse las posibilidades de continuar en la EIST que les había contratado, puede suceder que el número de personas a reubicar sea más alto que la disponibilidad de cupos que cubren los contratos actuales y, a pesar de la política de reubicación, el manejo de la situación puede salirse de las manos. Esa posibilidad⁶⁷ está vigente.

7.2.3. Relación laboral con la EIST

La relación laboral entre la CTA y la EIST es bastante compleja por varias razones, según se ha venido relatando a lo largo del proyecto. Primero, porque se desarrolla en medio de intereses económicos y sociales. Segundo, porque se escenifican en la planta de producción de la empresa contratante. Y tercero, porque los trabajadores asociados que ejecutan el contrato continúan trabajando en la misma planta de producción, antes como empleados directos y ahora como trabajadores subcontratados. De lo anterior, se derivan dos aspectos que esquematizan las limitaciones que tiene la CTA en su relación laboral con la EIST: la línea de autoridad en planta y la terminación del contrato.

7.2.3.1. Línea de autoridad en planta

Una de las principales diferencias entre el trabajador asociado y el trabajador contratado de manera directa por una empresa, consiste en el manejo de la autoridad. Mientras que el segundo se encuentra subordinado, el primero no; esto significa que el asociado no depende

⁶⁷ Entrevista: EA_CTA_01, pregunta 27.

de ningún directivo alto o medio de la EIST para efectos de realizar sus labores, ni tampoco por motivos de índole disciplinario. En cualquier caso, se establece contractualmente que la CTA tenga sus propios directivos en la planta de la EIST para proceder en términos de autoridad cuando alguna circunstancia lo amerite.

Cuando un directivo de la empresa contratante interviene de manera directa ejerciendo su autoridad sobre un trabajador asociado, en ese momento se presenta una invasión de las competencias directivas de los encargados por la cooperativa.

Si bien el *deber ser* en términos del manejo de la línea de autoridad se encuentra regularmente pactado en el contrato de producción, son diversas las situaciones que se presentan durante el desarrollo de las actividades laborales en la planta de producción. Al respecto, un trabajador asociado dice que los supervisores de la EIST actúan como jefes suyos:

P/ ¿Uno podría entender que ellos [los supervisores de la EIST], de alguna manera llegan, a veces, a actuar cómo jefes de ustedes?

R/ Pues esa es la responsabilidad que ellos tienen ante sus jefes, tienen que responder por lo que uno hace.

P/ ¿Entonces ustedes en esas circunstancias, en la práctica los aceptan como si fueran jefes,... entonces lo asumen como una orden y lo general es que lo acaten?

R/ Aunque en el momento en [nombre de la EIST], el jefe de nosotros es así, pendiente todo el día, claro, de los supervisores, de nosotros (Entrevista: EA_CTA_02, preguntas 55-56) [Anotaciones nuestras para aclarar y proteger las fuentes]

En el relato del asociado se observa que su apreciación sobre la manera como los supervisores ejercen autoridad de manera directa, y que se hace de manera *natural*; eso quiere decir que le parece muy normal que esto suceda, razón por la cual el asociado lo asume con cierta complacencia.

Pero esta no es la actitud de todos los asociados. Bajo las mismas circunstancias hay trabajadores que lo aprecian diferente, y de manera tajante reconocen que es el supervisor de la EIST quien actúa como su jefe, con todas las potestades que confiere el ejercicio de esa autoridad:

Porque ¿quién me manda a mí? A mi la cooperativa no me manda, si a mi me sanciona el supervisor, le dice a la cooperativa que me denuncie, pero ¿quién fue el que primero me dijo: ¡ve, cometiste un error!...? Es el supervisor, es el jefe, el encargado, no es la cooperativa (Entrevista: EA_CTA_04, pregunta 32)

De cualquier manera, con o sin complacencia del asociado, el ejercicio de la autoridad en la planta de producción por parte de supervisores que invaden la esfera de los directivos de la cooperativa, es un hecho real.

El efecto de este hecho radica en que el trabajador asociado termina siendo un empleado común y corriente, donde su condición de *propietario* no parece otorgarle una fuente de poder importante a la hora de establecer relaciones sociales de producción.

Desde el punto de vista del ejercicio de la autoridad, en la práctica no parece existir diferencia entre un trabajador directo, un trabajador temporal y un trabajador asociado. Es más, la situación del asociado se asemeja más a la de un empleado temporal, cuya condición consiste en

estar en misión, es decir, permanecer allí por el tiempo que dura la obra contratada; al menos eso se espera.

7.2.3.2. Terminación del contrato

El ejercicio de la autoridad se extiende más allá de hacer un llamado de atención, dar una orden o fijar criterios de trabajo. Se extiende hasta el punto de decidir sobre la continuidad o no del asociado en la ejecución del contrato, es decir, se decide sobre el despido de trabajadores.

Normalmente el contrato de producción se pacta sobre la realización de un proceso productivo y por un tiempo determinado; bajo esa expectativa, la cooperativa planea la ubicación de sus asociados.

También se ha vuelto común que los directivos de la EIST *informan intempestivamente* a la cooperativa sobre la salida de trabajadores asociados. Así lo confirma el siguiente relato:

P/ ¿Y cuando las empresas... toman la decisión de despedir... cómo hacen ese procedimiento?

R/ Eso nos llaman de la cooperativa y nos dicen que se terminó el contrato.

P/ ¿Y ustedes sobreentienden que esto es decisión de la empresa contratante?

R/ Si, la contratante, eso lo decide la empresa, necesitamos salir de tanto personal, ahí está el supervisor tanto de la cooperativa como el de [nombre de la EIST]

P/ ¿Pero ustedes cómo se dan cuenta que la empresa es la que ha decidido ya no necesitar tanto personal, cómo saben ustedes eso?

R/ En esas empresas los rumores vuelan, allá hay gente que sabe de todo, saben cuando van a despedir a alguien, entonces la gente se tensiona.

(Entrevista: EA_CTA_02, preguntas 61, 62 y 63) [Anotación nuestra para proteger las fuentes]

Se dijo anteriormente que los directivos de EIST reconocen que los vaivenes del mercado internacional determinan en gran parte la relación laboral, asunto que igualmente es reconocido por gerentes de CTA. Se observa que el despido de un trabajador asociado parte de incertidumbre contractual respecto de la duración del mismo -así ocurre con un trabajador temporal- que trae consecuencias económicas y emocionales para el cooperativista, así se desprende del siguiente testimonio:

P/ ¿Y los períodos de tiempo, de trabajo cómo son. Es asociado, trabaja para [nombre de la EIST], pero cómo y quién establece cuánto tiempo trabaja, cuánto le dura el contrato o cómo funciona eso?

R/ No, quien decide totalmente y plenamente cuánto dura mi contrato, son mis jefes.

P/ ¿Cuáles jefes?

R/ Los mismos jefes de mis compañeros que están vinculados.

P/ ¿Cuando dice 'jefes' ¿está diciendo de la empresa contratante, de la textilera (nombre de la EIST)?

R/ [nombre de la EIST] es quien dice hasta cuando

P/ ¿Y a quién se lo dice, a través de quién y a quién se lo dice?

R/ Por ejemplo, el año pasado que hubo una remezón contra todos los cooperativos que salió un número exagerado de cooperativos, hay gente que habla de 1200 personas que salieron casi en Semana Santa del año pasado, los mismos supervisores fueron los que dijeron... vé, hasta hoy, hermano...

P/ ¿A quién le dijeron?

R/ A los mismos compañeros cooperativos.

P/ ¿Se lo dicen de manera directa?

R/ Trabajadores vinculados diciéndoselo directamente a los compañeros.

P/ Y cuando se lo dicen, además del mensaje claro, ¿cómo es la actitud de ellos cuando se lo dicen?

R/ La relación es muy directa, de tantos años de trabajo pues, con dolor, le dicen a uno... hermano, aquí está pasando esto de recesión económica,

desafortunadamente la empresa tomó la decisión de que van a estar por fuera un tiempo...

P/ Frente a eso ¿cómo intervienen o qué dicen los directivos de la cooperativa?

R/ Ellos vuelven y hacen reunión, le informan lo mismo que les dijeron los supervisores, en vez de decir que la cooperativa, dicen que es la empresa la que tomó la decisión de 'van hasta el día de hoy y no va a haber ni indemnizaciones'. Es que hasta hoy, hasta el momento que la empresa diga... no más... Hasta ahí hay trabajo.

P/ En este momento su contrato tiene una vigencia o por lo menos la permanencia allí en [nombre de la EIST], o ¿cómo es su situación hoy?...

R/ No, a mí, como te decía, en cualquier momento nos puedan decir a cualquiera que... no hay más...

P/ ¿Qué siente al levantarse cada día o al acostarse, frente a eso?

R/ Ah, que no se si vaya a volver. Siempre está la incertidumbre de que hoy estamos mañana no sabemos (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59 y 60) [Anotaciones nuestras para proteger las fuentes]

Los anteriores hechos coinciden con la que ha sido la crítica fundamental hacia este tipo de subcontratación en el país: que el trabajador asociado termina siendo un *trabajador en misión*, en tanto que no se le reconoce como propietario, sino como un empleado del cual se puede disponer según las necesidades o pareceres de las empresas contratantes que, por lo general, pasan por el meridiano de los intereses económicos de los inversionistas.

Lo que se observa, entonces, es que la contratación no se propicia en condiciones de igualdad, que es lo mínimo esperado cuando las partes supuestamente -por ley- poseen la calidad de propietarios. Si en la práctica el despido ocurre como *un asunto de oficio*, este ha estado precedido de una serie de hechos que afectan al asociado quien se ve sometido a trabajar en ambientes tensionantes e, inclusive, bajo formas

de maltrato por parte de los supervisores. Así se desprende de los siguientes relatos:

P/ ¿Dentro de [nombre de la EIST] cómo es el ambiente de trabajo en general, cómo se siente allá en el trabajo, en la parte social?

R/ Independientemente de la cooperativa, es muy estresante en este momento. Porque aparte de que allá no tenemos muy buena estabilidad, allá el trabajo está muy tensionante, han despedido a muchas personas, uno depende de que a la fábrica le vaya bien o no, que tenga sus pedidos, los supervisores de [nombre de la EIST] presionan mucho en lo personal... (Entrevista: EA_CTA_02, pregunta 53) [Anotaciones nuestras para proteger las fuentes]

Además del ambiente de tensión y de maltrato, queda claro que si el trabajador asociado no se somete, termina siendo despedido, sin importar su condición de cooperativista, de propietario, tal como lo reconoce la ley; así se desprende de lo expresado por un trabajador:

P/ ¿Maltratan a la gente?

R/ Si. Si, No falta el que llegue de mal humor, que de pronto no le cae bien. Eso pasa, es que eso pasa, eso pasa, en cuanto a que falta capacitación para los supervisores sean vinculados o cooperativos para el manejo de personas.

P/ Entonces ¿sería capaz de agachar la cabeza en un momento determinado?

R/ Trato de agacharla, así no sea capaz trato de agacharla.

P/ Y [cuando lo maltratan] ¿por qué agacha la cabeza?

R/ Porqué sé que si me enfrento mucho a un supervisor o a un jefe me van a echar. No me van hacer ningún juicio, ni a preguntar por qué es esto y por qué es aquello ni van hacer una investigación, simplemente dan la orden y eso se cumple. (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 127, 132 y 133) [Aclaración nuestra]

Lo anterior es una muestra de la limitación de autonomía en que se encuentran los trabajadores asociados frente a la EIST, que se registra mediante la forma unilateral con la que se puede dar por terminado el contrato a un cooperativista, a lo que se suman los sucesos ya descritos que anteceden tal decisión.

7.2.4. Propiedad de la Tecnología

Este aspecto contribuye a comprender mejor las limitaciones que se han venido esbozando respecto del ejercicio de la autonomía. Se ha destacado por parte de gerentes de CTA y de directivos de EIST que, en la gran mayoría de los contratos de producción, la cooperativa no es la propietaria directa de los medios de producción, particularmente de la tecnología.

Como mecanismo para dar cumplimiento a la ley, en cuanto que la cooperativa de asociados debe ser propietaria de los medios de producción, se acude a la figura del *comodato*⁶⁸. De esta manera es posible realizar el contrato.

La situación de este tipo de trabajador asociado subcontratado -que representa la inmensa mayoría en el sector textil y de confecciones, en Medellín- es clara, desde el punto de vista de la propiedad: no es propietario de la tecnología, ni de otros medios de producción; solamente es propietario de la mano de obra, toda vez que se trata de

⁶⁸ *El modelo de contrato de comodato es aquel mediante el cual el comodante presta una cosa determinada (no fungible) mantiene su propiedad no obstante, permite que el comodatario use la cosa dada en comodato por el tiempo pactado. Éste tipo de prestamos se caracteriza principalmente por el carácter gratuito del contrato y por el carácter específico y no consumible de la cosa prestada de tal manera que el comodatario deberá devolver la misma cosa prestada no existiendo otra contraprestación que la restitución de la cosa.*(2008). Modelo Contrato de Comodato. ISBN 978-84-96685-38-3.

labores de producción en una planta fabril ajena a su propiedad.
Veamos el siguiente comentario de un asociado:

P/ Entonces... es asociado de la cooperativa, pero trabaja en la planta de la empresa que lo contrata

R/ En las máquinas que son de [nombre de la EIST], con los materiales que son de [nombre de la EIST]) mi herramienta como mecánico que soy me la suministra [nombre de la EIST], yo lleno...mi jefe me llena formatos de cooperativa, mi jefe me llena los formatos

P/ ¿Formatos sobre qué?

R/ Formatos para reclamar herramienta. ¿Quién suministra ese papel? Lo suministra [nombre de la EIST], no la cooperativa. En vez de decir [nombre de la EIST] en ese papel, le ponen 'cooperativa'

P/ El formato es de la cooperativa, pero lo diligencia un funcionario de la empresa contratante

R/ Es correcto, sí. El es el que me lo entrega a mí, yo le digo... necesito tal y tal herramienta... él llena el formato y yo voy y lo reclamo al almacén de la empresa

P/ Pero esta persona es vinculada a [nombre de la EIST]

R/ Es correcto. Es vinculada, tengo un encargado que es un jefe más inmediato, como un supervisor, donde ponen un grupo de trabajo y dentro de ese grupo ponen un monitor. Ese monitor, no se llama monitor, sino que le llaman encargado. El encargado también es vinculado, mis compañeros son vinculados

P/ Entonces ¿qué representa para usted asociado a la cooperativa, yendo a desempeñar el trabajo a otro lugar con herramientas, máquinas, y otros insumos que no son suyos?

R/ Pues hombre, puede sonar muy...muy guache o lo que sea, pero yo lo comparo como ir a acostarse con una mujer casada, sabe qué es la mujer, sabe que disfruta de ella, pero en el papel no hay nada (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 63, 64, 65, 67 y 73) [Anotaciones nuestras para proteger las fuentes]

Bajo estas *condiciones de no propiedad*, un trabajador a quien la ley lo reconoce como parte contratante bajo la figura empresarial de la asociatividad, queda en posición precaria para ejercer la autonomía.

La primera irregularidad que se observa, consiste en la manera como se suplanta a la CTA en la provisión de herramientas, al utilizarse un formato identificado como de *cooperativa* que es diligenciado por un supervisor de la EIST quien, a su vez, le autoriza para la entrega de la misma. Puede verse que la maquinaria está, por lo menos, aunque no satisfactorio, bajo su *posesión* a través del contrato de *comodato*; pero que tampoco posea las herramientas necesarias para desarrollar su labor, resulta preocupante a la hora de pretender ejercer la autonomía.

7.2.5. Observación teórica sobre el ejercicio individual de la Autonomía

Resulta complejo preguntar directamente a un trabajador asociado por el ejercicio de la autonomía. De hecho, los aspectos que se han podido identificar surgen de analizar relatos de entrevistas sobre diversas situaciones de la vida laboral en la CTA y en la EIST. A pesar de ello, es importante ver la respuesta de un asociado al respecto:

P/ ¿Tiene alguna idea, conocimiento, acerca de qué es la autonomía?

R/ No, la verdad no ¿qué es la autonomía?, pienso que es el derecho de poder y querer hacer lo que uno quiere, cierto.

P/ ¿Hacer lo que uno quiere?

R/ Hacer lo que uno quiere, yo quiero hacer, quiero ser vinculado, pero no hay las posibilidades en este momento por el sistema de contratación.

(Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 86-87)

De hecho, cuando se consideraron, en el numeral 7.1.4., las *posibilidades* para ejercer la autonomía, se observó que estas surgían más por la capacidad individual de los asociados en determinadas circunstancias y bajo condiciones muy específicas de actuación. Estos hallazgos ayudaron a corroborar algunos planteamientos de Putnam referidos a la *racionalidad de preferencias*, por la cual las decisiones derivan más del sentido de *utilidad* (Putnam, 2004: p. 99) que una persona aplique en contexto, es decir, de un *a-posteriori*, antes que derivar de un *a-priori* moral.

En relación con aquello que *limita* el ejercicio de la autonomía, puede decirse que el asunto opera más bien al contrario: son las debilidades estructurales de la CTA que, puestas en el lado débil de la balanza de la relación contractual, abren paso a diversas irregularidades.

En ese sentido se han presentado evidencias, según las cuales, cuando el asociado está desempeñando su labor en la planta de la EIST, parece no asomar por ningún lado que éste representa a otra empresa, se le ve solo, como si se tratara de un trabajador directo la EIST que estuviera bajo el mismo régimen laboral de trabajadores contratados de manera corriente. Esto puede observarse en relación con el ejercicio de la autoridad por parte de los supervisores de la empresa contratante, y se amplía en materia de derechos laborales y aspiraciones personales donde la situación se agudiza; veamos la continuación del relato anterior:

P/ Esa es una cosa grande, la ha dicho todo el tiempo... ¡Quiero ser vinculado, pero no lo soy! ¿Cree que está perdiendo la autonomía?

R/ Estoy perdiendo autonomía

P/ Y ¿Cómo le hace sentir eso?

R/ Mmm...como despojado de lo que tengo derecho por tantos años de trabajo

P/ Y ¿A que cree que tiene derecho?

R/ A un salario justo, a una contratación justa, a seguir en lo que quiero, poder capacitarme, en seguir capacitándome, en que si yo quiero ser gerente, yo quiero estudiar, ¿por qué mi empresa no me puede dar ese beneficio? Si un vinculado normal, si quisiera estudiar le pagarían su carrera, su carrera completa, si quisiera trabajar con la empresa, lo podría hacer, por que ya está vinculado... (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 88, 89 y 90)

Pero el asunto de los derechos negados, de acuerdo con lo expresado por el entrevistado, va mucho más allá de no poder disfrutarlos. A esto se agrega que cualquier tipo de reclamación -cosa que se esperaría de un trabajador asociado quien se supone tiene capacidad para ejercer la autonomía, especialmente tratándose de la exigencia de sus derechos- es reprimida hasta con el despido, sí, con el despido por parte de la EIST, a pesar de ser un trabajador asociado reconocido por la ley como autónomo y como propietario. Esto se constata en la siguiente respuesta de un asociado:

P/: Y ¿cosas...que no puede hacer...?

R/ ¿Cosas que no pueda hacer? Reclamarle a la empresa por pagos, o por mejoras salariales.

P/ Y ¿por qué no puede hacerlo?

R/ Por que de inmediato, más bien, toman la decisión de tomar otra persona. Cogen y dicen... No es que...

P/ ¿Lo sacan?

R/ ¡Si a usted no le sirve así, pues aquí hay otra persona!

P/ ¿Lo sacan, está diciendo?

R/ Si

P/ ¿Ha sucedido?

R/ *Si, quejas, reclamos, o vea... hace ocho años, un muchacho tomó la decisión de que él no iba a pagar el manejo de tarjeta. Lo echaron.*

P/ *Y ¿La gente como reacciona... como reaccionan los compañeros?*

R/ *Temor automáticamente, y si no se puede reclamar, cuando quitaron el recargo nocturno por el gobierno, si nosotros no pertenecemos al sistema laboral por que nos quitan el recargo, ósea para unas cosas si somos empleados y para otras no.*

P/ *¿Cómo ve eso, para unas cosas son empleados, y para otras no, hábleme con algún detalle de eso?*

R/ *A ver, como te explicara eso. Es esa relación de que es y no es, es y no es, para que me sirve estar trabajando, pero a la hora de la verdad, para los pagos, para las contrataciones no es, no hay ningún vínculo, para regañarnos soy trabajador de él, para aumentos no, para mejoras laborales o préstamos no hay cosas de esas. (Entrevista: EA_CTA_04, preguntas 100, 101, 102, 103, 104, 105 y 106)*

En consecuencia, el ejercicio de la autonomía también se encuentra limitado hasta con la libertad de expresión, al punto de negársele la posibilidad de reclamar, de exigir lo que el asociado considera son sus derechos. Si se ha dicho que el ejercicio del poder *no es más que el efecto de conjunto que se dibuja a partir de todas las movilidades* que producen los actores de una relación determinada (Foucault, 2007: p. 112-113), esto sirve para comprender que las estrategias por las cuales es ejercido el poder en esta relación contractual, si operan en sentido negativo para las CTA y, particularmente, para los trabajadores asociados.

Estos hallazgos permiten corroborar argumentos foucaultianos sobre la evolución del concepto de *poder* en su obra, por que al *ampliarlo* más allá de sus efectos negativos hacia otros de tipo estratégico (Foucault, 1992: p. 114) generadores de diversas posibilidades en cada dominio donde se establecen relaciones de fuerza (Foucault, 2007: p. 112 y

113), se entiende que el autor no está negando los efectos negativos del ejercicio del poder, sino considerándolos como unos entre muchos otros posibles efectos.

8. CONCLUSIONES Y PROPUESTA

Primera. Ésta investigación se distingue por tener como propósito rector *encarnar en la persona del trabajador asociado el problema objeto de estudio*, tal como se declaró en el objetivo general: "*Describir limitaciones y posibilidades que tienen los trabajadores de las CTA para ejercer la autonomía...*". Se concluye que haberlo alcanzado es un logro importante, porque permitió conocer aspectos de la realidad humana que viven los trabajadores asociados tercerizados laboralmente por el sector textil.

Segunda. Si bien la investigación no se ocupó de abordar el problema desde criterios estadísticos para hacer una inferencia de los resultados hacia el total de la población de los trabajadores asociados, puede afirmarse que los resultados *ratifican desde otra perspectiva* -el ejercicio de la autonomía por los trabajadores asociados- lo que se ha estado diciendo desde diversas fuentes nacionales e internacionales sobre las dificultades a que son expuestos los trabajadores asociados por efectos de la subcontratación aquí tratada, específicamente lo que se ha denominado como la *precarización del trabajo*, por la cual los trabajadores asociados terminan siendo sometidos por las EIST a padecer condiciones laborales que desmejoran su calidad de vida y desdibujan la naturaleza del proyecto cooperativo.

Se trata de fuentes tales como: las publicaciones e investigaciones de la Escuela Nacional Sindical, por autores como Ricardo Aricapa; las quejas interpuestas por los trabajadores colombianos ante la OIT donde se señala al Estado colombiano como responsable de permitir la explotación laboral de los trabajadores asociados y el desmedro del sindicalismo; los debates en el pleno del Consejo de Medellín realizados

durante los dos últimos años; los hallazgos de investigadores como Hernando Zabala sobre la violación del principio de la democracia participativa en las CTA a raíz de la influencia en sus decisiones por parte de la EIST, que sirvieron de base para el desarrollo del proyecto; y los múltiples trabajos de investigación y monografías que sirvieron como apoyo para realizar el rastreo del problema. Se concluye que la importancia del proyecto también radica en haber abordado uno de los problemas que más actualidad e implicaciones tiene para la vida del país, debido a que la precariedad de las condiciones laborales se constituye en un factor social que incide en la gobernabilidad del país.

Tercera. Como investigación de tipo cualitativo, no estuvo exenta de afrontar problemas de tipo metodológico, de campo y teóricos. Los problemas afrontados se registraron a manera de una crónica en el numeral 2.3.1. donde se plasma la extensa y paciente labor realizada para el desarrollo de la investigación, y donde se evidencia que no es posible pensar por separado el problema, el marco teórico y el diseño metodológico. Se concluye que este logro es uno de los grandes aprendizajes de la realización del proyecto, porque permitió comprender que al tratar de encarnar el problema en actores humanos se va mucho más allá de la aplicación de una teoría o de un método; ante todo, la pauta investigativa sigue el ritmo de la realidad humana que se observa.

Cuarta. El recorrido del marco teórico muestra que para su concreción fue necesario un permanente acompañamiento del problema de investigación, hasta el punto de detectar y resolver problemas teóricos que dificultaron el análisis de la información de campo. En el umbral del proyecto fue necesario buscar apoyo en otros autores contemporáneos como Hilary Putnam, para encontrarle otras posibilidades conceptuales a la interpretación de la información obtenida; pues llegó el momento en

que el soporte kantiano sobre la autonomía no ofrecía todas las posibilidades de interpretación que requiere un problema laboral del siglo XXI, donde los seres humanos establecemos relaciones en contextos de mercado, pues hay que entender que los planteamientos de la filosofía están asociados a contextos de época.

Se concluye que por haberlo hecho de esta manera, se evitó llegar a conclusiones que hubieran cerrado toda opción de haber descrito lo que se analizó -concretamente- en el numeral 7.1. sobre "*aspectos que posibilitan el ejercicio de la autonomía*", corriendo el riesgo de haber terminado por desvirtuar ingenuamente la conceptualización de Foucault sobre las relaciones de poder, al relacionarlos inapropiadamente con la conceptualización kantiana sobre la autonomía.

Quinta. De acuerdo con lo planteado en el numeral 6.2. como "*Problemas teóricos emergentes debido a situaciones de campo encontradas*", se concluye que el marco teórico tiene gran utilidad cuando sirve como apoyo para saber observar situaciones de campo, comprenderlas y analizarlas, mas no para ajustar inexorablemente lo observado a la lógica de la teoría, eso sería una equivocación. Se trata de la ética del investigador, como el mayor de los aprendizajes alcanzados en el presente proyecto.

En ese sentido, al relacionar la teoría de referencia con los hallazgos de la investigación se concluye que:

- a) Los conceptos de Michel Foucault sobre las relaciones de poder están vigentes, ya que a pesar de evidenciarse la fragilidad en la que se encuentran los trabajadores asociados cuando establecen contratos de producción con las EIST, esto no alcanza para decir

que se han configurando relaciones de dominación absoluta; pues se ha registrado durante los hallazgos que los trabajadores tienen tendencia a alimentar aspiraciones por las cuales quieren mejorar su vida laboral, como respuesta y negación a que la situación actual sea la única determinante de sus vidas, así requieran abandonar el proyecto cooperativo para encontrar opciones contractuales más beneficiosas, con lo cual se constata que toda acción de poder desata otras acciones de poder y, por ello, el poder está en todas partes, pero en ningún caso es absoluto;

- b) Sobre el concepto de autonomía de Enmanuel Kant, se observó que el a-priori moral en el que se fundamenta la voluntad del sujeto presentó dificultades al tratar de verificarlo con las decisiones de los trabajadores asociados, debido a que el tipo de personas que pueden acceder a la construcción racional de los valores probablemente deban tener un tipo de formación de mayor nivel que el que posean personas que se desempeñan como obreros quienes tienen bajos niveles de escolaridad. Evidentemente no se trata de una discriminación de clase, pero hay que reconocer que este tipo específico de reflexión filosófica no es propiamente un atributo cotidiano de toda persona, especialmente en tiempos donde las relaciones sociales de producción generan réditos desiguales que marcan territorios de exclusión para acceder a una formación hacia lo superior. Sin embargo, luego de más de dos siglos de la citada obra kantiana, debe reconocerse que el mérito de tales conceptos consiste, precisamente, en ayudar a auscultar la condición de lo superior en los seres humanos, condición que por inalcanzable que parezca, en la práctica, permite caminar en pos de ella, como la función de la utopía;

- c) Respecto del problema teórico surgido entre la autonomía kantiana y las relaciones de poder foucaultianas -descritas detalladamente entre las páginas 81 a 82- acudir a Hilary Putnam como apoyo para resolverlo significó haber contemporaneizado filosóficamente el que es quizá uno de los mayores problemas de estos tiempos: *el avasallamiento de los valores por causa de la eficiencia económica*. Así, la lógica del inversionista soportada en el capitalismo financiero que privilegia la rentabilización, ha conducido la desvalorización del trabajo, es decir, del trabajador. Este autor representa como filósofo, al lado del premio nobel Amartya Sen, una excepción entre los pensadores del siglo XX por su insistencia en preguntarse sobre la cuestión de los valores abandonados en la discusión económica del mundo capitalista. Al plasmar una serie de planteamientos sobre la denominada *racionalidad de las preferencias o teoría de la decisión racional*, Putnam cuestiona si los valores se crean o se descubren, con lo cual abre paso al a-posteriori moral que sirvió de fundamento teórico para buscar alternativas de solución al problema planteado;
- d) Finalmente, sobre el concepto de sujeción identitaria se observa que el trabajador asociado, se ha visto abocado a profundas transformaciones de identidad, veamos:
- Antes de ser asociado de la CTA era trabajador directo de la EIST para la que sigue trabajando;
 - Antes devengaba salario regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y ahora recibe una compensación regulada por un Régimen Especial de Compensaciones;

- Antes tenía trabajo estable y ahora es incierto porque su contratación o continuidad depende de los vaivenes del mercado;
- Antes tenía la posibilidad de trabajar en un marco de valores y prácticas culturales de empresa privada capitalista y ahora se siente inconforme con el cooperativismo al que necesita y llega a querer pero que detesta, al mismo tiempo, porque aspira retornar a una EIST;
- Antes los contratos con la EIST establecían quien era su jefe y ahora está expuesto a la dualidad de mando por parte de supervisores de la EIST en mayor grado y de la CTA en menor grado, al mismo tiempo;
- Antes era totalmente subordinado-dependiente y ahora le dicen que es empresario autónomo pero realmente termina dependiendo de quien lo contrata;
- Antes tenía la libertad de reclamar mediante la posibilidad de sindicalizarse conforme lo establece la ley laboral, y ahora le conviene guardar silencio a pesar de ser reconocido como propietario por la misma ley;
- Antes trabajaba con máquinas que eran propiedad del empleador y ahora también a pesar de ser propietario según la ley;
- Antes tenía satisfacciones e insatisfacciones y ahora también aunque mayores las segundas.

Sexta. Al hacer un balance de las *posibilidades* frente a las *limitaciones* para el ejercicio de la autonomía por parte del trabajador asociado, se concluye lo siguiente:

- a) No existe un absoluto por el cual se pueda decir que: siempre se presentan limitaciones o se presentan posibilidades -como si fueran excluyentes- para el ejercicio de la autonomía por parte de los trabajadores asociados, cada vez que las CTA realizan contratos de producción con EIST;
- b) Las limitaciones para el ejercicio de la autonomía del asociado, derivan de un encuentro entre: la ausencia de un proyecto cooperativo maduro y fortalecido, que se refleje en el ejercicio de una gestión autónoma y profesional que propenda por el legítimo derecho de los asociados a tener mejor calidad de vida y bienestar social para sus familias, de un lado; y de la legítima preocupación del inversionista del sector textilero por mantener vigente el proyecto empresarial en los mercados nacionales e internacionales, por otro;
- c) Las condiciones contractuales a las cuales de ven abocados los trabajadores asociados, marcan una fuerte tendencia por practicar la *competencia* más que la *cooperación*, que por razones asociadas a la lógica del capitalismo financiero -que los conducen inexorablemente a la búsqueda de la supervivencia individual- están evidenciando la crisis de legitimidad por la que atraviesa el modelo CTA;
- d) El papel del Estado colombiano se ha quedado corto en materia de generar políticas que favorezcan el desarrollo de los diferentes

sectores sociales y económicos del país; particularmente frente a la regulación de relaciones contractuales tan problemáticas como las aquí tratadas y frente a la promoción del sector cooperativo, en la medida que dirija recursos hacia la consolidación de proyectos empresariales como los de las CTA, que requieren inversión en tecnología y medios de producción; y

- e) A partir de lo analizado sobre el ejercicio de la autonomía, en el marco de unas relaciones contractuales donde claramente emergen formas de dependencia y desequilibrio de poder, como es el que establecen la CTA con las EIST, surge el interés de esbozar una propuesta por medio de la cual se indique cómo es posible ejercer la autonomía en relaciones laborales de tercerización, toda vez que los hallazgos de la investigación se prospectan más hacia el planteamiento de soluciones a problemas reales, antes que detenerse en la crítica académica.

8.1. Esbozo de una propuesta.

Debe reconocerse que el problema de la falta de autonomía surge del entrecruzamiento de intereses entre dos lógicas tan diferentes como legítimas y necesarias: *cooperar y competir*. En últimas, ambas lógicas no son sustancialmente ajenas la una de la otra, de hecho, en el dominio de la naturaleza, cooperar y competir representan juntos las dos dimensiones de un mismo propósito: mantener la vida.

En el dominio de lo social, los efectos del distanciamiento y de la oposición entre ambas lógicas pueden tener consecuencias no deseables para la humanidad. De un lado, vivir solo para la competencia conduce a la *destrucción mutua* y, de otro, la cooperación como único propósito conduce a la *indolencia*. Se trata de dos conceptos de naturaleza opuesta que aparentemente compiten, pero que en realidad se necesitan entre sí, es decir, que cooperan el uno con el otro. (Wagensberg, 2009: p. 244).

La propuesta está concebida para que sean los mismos actores del problema quienes asuman su solución, porque mientras haya personas que resulten afectadas, ello será suficiente para atender el restablecimiento del respeto por los derechos humanos, que también pasan por el meridiano de lo laboral.

Son dos los aspectos centrales de la propuesta de solución: desarrollar el proyecto cooperativo y soportar la estrategia empresarial textilera en la ética.

8.1.1. Desarrollar el proyecto cooperativo.

Participar en una economía de mercado representa riesgos para las cooperativas de trabajo asociado del sector textil, porque los actores con quienes se relacionan apuestan fuertemente a permanecer en el sistema y, lo deseable, a prosperar; así funciona la lógica del inversionista de capital. Esto quiere decir que cuando el sector cooperativo logre combinar eficientemente el propósito social que lo sustenta, el de cooperar, con la racionalidad del competir que exige el mercado, tendrá mayores oportunidades para desarrollar el proyecto empresarial en beneficio del bienestar de sus asociados. Para lograrlo, se requiere implementar una estrategia que consiste en *resolver sistémicamente tres tensiones básicas: gerencial, tecnológica y laboral.*

a) *Gerencial: Reaccionar vs Prospectar.* El principal síntoma de dependencia de las cooperativas se encuentra en los supuestos con los que perciben el mercado, como: *lo que sucede en el mercado es externo a la empresa, la demanda de servicios corresponde a una decisión de la empresa textil, nuestra misión consiste en atender oportunidades de demanda,* entre otros. Si por efectos de un nuevo supuesto estas organizaciones ven en el mercado un escenario posible de diseñar, al considerar que los sucesos que allí ocurren son resultantes de la compleja combinación entre decisiones que toman las empresas, se configurarían oportunidades para hacer de la investigación y desarrollo de productos/servicios un mecanismo válido para fortalecer el proyecto cooperativo. Participar en un entorno competitivo no significa que necesariamente corra riesgo la identidad cooperativa, porque ésta depende más de los criterios que fundan las acciones que de ellas en sí mismas.

b) *Tecnológica: Dependier vs Apropiar.* El hecho de no tener propiedad sobre la tecnología, anuncia que las empresas cooperativas aún deben hacer mucho por introyectar el significado de *ser su propietario*. Llegar a serlo implica planificar la reinversión de excedentes, la gestión de recursos, la proyección de las relaciones empresariales a todo nivel y la búsqueda de fuentes en el mundo industrializado, entre otras. Para planificar este propósito, se debe incorporar un criterio por el cual la tecnología es el medio más eficaz para cumplir con los propósitos empresariales; esto tiene especial validez en el sector textil donde la apropiación tecnológica está dinamizada por procesos productivos complejos que jalonan las estrategias empresariales, en virtud del ambiente competitivo que gobierna. Estar en condiciones de apropiación tecnológica, significa participar activamente de la democracia del mercado, por medio de estrategias que permitan confrontar la creencia de que el trabajador asociado sacrifica la inversión tecnológica en aras de garantizarse primero los excedentes de su capital. Si se considera, ésta es una estrategia orientada al incremento de los excedentes.

c) *Laboral: Administrar empleo tercerizado vs Formar empresarios autónomos.* Si resulta cierto que la prospección gerencial y la apropiación tecnológica serían estrategias válidas para fortalecer el proyecto cooperativo, entonces sería más importante actuar sobre su agente motor: *el asociado autogestor*. Las posibilidades reales para que dichas estrategias crucen el umbral de lo fáctico, solamente funcionan si en el asociado residen convicciones propias del ser empresario. Mas allá de aplicar ejercicios de instrucción y capacitación, la formación del empresario se debe incorporar sustancialmente porque la ley los reconoce como tal y, más allá, actúan contractualmente desde tal condición. Se trata de volver

sobre el sentido de las cosas, porque sostener debates sobre la preservación de la identidad cooperativa cuando se participa en relaciones de mercado capitalista implica estar revestido de consistencia conceptual y práctica.

8.1.2. Soportar la estrategia empresarial textilera en la ética.

El aumento del poder de las empresas hace que sus actuaciones influyan en la sociedad de múltiples maneras, razón por la cual ésta debe participar en el mejoramiento de la vida social, mediante acciones conjuntas con el Estado y con organizaciones del tercer sector. En estos tiempos, la empresa ética asume el compromiso de integrar en sus propósitos la dimensión de lo social (Patrus, 2004: p. 77). A nivel estratégico, se viene imponiendo el encadenamiento de los procesos productivos para contrarrestar los efectos de la competencia, lo que conduce a la transformación de todos los elementos de la empresa y, particularmente, de las relaciones contractuales con los trabajadores quienes hoy se encuentran mayormente tercerizados. Esta práctica trae consecuencias evidenciables en el largo plazo.

Para el caso del sector textil de Medellín, se observa: primero, que se genera una contradicción entre el presupuesto de formular estrategias competitivas basadas en el fortalecimiento de la cultura organizacional, lo que se cae de su propio peso porque no hay evidencias para corroborar que un trabajador asociado incorpore valores corporativos y desarrolle sentido de pertenencia; y segundo, porque en los mercados del mundo desarrollado, se entiende que la tercerización genera competencia desleal por parte del empresario que reduce costos laborales de esa manera, lo que dificulta el acceso a esos mercados a través de acuerdos comerciales. Si se acepta que la empresa ética ante

todo es sensible y actúa de manera flexible frente a hechos derivados de las propias decisiones que están afectando su inserción en mercados internacionales y que agudizan la precarización del trabajo con efectos negativos sobre la sociedad, se requiere implementar una estrategia de solución que consiste en *resolver sistémicamente tres tensiones básicas: gerencial, social y política.*

a) *Gerencial: Finalidad económica vs Finalidad ambiental, social y económica.* Desde el concepto de sostenibilidad se articulan los fines económicos, con los ambientales y los sociales, que son hoy son incorporados como fines de la empresa considerada como éticamente responsable. Este referente exige incorporar una ética empresarial respetuosa en el presente y por el futuro, garante de la articulación entre los fines empresariales y los medios para alcanzarlos, y sólida en practicar la responsabilidad social. (Patrus, 2004: p. 76). En sustancia se trata de incorporar nuevos criterios que, al ser puestos en práctica, marcan más que el redireccionamiento del espíritu competitivo, una complementación desde la cooperación, porque si la sociedad es la base de la organización empresarial, nada de lo que se haga en detrimento de ella alcanzará a producir efectos benéficos a la organización. Se trata de un cambio en la mentalidad del estratega de la empresa textil, consistente en ampliar las fronteras del pensamiento.

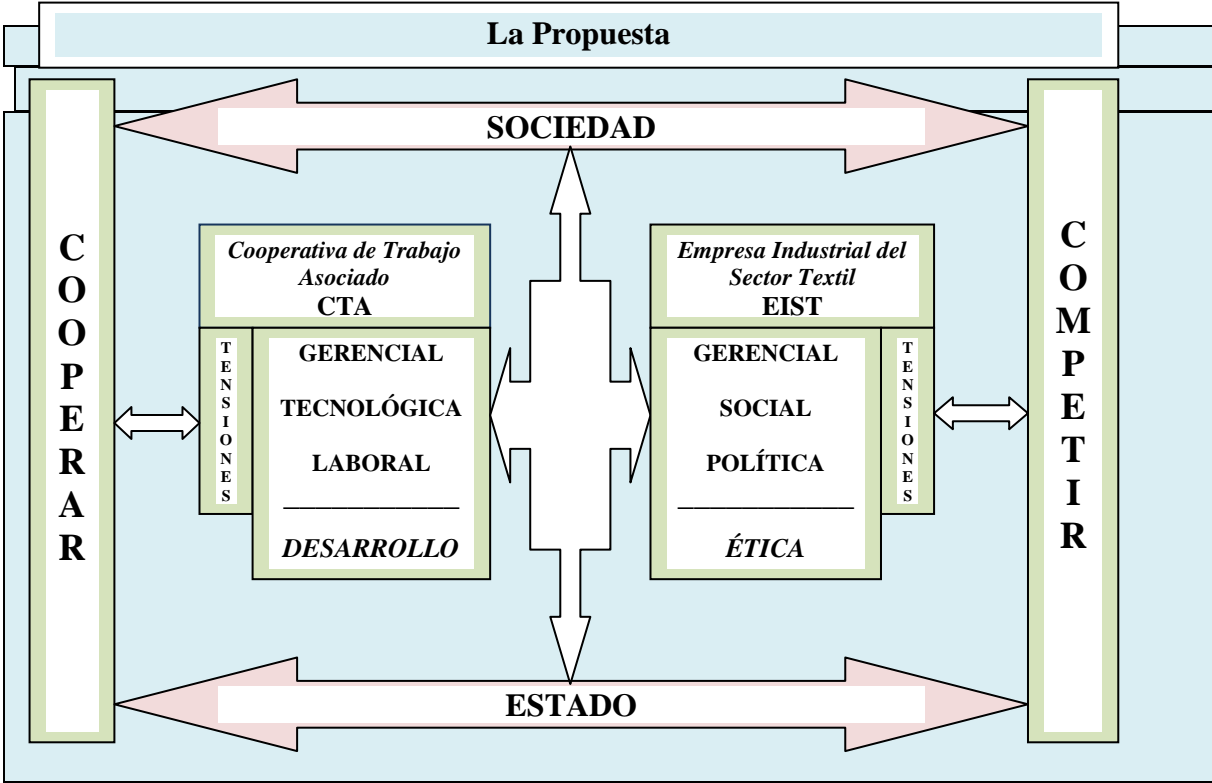
b) *Social: Expoliar el mercado vs Dialogar con stakeholders.* Socialmente se acepta, de manera general, la idea por la cual una empresa capitalista está en disposición y derecho de alcanzar al máximo las utilidades. Esta lógica del inversionista se constituye en la ideología que alienta la búsqueda de productividad a costa de todo interés que supuestamente le sea ajeno, sin llegar a considerar que

son precisamente los aspectos sociales los verdaderos facilitadores de ese propósito. En la medida que esta ideología sea reconsiderada y no alcance a tomar sitio preponderante en la estructura normativa de la organización, toda aspiración por construir una empresa ética va a tener un camino más expedito para cumplir las finalidades que intenta alcanzar porque será capaz de integrar sus múltiples dimensiones. Una empresa que se preocupe por las consecuencias de sus actuaciones ante los públicos con los cuales se relaciona tiene una estructura que le permite dialogar con sus *stakeholders* (Patrus, 2004: p. 77), porque ésta se ve como parte del entorno social al que atiende y por el cual es transformada.

- c) *Política: Excluir el conflicto vs Incluir el conflicto.* La razón central - oculta por las textileras- para la creación de cooperativas de trabajo asociado, como estrategia orientada a la tercerización de los procesos productivos, es la exclusión del conflicto con los trabajadores sindicalizados. Esto se explica porque al disminuirse la planta de trabajadores contratados a término indefinido, la posibilidad para que los sindicatos amplíen su base social pierde potencia hasta el punto de poner en riesgo su existencia por deslegitimación y finalmente por sustracción. La paradoja de esta estrategia es que por buscar la exclusión del conflicto con los sindicatos, se termina por afectar las condiciones laborales y de calidad de vida de los trabajadores asociados a cooperativas, objeto de la tercerización; es decir, que sin aún haber logrado resolver el conflicto con los sindicatos, al mismo tiempo se abre un nuevo frente conflictivo con el sector cooperativo. En cambio, aceptar que los conflictos representan un aspecto inevitable y necesario para la vida organizacional, significa incluir los intereses de sus miembros como

referentes básicos de la filosofía y valores corporativos. En la siguiente gráfica se esquematiza la propuesta aquí esbozada:

Esquema de la propuesta



Fuente: elaboración propia.

9. BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

Foucault, Michel. (2007). *Historia de la sexualidad*. Tomo 1 *La voluntad de saber*. Siglo XXI Editores. México.

_____. (2006). *La hermenéutica del sujeto*. Fondo de Cultura Económica. México.

_____. (2000). *Los anormales*. Fondo de Cultura Económica. México.

_____. (1992). *Microfísica del poder*. Tercera Edición. Gráficas García Rico. Madrid.

_____. (1991). *Las redes de poder*. Editorial Almagesto, Colección Mínima. Buenos Aires.

_____. (s.f.). *El sujeto y el poder*. En: www.rau.edu.uy/fes/soc/revista_12/foucault12.htm. Traducción de Santiago Carassale y Angélica Vitale. Versión digital.

Galeano, Eumelia. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo Editorial Universidad Eafit. Medellín.

Henao, Carlos Mario. (2008). *Coordinación grupal y relaciones de poder*. Fondo Editorial Universidad Eafit. Medellín.

_____. (2007). *El Proyecto de Investigación*. Aspectos generales, diapositivas. Eafit, Medellín. Inédito.

Jacob, Françoise. (2005). *El juego de lo posible*. Fondo de Cultura Económica. México D.F.

Kant, Immanuel. (1980). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, capítulo II. Publicación de la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 1999. Edición digital basada en la 6ª edición, Madrid, Espasa-Calpe, 1980. Traducción: Miguel García Morente.

Lopera, Juan; y otros. (2007). *Relaciones Psicología-Psicoanálisis. Un estado del arte*. Departamento de Psicología, Universidad de Antioquia. Imprenta Universidad de Antioquia. Medellín.

Patrus, Roberto. (2004). *La empresa ética: ¿un nuevo paradigma? Condiciones, desafíos y riesgos del desarrollo de la business ethics*. Tesis de Doctor en Filosofía, Tecnología y Sociedad. Departamento de Filosofía Moral y Política. Universidad Complutense de Madrid. España.

Putnam, Hilary. (2004). *El desplome de la dicotomía hecho-valor y otros ensayos*. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona.

Sandoval, Carlos. (1996). *Investigación Cualitativa*. ICFES, Arfo Editores Ltda. Bogotá.

Tamayo, Mario. (1999). *El proyecto de investigación Módulo 5*. En: Serie aprender a investigar. ICFES, Arfo Editores Ltda. Bogotá.

Wagensberg, Jorge. (2009). *Yo, lo superfluo y el error*. Tusquets Editores, S. A. Barcelona.

Wolcott, Harry. (2003). *Mejorar la escritura de la investigación cualitativa*. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín.

10. BIBLIOGRAFÍA SECUNDARIA

Aktouf, Omar. (2001). *Notas del seminario 'Fundamentos del Pensamiento Administrativo II'*. Maestría en Ciencias de la Administración. EAFIT. Medellín.

_____. (1998). *La Administración: entre tradición y renovación*. Segunda Edición. Cali, Univalle-Gaetan Morin.

Aricapa, Ricardo. (2008). *Las cooperativas de trabajo asociado en el sector textil antioqueño*. Serie Documentos de la Escuela N° 73, página 25. Escuela Nacional Sindical. Medellín.

Barley, Stephen, Kunda, Gideon. *Plan y dedicación: oleadas e ideologías de control racional y normativo en el discurso administrativo*. Documento. Introducción. Períodos de la teoría administrativa desde 1870. El Mejoramiento Industrial.

Beck, Ulrich. (2000). *Un nuevo mundo feliz*. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Paidós.

Bédard, Renée. (2001). *Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas*. Texto derivado de la tesis *Fundamentos filosóficos de la gerencia* para optar el título de Ph.D. (management) de la Escuela de Altos Estudios Comerciales, Montreal. (1996); traducido del francés por Rodrigo Muñoz G., Universidad EAFIT.

Bentham, Jeremy. (1978) *La Psicología del Hombre Económico*. En: *Escritos Económicos*. México. Fondo de la Cultura Económica.

Bermúdez, Héctor. (2005). *La organización contemporánea: ¿Una caja de Pandora?* Algunas nociones acerca de las organizaciones desde la Antropología y la Sociología. En: Ad-minister No 6. Universidad Eafit.

Bustamante, Alina. (2006). *Implicaciones de la subcontratación en la Motivación de los Trabajadores Vinculados bajo esta modalidad.* Trabajo de grado. Trabajo de grado para optar el título de M.Sc. en Ciencias de la Administración. Universidad EAFIT. Medellín.

Díaz, Wilson y Salazar, Lourdes. (2000). *La cultura organizacional en las cooperativas de trabajo asociado en Medellín.* Trabajo de grado para optar el título de Administración de Empresas con énfasis en Economía Solidaria. FUNLAM. Medellín.

Directorio de Cooperativas de Trabajo Asociado. (2007). Corporación Vital. Medellín.

Etkin, Jorge; Schvarstein, Leonardo. (2000). *Identidad de las organizaciones.* Ediciones Paidós. Buenos Aires.

Garcíacastillo y Cruz, Rafael. (1997). *Epistemología de la Administración: Propuesta para la Formación de Administradores.* Revista Gestión y Estrategia No. 11 y 12. UAM – A. México

Graham, Pauline. (1997). *El Poder.* Capítulo Tres, en: *Mary Parker Follet, precursora de la Administración.* Editorial Mc. Graw Hill. México.

Kuhn, Tomas. (1992). *La Estructura de la Revoluciones Científicas.* Fondo de Cultura Económica. Bogotá.

Luhmann, Niklas. (1995). *Poder*. Anthropos, Barcelona.

_____. (1997). *Organización y decisión: autopoiesis acción y entendimiento comunicativo*, Anthropos, Barcelona.

López, Juan Carlos. (2001). *Módulo de lecturas seleccionadas para el seminario de "Contexto Empresarial Colombiano" y notas de clase*. Maestría en Ciencias de La Administración. EAFIT. Medellín.

Mayor Mora, Alberto. (2001). *Módulo de lecturas seleccionadas para el seminario de "Contexto Empresarial Colombiano" y notas de clase*. Maestría en Ciencias de La Administración. EAFIT. Medellín.

Mc Gregor, Douglas. (1998). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw Hill. México.

Menger, Karl. (1985). *Principios de Economía Política*. Barcelona. Ediciones Orbis.

Mill, John Stuart. (1997) *Ensayos sobre algunas cuestiones disputadas en economía política*. Capítulo V "Sobre la definición de economía política y sobre el método de investigación más adecuado para la misma". Madrid, Alianza Editorial.

Morgan, Gareth. (1991). *Imágenes de la Organización*. Ediciones Alfaomega, S.A. México.

Muñoz, Rodrigo. (2002). *Administración y Hermenéutica*. Aportes para una Administración Comprensiva. En: Cuadernos de Administración No 27. Univalle. Cali.

Pérez, Claudia. (2002). *"Las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998, y su aplicación en el campo laboral, en cooperativas de trabajo asociado de la ciudad de Medellín"*. Trabajo de grado para optar el título de Abogado. Universidad de Medellín.

Pérez Piñeros, María Dolores. (1993). Reflexiones en torno a la enseñanza del Pensamiento Administrativo. Cuadernos de administración No. 16 páginas 39-40. Pontificia Universidad Javeriana.

Publicación: *El discurso administrativo, naturaleza, objeto y método*. Memorias del Encuentro de Decanos, ASCOLFA. Pereira, Mayo 17-18/2001

Ramonedá, Josep. (2000). *Después de la pasión política*. TAURUS. España.

Ricardo, David. (1976) Principios de Economía Política y Tributación. Capítulo XX "Valor y riqueza, sus propiedades distintivas". Bogotá, Fondo de Cultura Económica.

Ritzer, George. (1993). Teoría sociológica contemporánea. McGraw-Hill. México.

Smith, Adam. (1964) la riqueza de las naciones. Capítulos 1 a 9 del libro primero. Barcelona, Ediciones Orbis.

Toro Jaramillo, Iván Darío (2001). Dispensa para el seminario de Investigación I. Maestría en Ciencias de la Administración. EAFIT, Medellín (sin publicar)

Urrea, Fernando. (2007). *La rápida expansión de las CTA en Colombia. Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos*. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Medellín.

Varela, Edgar. (2000). Ponencia: *El management estratégico y el poder en las organizaciones, una visión crítica desde las ciencias sociales*. Durante el Coloquio de Zacatecas. México.

Villegas, Giovanni. (1994). Hacia una redefinición del objeto de enseñanza en las escuelas de administración. Ponencia presentada durante el X Congreso Nacional y I Iberoamericano de Administradores de Empresas. Universidad del Valle. Santiago de Cali.

11. ANEXOS

Anexo N° 1

Relación del material temático rastreado para los antecedentes

(No se incluyen los textos que fueron seleccionados, pues éstos se encuentran incorporados al texto con la respectiva referencia bibliográfica)

Uribe Garzón, Carlos (1994). *"De trabajadores a empresarios. Cooperativas de Trabajo Asociado para el siglo XXI"*. Libro publicado por el Instituto de Estudios Sociales Juan Pablo II. Editorial Presencia, Bogotá.

Alviar Ramírez, Fernando (1999). *"Ingenuidad del Cooperativismo ante la voracidad del capital textilero"*. Documento de trabajo para discusión, publicado por la Central Unitaria de Trabajadores Regional Antioquia, Sintratexco y Sintraeverfit. Medellín.

Longas, Humberto de Jesús (1999). *"Cooperativas de Trabajo Asociado: efectos laborales y tributarios"*. En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social N°. 96 publicada por Legis, Bogotá.

Gaviria Díaz, Carlos (2000). Sentencia C-211 de marzo 1º de 2000 sobre *"No aplicación del Régimen Laboral a los Asociados de las Cooperativas de Trabajo Asociado"*. En: Revista Jurisprudencia y Doctrina N°. 341 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 889 a 899.

Patricia Elena Aleiza Muñoz y otros autores (2000). *"La flexibilización laboral como herramienta para combatir el desempleo en el sector textil en el Valle del Aburrá"*. Trabajo de grado para optar el título de Abogado. Universidad de Medellín.

Alejandra Muñoz Montoya y Luís Alberto Suárez Vega (2000). *"El outsourcing y la flexibilización laboral"*. Trabajo de grado para optar el título de Abogado. Universidad de Medellín.

Elcy Licet Calle B.; Liliana Patricia Sánchez F. (2000). "*Competitividad del sector textil antioqueño*". Trabajo de grado para optar el título de Economista Industrial. Universidad de Medellín.

Castrillón, Victoria. (2001). "*Análisis del desarrollo y evolución de las empresas cooperativas de trabajo asociado*", monografía para optar al título de Especialista en Evaluación y Formulación de Proyectos Públicos y Privados. Universidad de Medellín.

Pérez Valencia, Gonzalo (2003). "*Marco conceptual de las Cooperativas de Trabajo Asociado*". En: Revista de la Universidad Cooperativa de Colombia N°. 82, Medellín.

Rojas, Javier (2004). "*Cooperativas de Trabajo Asociado: en busca del rumbo perdido*". En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social N°. 125 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 4 a 9.

Rojas Chávez, Armando (2004). "*Aspectos legales y jurisprudenciales sobre la intermediación laboral*". En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social N°. 125 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 10 a 18.

Ayala Cáceres, Carlos (2004). "*Las Cooperativas de Trabajo Asociado y el Sistema General de Riesgos Profesionales*". En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social N°. 126 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 19 a 24.

Gómez, Nelson Alexander (2004). "*Abusos cometidos a la sombra de la legislación sobre Cooperativas de Trabajo Asociado*". En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social N°. 126 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 25 a 31.

Botero Gómez, Harold (2004). "*Gestión del Recurso Humano contratado a través de Cooperativas de Trabajo Asociado en las Empresas del Sector Textil de la Confección*". Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Administración-MBA. Universidad EAFIT.

Tarquino Gallego, Camilo (2005). Sentencia Rad. 22.404 de mayo 31 de 2005 sobre "*Responsabilidad social laboral en Cooperativas de Trabajo Asociado*", a cargo de la

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En: Revista Manual del Contador N°. 326, Bogotá. Págs. 57 a 59.

Vargas Hernández, Clara Inés (2006). Sentencia T-063 de febrero 2 de 2006. Exp. T-1199946 sobre Acción de Tutela en materia de "*Aplicación del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de las Cooperativas de Trabajo Asociado*", a cargo de la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional. En: Revista Tutela N°. 77 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 803 a 812.

Osorio López, Luís Javier (2006). Sentencia de casación del 2 de febrero de 2006, con Radicación 25725, sobre "*No tenencia de vínculo laboral pero derecho a seguridad social, por parte del trabajador asociado de Cooperativa de Vigilancia y Seguridad*". En: Revista Jurisprudencia y Doctrina N°. 412 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 616 a 623.

Decreto N°. 4588 de 27 de diciembre (2006). "*Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado*", a cargo del Presidente de la República de Colombia. En: Revista Manual del Contador N°. 339 de 2007, Bogotá. Págs. 57 a 59.

Dacosta Herrera, Andrés (2007). "*Cooperativas de Trabajo Asociado: el momento del ajuste*". Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social N°. 140 publicada por Legis, Bogotá. Págs.10 a 15.

Urrea Giraldo, Fernando (2007). "*La rápida expansión de las CTA en Colombia: Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos*". Estudio publicado por la Escuela Nacional Sindical, sede Medellín.

(Sin autor). (2007). "*Intermediación Laboral y Cooperativas de Trabajo Asociado*". En: Cartilla Laboral N°. 1 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 51 a 55.

Arenas Gallego, Eráclito y otros autores (2007). "*Marco Jurídico de las Cooperativas de Trabajo Asociado*". En: Revista Opinión Jurídica N°. 11, publicada por la Facultad de Derecho de la UPB, Medellín. Págs. 33 a 45.

Gnecco Mendoza, Gustavo (2007). Resolución de recurso de casación con Radicación 25713 de diciembre 6 de 2006 sobre "*Cooperativa de Trabajo Asociado no es empresa de servicios temporales: relación laboral del afiliado a la cooperativa con la empresa beneficiaria de sus servicios*". En: Revista Jurisprudencia y Doctrina N°. 423 publicada por Legis, Bogotá. Págs. 388 a 397.

Anexo N° 2

UNIVERSIDAD EAFIT

Maestría en Ciencias de la Administración - M.Sc. -

Proyecto: “Limitaciones y posibilidades de los Trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con Empresas Industriales del Sector Textil en Medellín”.

Investigador: Óscar Arias Londoño

GUÍA PARA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

No. _____ Fecha: (Año) _____ (Mes) _____ (Día) _____ Hora: _____

Lugar de la entrevista: _____

Nombre completo del entrevistado: _____

Nombre de la Empresa donde trabaja: _____

Cargo que desempeña: _____

Propósito: Recolectar información para una investigación académica que no es una investigación de mercados, ni una encuesta, por ende, no compromete en nada su nombre, ni será usada para medios comerciales, sus fines son estrictamente científicos. El investigador está dispuesto a firmar cualquier documento que el entrevistado le exija como compromiso para facilitarle la información solicitada. El entrevistador no es miembro de la empresa y tampoco suministrará información que le comprometa a usted con sus jefes o directivos. Entre más detalles diga, mayor será su contribución a la investigación. Se le pide autorización para grabar la entrevista. De antemano, le agradezco mucho.

CUESTIONARIO

(Tenga en cuenta que: Cooperativa de Trabajo Asociado = CTA y Empresa Industrial del Sector Textil = EIST)

Sobre el entrevistado

1. Información general del entrevistado y antecedentes laborales

Sobre la creación e ingreso a la CTA

2. ¿Qué sabe usted acerca de lo que es una CTA?
3. ¿Qué sabe sobre cómo se conformó la CTA de la que usted es asociado?
4. ¿Cómo ingresó a la CTA y porqué tomó la decisión de hacerlo?
5. ¿Qué significa para usted ser miembro asociado de la CTA?

Sobre el contrato entre la CTA y la EIST

6. ¿Cómo es el contrato que firma la CTA con la EIST y qué opina al respecto? (describirlo)
7. ¿Usted participa en la decisión de firmar el contrato entre la CTA y la EIST?
8. ¿Cómo es el pago de ese contrato y qué opina al respecto?

Sobre el desarrollo del trabajo

9. ¿Dónde realiza su trabajo para cumplir el contrato con la EIST y qué opina al respecto?
10. ¿Quién es su jefe inmediato cuando ejecuta el trabajo establecido en el contrato y que opina al respecto?
11. ¿Cómo es su estabilidad laboral tanto en la CTA como en la EIST y de qué depende?
12. ¿Qué representa para usted realizar el trabajo para el cual se le contrató?
13. ¿Qué expectativas laborales tiene como asociado de la CTA?

14. ¿Qué expectativas laborales tiene frente a la EIST a la que presta sus servicios?
15. ¿Cómo es el trato que recibe de las directivas de la CTA y de la EIST?
16. ¿Existen beneficios y perjuicios que resultan de ser asociado a la CTA?
17. ¿Existen beneficios y perjuicios que resultan de prestar servicios a la EIST?

Sobre la autonomía

18. ¿Sabe usted qué es la autonomía? (si no sabe, se le explica claramente para continuar la entrevista)
19. ¿Qué opinión tiene sobre una persona que puede actuar de manera autónoma?
20. ¿Sabe cuales son los aspectos que hacen posible que usted sea autónomo? (en la CTA y con la EIST)
21. ¿Sabe cuales son los aspectos que limitan el que usted sea autónomo? (en la CTA y con la EIST)
22. ¿Le interesa ser o seguir siendo un trabajador asociado que pueda actuar con autonomía? (explicar las razones)

Le agradezco enormemente su contribución a la presente investigación, su información ha resultado muy valiosa. Le recuerdo el compromiso ético por parte del investigador. De nuevo gracias y hasta luego.

Firma del entrevistado

Firma del investigador

Óscar Arias Londoño

Estudiante-investigador.

Universidad EAFIT. M. Sc. en Administración.

Anexo N° 3

UNIVERSIDAD EAFIT

Maestría en Ciencias de la Administración - M.Sc. -

Proyecto: “Limitaciones y posibilidades de los Trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con Empresas Industriales del Sector Textil en Medellín”

Investigador: Óscar Arias Londoño

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

Cód. _____

Fecha: (Año) ____ (Mes) ____ (Día) ____ **Hora:** _____

Nombre completo del entrevistado: _____

Nombre de la Empresa donde trabaja: _____

Cargo que desempeña: _____

Lugar de la entrevista: _____

Convenciones:

1. Subrayado en color verde: Aspectos que POSIBILITAN

2. Subrayado en color rojo: Aspectos que LIMITAN

3. Subrayado en color azul: OTROS aspectos

Pregunta 1:

Respuesta 1:

P2:

R2:

P3:

R3:

P4:

R4:

.

.

.

.

.

.

PN:

RN:

Anexo N° 4

UNIVERSIDAD EAFIT

Maestría en Ciencias de la Administración - M.Sc. -

Proyecto: “Limitaciones y posibilidades de los Trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con Empresas Industriales del Sector Textil en Medellín”

Investigador: **Óscar Arias Londoño**

Cód. _____

Fecha: (Año) ____ (Mes) ____ (Día) ____ Hora: _____

Nombre completo del entrevistado: _____

Nombre de la Empresa donde trabaja: _____

Cargo que desempeña: _____

Lugar de la entrevista: _____

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Aspectos que POSIBILITAN	Aspectos que LIMITAN	OTROS aspectos

Anexo N° 5

UNIVERSIDAD EAFIT

Maestría en Ciencias de la Administración - M.Sc. -

Proyecto: “Limitaciones y posibilidades de los Trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con Empresas Industriales del Sector Textil en Medellín”

Investigador: Óscar Arias Londoño

I. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN (<i>NOMBRE DEL ESTAMENTO</i>)		
1.RESUMEN MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN		Código asignado xxxx
CATEGORÍAS POSIBILITAN	CATEGORÍAS LIMITAN	OTRAS CATEGORÍAS
Xxxx	Xxxx	xxxx
2.RESUMEN MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN		Código asignado xxxx
CATEGORÍAS POSIBILITAN	CATEGORÍAS LIMITAN	OTRAS CATEGORÍAS
Xxxx	Xxxx	Xxxx
3.RESUMEN MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN		Código asignado xxxx
CATEGORÍAS POSIBILITAN	CATEGORÍAS LIMITAN	OTRAS CATEGORÍAS
Xxxx	Xxxx	Xxxx
4.RESUMEN MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN		Código asignado xxxx
CATEGORÍAS POSIBILITAN	CATEGORÍAS LIMITAN	OTRAS CATEGORÍAS
Xxxx	Xxxx	Xxxx
II. LISTADO GENERAL DE CATEGORÍAS RESULTANTES		
CATEGORÍAS POSIBILITAN	CATEGORÍAS LIMITAN	OTRAS CATEGORÍAS
Xxxx	Xxxx	Xxxx
III. AGRUPACIÓN DEFINITIVA POR METACATEGORÍAS RESULTANTES		
CATEGORÍAS POSIBILITAN	CATEGORÍAS LIMITAN	OTRAS CATEGORÍAS
Xxxx	Xxxx	Xxxx

Anexo N° 6

UNIVERSIDAD EAFIT

Maestría en Ciencias de la Administración - M.Sc. -

Proyecto: “Limitaciones y posibilidades de los Trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado para ejercer la autonomía, durante la ejecución de contratos de producción suscritos con Empresas Industriales del Sector Textil en Medellín”

Investigador: Óscar Arias Londoño

CRUCE MATRICES DE CATEGORIZACIÓN: Asociados CTA-Gerentes CTA-Directivos EIST			
Condición Categorías	Asociados CTA A_CTA	Gerentes CTA G_CTA	Directivos EIST D_EIST
Que Posibilitan la Autonomía			
Que Limitan la Autonomía			
Otras categorías: Que Posibilitan y/o Que Limitan			

El propósito de esta matriz, consiste en utilizarla como base para la labor escritural; para ese propósito, se tendrá en cuenta principalmente las categorías obtenidas de los trabajadores asociados de las CTA, pues ellos son el objeto de análisis del proyecto de investigación. Las otras categorías se utilizarán en forma complementaria y de apoyo.