

**EL DERECHO LABORAL FRENTE AL COOPERATIVISMO**

**EURIPIDES ALFONSO HERRERA GARCIA**

Trabajo de Grado presentado  
como requisito parcial para  
optar al título de ABOGADO.

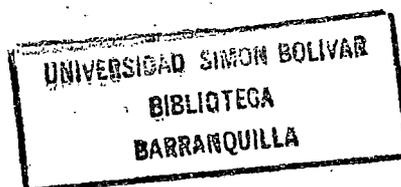
Asesor: Dr. MARTIN TATIS O.

**BARRANQUILLA**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR**

**FACULTAD DE DERECHO**

**1987**



034330

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

DR # 0787

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
HEMEROTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA

4034330

Nº. 1

R64

PR. 0

FECH.

21 FEB. 2008

CANJE

ACION

Barranquilla, Octubre 30 de 1987

Doctor

CARLOS LLANOS SANCHEZ

Decano Facultad de Derecho

Universidad Simón Bolívar

E. S. D,

Designado Director y Presidente de la tesis de grado presentada por el egresado EURIPIDES ALFONSO HERRERA GARCIA, quien la intituló " EL DERECHO LABORAL FRENTE AL COOPERATIVISMO", cumpla con el deber reglamentario de dar concepto de ella en los términos siguientes:

Se haya dividida para su estudio en tres grandes partes, las que se refieren al contrato de trabajo, el sistema cooperativo y a las relaciones laborales de las cooperativas.

La primera parte, hace un estudio del contrato de trabajo, su naturaleza jurídica, las teorías y características del mismo. La segunda parte, hace un estudio del sistema cooperativo, su doctrina, naturaleza jurídica, la diferencia de la cooperativa con otras entidades, las consecuencias

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

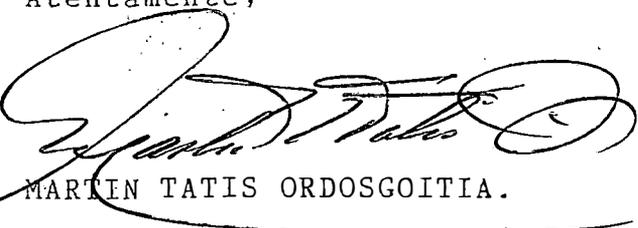
cias de las diferencias y su tratamiento como sociedad de responsabilidad limitada. La última parte, trata de las relaciones laborales de las cooperativas dentro del marco legal, para lo cual, el autor hace un estudio de investigación y análisis y se fundamenta en la doctrina de la jurisprudencia colombiana y de autores sobre la materia, que le dan de por sí mérito al presente trabajo.

Se observa en el análisis, el estudio crítico y jurídico del graduando por lo que refleja el espíritu de investigación y la capacidad e idoneidad del egresado, calidades que se exigen para el ejercicio de la Abogacía.

Por lo anterior expuesto, y llenar la tesis los requisitos tanto de forma como de fondo, soy de concepto favorable para que sea presentada a examen de grado.

Del Señor Decano

Atentamente,



MARTIN TATIS ORDOSGOITIA.

T  
344.01  
H. 565

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, Octubre 20 de 1987.

PERSONAL DIRECTIVO DE LA CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL  
DESARROLLO SIMON BOLIVAR

RECTOR : Dr. JOSE CONSUEGRA H.  
DECANO : Dr. CARLOS LLANOS  
SECRETARIO GENERAL : Dr. RAFAEL BOLAÑOS  
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDI-  
CO : Dr. ANTONIO SPIRKO  
SECRETARIO CONSULTORIO JURI-  
DICO : Dr. PORFIRIO BAYUELO S,

BARRANQUILLA, 1987

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Doctor Martín Tatís Asesor del presente trabajo, quien con su valiosa colaboración y espíritu dinámico y hombre inquieto para la investigación hizo posible la culminación del presente trabajo.

A todos los profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar.

A la Universidad Simón Bolívar

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

pág.

INTRODUCCION	10
1. EL CONTRATO DE TRABAJO	13
1.1. EL DERECHO COMO ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
1.2. EL CONTRATO DE TRABAJO EN ROMA	17
1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA	18
1.4. EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REVOLUCION FRANCESA	19
1.5. EL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA	21
1.6. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO	24
1.7. TEORIAS CIVILISTAS	25
1.8. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN ARRENDAMIENTO	25
1.9. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UNA COMPRAVENTA	26
1.10. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN MANDATO	27
1.11. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN CONTRATO DE SOCIE- DAD	27
1.12. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN CONTRATO SUI GENERIS	29
1.13. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO	30
1.14. DEFINICION LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	31
1.15. EL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA RELACION DE TRABA- JO	34

2.	DEFINICION DE COOPERATIVAS	42
2.1.	DOCTRINA COOPERATIVA	45
2.2.	NATURALEZA DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS	52
2.3.	LAS COOPERATIVAS PERSONAS JURIDICAS DE DERECHO PRIVADO	55
2.4.	DIFERENCIA ENTRE LAS COOPERATIVAS Y LAS ENTIDADES PUBLICAS	57
2.5.	CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA CONSIDERACION DE DERECHO PRIVADO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS	60
2.6.	LAS COOPERATIVAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	67
2.7.	COOPERATIVA DE PRODUCCION Y TRABAJO	72
3.	RELACIONES LABORALES EN LAS COOPERATIVAS	75
3.1.	TEXTO DEL ARTICULO SEPTIMO DEL DECRETO LEY 1568 DE 1963	76
3.2.	INTERPRETACION QUE SE HAN DADO EN EL ARTICULO 7º	78
3.3.	VERDADERO ESPIRITU Y ALCANCE DEL ARTICULO 7º DEL DECRETO LEY 1598 DE 1963	84
3.4.	SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE CON POSTERIORI- DAD SON RECIBIDOS COMO SOCIOS DE LA COOPERATIVA	93
3.5.	SITUACION LABORAL CON LOS TRABAJADORES NO SOCIOS DE LA COOPERATIVA	95
	CONCLUSIONES	97
	BIBLIOGRAFIA	102

## INTRODUCCION

La explotación del trabajo humano, la indebida utilización de la energía vital ha originado una problemática peculiar, concretada al estudio permanente de las relaciones obrero-patronales. Como consecuencia lógica surgió el ánimo solidario de ayuda mutua de sincera cooperación. Los hechos sociales y la solidaridad humana, han señalado a la sociedad igualitaria como meta donde debían conjugarse los mismos derechos con idénticas posibilidades para sus miembros.

Hay que reconocer que en la mayoría de los casos no ha sido precisamente la sensibilidad social la que ha propiciado la transformación en las condiciones de trabajo, sino las exigencias mismas de los obreros, motivados en las denuncias permanentes de los precursores del cooperativismo y las doctrinas marxistas que pusieron énfasis en las condiciones infrahumanas en que se laboraba en las fábricas en el siglo pasado, éstas a su vez sirvieron a los capitalistas de base a una reforma de las condicio-

nes materiales y psicológicas, que han atenuado en parte esa situación de desequilibrio. Es decir, que sin destacar, que los pensadores humanitarios han influido notariamente en el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas del trabajador, hay que destacar que la principal causa de ese relativo progreso se debe a la lucha de los obreros organizados.

Se construyó un andamiaje que perseguía de inmediato el lograr nuevas conquistas en favor de los trabajadores que exigían protección como personas que ponían al servicio del patrono todas sus energías, sus capacidades e inteligencia, representadas en las facultades intelectuales, morales y físicas, comenzaba a defenderse la dignidad humana frente al desconocimiento que de la misma hacían los capitalistas. Al integrarse la comunidad de los que laboraban en forma persistente se ideó la creación de institución que concretaban la protección reclamada. Se exigió así mismo la intervención estatal enderezada a la imposición de salario mínimo y jornadas de trabajo proporcionadas a las capacidades y la opción, para los trabajadores y sus familias de medio de previsión y seguridad social, que constituya una verdadera justicia social. Entre esos modos de protección está el cooperativismo y el derecho laboral que son instituciones que tienen un denominador común, se ocupan de temas similares, tienen idénticas raíces y han sufrido un mismo proceso

histórico. Y es más la una se ha servido de la otra y viceversa; son dos instituciones que se ocupan del trabajo o mejor del trabajador; buscaron desde su desarrollo histórico, la fórmula más adecuada para liberar al obrero del yugo que lo oprimía, exigiendo un mejor trato para el trabajador y una mayor justicia en las relaciones obre-ro-patronales; persiguen que el trabajador no solo reciba el salario íntegro, sino que al invertirlo o consumirlo, tenga un mayor poder adquisitivo y pueda solucionar todas sus necesidades; aspiran a una cobertura total de las exigencias de la clase trabajadora y su núcleo familiar en que se mueve. En fin, quiere tanto el derecho laboral como premisa, es casi el entendimiento de la vinculación personal, mediante un salario y subordinación al servicio de la cooperativa, que fué la principal inquietud que nos llevó a realizar este trabajo.

Notamos igualmente que el derecho laboral aún cuando está estructurado teóricamente bien sus leyes no se cumplen, los patrones escamotean mucho de los derechos del trabajador y son los que llevan la mejor parte de los contratos laborales por ser ellos los dueños de los medios de producción.

## 1. EL CONTRATO DE TRABAJO

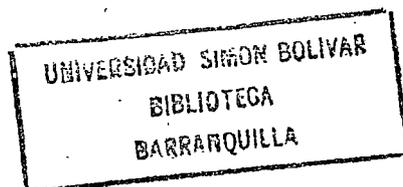
### 1.1. EL DERECHO COMO ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El derecho ha sido considerado como un lazo que une a los hombres ligando sus voluntades para un bien común que es el orden social.

También se le ha definido así: " El conjunto de normas o reglas que dirigen o gobiernan las relaciones de los hombres en sociedad, limitando las facultades de acción de cada uno, para mantener el orden y realizar sus fines naturales".

Los individuos y agrupaciones o sociedades, personas naturales jurídicas, son sujetos de derecho.

La escuela histórica, sostiene que el derecho es producto o resultado de las necesidades de cada pueblo, negando que sea un conjunto de principios inmutables sino variables, para adaptarse a aquella necesidad que va cambiando a través del tiempo.



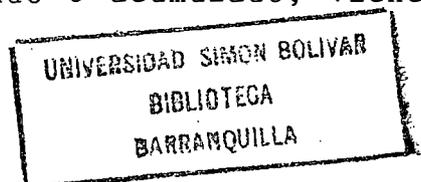
Refiriéndose al hombre en la obra Salvat, leemos esto que es de trascendental importancia: " Su propiedad primera la tiene en su persona y sus facultades intelectuales, morales y física; es propietario del ejercicio de esas facultades, y de aquí de la libertad del trabajo que jurídicamente tiene su primera propiedad; y tiene otra en el producto de aquellas facultades; en el producto de su trabajo ya lo consulta inmediatamente o lo ahorra y acumule.

Privar a un hombre de algo que se le ha asimilado por la aplicación de su inteligencia, de su libre actividad, sería atentar contra la inviolabilidad de la persona que garantiza la ley, y eso como es su razón de ser. Por tanto, el origen de la propiedad se remonta al principio de todo el trabajo y a todo derecho, más allá del trabajo mismo, y del derecho del primer ocupante. La primera propiedad y el primer modo de su ejercicio que puede conseguirse es, por lo tanto la fuerza activa tomando posesión de sus facultades de sus órganos corporales. El segundo modo y la primera materia a la propiedad es la misma actividad imponiéndose a ellas por ocupación.

Por último las hace suyas por el trabajo y éste es el tercer modo de su desarrollo y el que da cuerpo al derecho!

Al estudiar con detenimiento la definición de derecho que transcribimos, es preciso destacar en ella; como ese conjunto de normas o reglas que dirigen y gobiernan las relaciones en sociedad, han ido creando en forma paulatina pero segura una especie de estabilidad para el individuo, consistente en la garantía que se le va ofreciendo para que su actividad tenga compensación y para que sus facultades laboriosas sean libremente ejercitadas.

Estamos de acuerdo con la escuela histórica cuando afirma que el derecho es un producto de las necesidades de cada pueblo; una gran verdad, porque, como observamos, antes, tan solo se dedicó confiado al trabajo cuando obtuvo la protección del derecho. Y es apenas natural que ese derecho sea un conjunto de principios variables porque la humanidad tiene que adaptarse a las necesidades cambiantes del tiempo, de los avances científicos y de la civilización. Insistiendo en lo que hemos transcrito y relacionado una vez más al derecho y al trabajo, acogemos lo que se ha afirmado de que la primera propiedad del hombre la integran las facultades intelectuales, laborales y físicas que él mismo tiene; facultades que ejercitan amparados por la libertad y asegurados por un contrato que está jurídicamente protegido. Hay que destacar como otra propiedad individual es el producto de aquellas facultades que es el mismo trabajo ahorrado o acumulado; viene



a constituir esto un triunfo inviolable, garantizado por el derecho por las leyes. Con toda precisión puede decirse que la propiedad tiene sus raíces en el trabajo.

Si la primera propiedad es la fuerza activa hay que convenir en que esa fuerza invade las cosas naturales y al hacerla suyas toman una tercera dimensión y dá un nuevo sentido al derecho, derecho que patrocina y defiende la actividad laboral.

El aire de libertad que se extendía, creó la inquietud del trabajo defendido y ya por el derecho, auspició la aparición de un proletariado en forma alarmante la gran empresa. Aparece una nueva clase social el asalariado que al crecer en proporciones considerables, asume una actitud de defensa frente a los empresarios. Por esta razón las primeras armas reguladoras del trabajo tienen un carácter ostensiblemente policial que limita, de una parte, el trabajo de las mujeres y de los menores, y de otra, reglamenta el derecho de huelga. Hay acuerdo en la doctrina en señalar como origen el derecho del trabajo, la división de clases, principalmente la aparición del asalariado del proletariado, que surgen como consecuencia del progreso vertiginoso del capitalismo industrial, de las tesis liberales individualistas, y concretamente los que aparecen alentados por la tesis de la libertad en

terreno económico.

El derecho, pues, se lanzó en defensa del trabajo regulando las relaciones entre el capital y el asalariado, entre el patrono y el obrero para compensar el desequilibrio económico, jurídico y social existente entre ambas partes. De ahí que afirmemos, que en el contrato de trabajo tuvo su origen en el derecho.

Se observa en forma detenida el desarrollo de la civilización se concluya en los pueblos que han laborado con más tenacidad son los que han logrado una mayor preponderancia y una riqueza, el concepto de trabajo como yugo, ha ido desapareciendo paulatinamente para convertirse en una virtud, en una fuerza utilizable como energía susceptible de contratación.

## 1.2. EL CONTRATO DE TRABAJO EN ROMA

En Roma hubo una discriminación en cuanto a las labores de las diferentes clases sociales: se consideraba como de mayor rango las del servicio militar y la del trabajo agrícola, las demás tareas eran reputadas serviles y no debían ser ejecutadas por un ciudadano.

La actividad laboral se fué convirtiendo en arrendamien-

to . El arrendamiento era según nos cuenta SOHN, de las siguientes maneras: De cosas, servicio y de obras con una configuración jurídica muy similar para los que tenían como característica la actio locatio, comunes a todas ellas. El trabajo revestía dos aspectos: La locatio conducto eperam-arrendamiento de servicios la locatio conductio operis arrendamiento de obras. La relación de trabajo constituía pues en Roma un simple arrendamiento.

### 1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

En la edad media, imbuída de un espíritu guerrero y saturada de un completo feudalismo, no varió esa odiosa discriminación dada al trabajo de acuerdo con la caprichosa conciencia que sobre el mismo tenía. La calificación no se da a la faena individual o colectiva tampoco sufrió mayores cambios.

A medida que el hombre obtenía una mayor libertad, se fué convenciendo que sólo en la agremiación podía conservar ésta y lograr mayores ventajas. Ya asociados, llegó a la conclusión de que el arrendamiento de su actividad significaba una seria garantía de subsistencia.

El esfuerzo personal y el rendimiento colectivo se convertía en una mercancía que al ser negociada no sufría menos-

cabo la dignidad humana. Se fueron echando así las bases del contrato de trabajo en forma individual y en forma colectiva. 3.

Cuando surge el autoconvencimiento de que el trabajo es una fuerza y una riqueza y el reconocimiento por parte de del patrono de que hay que respetarla, se evaloriza de esta manera la actividad individual y colectiva entra en juego el mutuo consentimiento y nace ya via relación laboral. 4.

Sin embargo, y a medida que transcurren los tiempos el hecho de que el trabajo sea considerado como una mercancía ya no quiere decir que el hombre al ofrecerla lo vende a la persona que quisiera aceptarla lo comprarla, pierde su libertad o su dignidad porque la actividad laboral se va desahojando y se emplea como una fuerza de trabajo necesario para el cumplimiento de dos fines primordiales de la sociedad. 5.

#### 1.4.4 EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REVOLUCION FRANCESA

En Francia, la conocida Ley "Chapelier" del 15 de Junio de 1791 que suprime las corporaciones, así como cualquier reunión de ciudadanos, se fundamenta en contrato de trabajo, inspirado en una filosofía profundamente individualista, la

dando un vuelco total a las relaciones laborales las cuales adquieren un contenido netamente bilateral.

Con la Ley Chappelier se inició la legislación que consideró como delito de coalición, dando comienzo al proceso de decadencia de las asociaciones gremiales y por lo mismo de la defensa del trabajador.

Sin embargo, la reacción se hizo sentir pronto y el trabajador se presentó para hacer sus derechos en una nueva forma la asociación profesional que modernamente se conoce como el sindicalismo.

Tanto el patrono como el trabajador se movían en un campo propio y se tenía ya la conciencia de que frente a la actividad laboral había que hacer concesiones laterales y considerarlas como una contraprestación que podía sintetizarse de esta manera: " Hago para que me des".

Y en otros términos laboro para que me pagues.

Pero en Francia la nueva reglamentación laboral y las pautas del antiguo Derecho Romano, y que habló también de arrendamiento de cosas y de obras definió en su Código Civil el arrendamiento de obras como el contrato por el cual una de las partes se compromete a hacer una cosa

para otra mediante un precio convenido entre ellas".

### 1.5. EL CONTRATO DE TRABAJO EN COLOMBIA

Siguiendo en su legislación los mismos lineamientos trazados en el código de Napoleón es decir, con criterio individualista y liberal, Colombia expidió el Código Civil de 1863 y en su articulado reglamentó el trabajo humano subordinado equiparando igualmente el servicio personal a un arrendatario. Así en el Artículo 2045 dispuso: "En el arrendamiento no de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra mediante un salario cierto servicio determinado por el contrato o por la costumbre del país".

Sólo a partir del año 1950 adquirió nuestro país una legislación autónoma sobre el trabajo del hombre. En este año se expidió el Código Sustantivo del Trabajo en el que se reglamentó en forma metódica y sistemática el trabajo subordinado. Se define ya el contrato de trabajo como: "Aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda mediante remuneración".

Se abandona así la concepción individualista de conceder

la actividad personal subordinada como un contrato de arrendamiento, asilando al hombre a una cosa que podía ser objeto de alquiler.

Se suprime igualmente las denominaciones de criados y amos sustituyéndolas por las de trabajador y trabajo.

En fin, se establecen serias y seguras garantías en favor del trabajador sancionando severamente a los patronos que pretenden enriquecerse a costa de la clase que pone su energía, su esfuerzo al servicio de otro que se beneficia de él, de tal suerte que en el contrato de trabajo se entiende incorporado todos elementos indicados en el código de la materia.

Debemos anotar que existen otros factores que incidieron poderosamente en la clasificación de lo que debía entenderse por contrato de trabajo. Entre esas causas se señalan el maquinismo, las concentraciones obreras, las demandas constantes y crecientes de la mano de obra, y sus relaciones obrero patronales que se fueron multiplicando como consecuencia de los descubrimientos y adelantos científicos.

Muchos autores que por la intromisión consideran del Estado en el contrato de trabajo, ya que las leyes señalan

los elementos, los requisitos mínimos y las demás especificaciones que debe contener, se ha invadido un campo completamente personal, restringiendo así la libertad de contratación; que por tal motivo se ha desvirtuado el contenido mismo del contrato de trabajo que se levanta sobre pilares de la familia y de la sociedad.

Aún cuando es verdad que en presencia de las actuales legislaciones no podría hablarse propiamente en el contrato de trabajo de un acuerdo de voluntades, la intervención del Estado nos es indebida pues la crítica debemos atenuarla diciendo que dadas las raíces que tuvo el Derecho Laboral y a pesar que fueron superadas las épocas de la esclavitud y la servidumbre, vino la etapa de la libertad estricta de contratación fundada en las leyes económica del liberalismo clásico trayendo consigo todavía vicios y desventajas, pues se abandonó el trabajador, a la voluntad soberana del capital que imponía y controlaba las leyes de la oferta y la demanda. En este sentido es preciso reconocer, justificar y aún aplaudir que exista esa tutela de leyes teniendo en cuenta, además que el hombre aún cuando libre es débil y necesita la defensa de la ley, la cual debemos considerar no como la negativa sino la reguladora de la libertad de los trabajadores; como la protectora de su inferioridad económica y social.

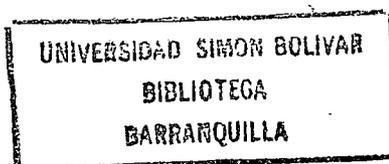
Esa limitación a la libertad de contratación, tiene, pues, su razón de ser si se tiene en cuenta que ella va encaminada a evitar abusos por parte del capital, que ante trabajadores vapuleados por las necesidades en días pasados sometida a éstos a las más duras faenas y a los más inhumanos tratamientos.

Al respecto ha dicho la Honorable Corte que "sobre la base de que el trabajador en la generalidad de los casos necesita la protección del Estado para que su actividad no sea objeto de explotación por parte del patrono, que se supone mejor capacitado para defenderse solitamente en sus relaciones con el trabajador, la opera con sentido tutelar en favor de éstos".

Por este motivo consideramos esencial al interpretarse una disposición de orden laboral, tener presente primero que todos los principios que informan o comprenden esa protección que la legislación da al contrato de trabajo. Si ello se cumple, ninguna interpretación resultaría injusta ni menos equivocada.

#### 1.6. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Aún cuando el contrato de trabajo se moviliza en el ámbito del Derecho Privado, necesariamente tienen incidencia



de orden público y por este motivo los esfuerzos que se han hecho para ubicarlo en forma precisa, han dado origen a teorías de diversa índole acerca de su naturaleza jurídica propia.

### 1.7. TEORIAS CIVILISTAS

Entre las diversas teorías que se formulan sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo se encuentran las llamadas civilistas que lo equiparan unas a un contrato arrendamiento, a una compraventa, a una sociedad, o a un mandato; otros, por su parte consideran que el contrato de trabajo es una figura sui juris que es un contrato autónomo.

### 1.8. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN ARRENDAMIENTO

Para Planiol, principal defensor de esta teoría, la denominación de contrato de trabajo es impropia, propuso en cambio la de arrendamiento de trabajo que según él; es la única expresión con valor científico, ya que este contrato constituye en el fondo un arrendamiento. La cosa arrendada es la fuerza de trabajo de cada persona, energía utilizable por otra como la de una máquina o la de un caballo. Le siguió en su concepción García Oviedo, diciendo que : "El contrato de trabajo es un contrato de arren-

damiento de servicio".

Esta teoría ha sido criticada por cuanto en el arrendamiento, la cosa se separa del que arrienda y pasa al arrendatario.

Sus opositores coinciden en afirmar que dicha teoría es contraria, por razones éticas, basadas en la dignidad humana y que podrían llegar en sus últimas consecuencias al retorno de la esclavitud y que, además al arrendamiento supone la devolución de la cosa, devolución que no es factible en el contrato de trabajo, dado que la fuerza se ha consumido en el momento mismo de haberse prestado.

#### 1.9. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UNA COMPRAVENTA

Su principal defensor lo fué Carnelutti, para quien hay una identificación entre la prestación del trabajo y a la energía eléctrica concluyendo que ambas había compraventa. El obrero no puede ser objeto del trabajo, pero la energía o sea su fuerza sí. La energía sale del cuerpo y no vuelve a entrar, es ella la que configura en contrato.

Sus opositores manifiestan que el trabajo es la agilidad del hombre, no solamente física sino moral o intelectual, es en sustancia el hombre mismo en una de las más altas

manifestaciones de la vida; que en consecuencia en contrato de trabajo no puede ser una compraventa, que el trabajo no puede medirse como la energía eléctrica, su aplicación requiere también inteligencia, muchas veces no se suministra ninguna energía y sin embargo, el salario debe abonarse igualmente.

#### 1.10. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN MANDATO

Esta teoría tuvo bastante arraigo durante cierto tiempo, sin embargo, ella no es aceptable por cuanto existen diferencias que los separan el uno del otro. El mandato se presupone gratuito que el contrato de trabajo es de su esencia que sea oneroso, el salario es un elemento fundamental de las relaciones de trabajo y no puede ver un vínculo que sea gratuito. Por otra parte el mandatario lleva la representación del mandante, obra en su nombre y cumple sus instrucciones, que el trabajador en cambio se desempeña por cuenta ajena pero no a nombre de otra persona. Además en contrato o relación de trabajo se constituyó por la actividad laboral mientras que el mandato por los actos jurídicos.

#### 1.11. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN CONTRATO DE SOCIEDAD

Defendida esta teoría por Chatelain Villey, fue acogida

por Pío XI en su encíclica cuadragésima . En esta teoría se presenta el trabajo como un contrato social. Consideran sus defensores que la producción es la relación del factor trabajo al factor naturaleza.

En el contrato social se ponen en común la inteligencia, la actividad, las fuerzas y los recursos personales de las partes que se encuentran ligadas para la persecución de un fin económico. Todos estos elementos con el mismo valor y se funcionan en un producto en cuya relación parece característica la comunidad, la asociación, tanto que esto constituye su ideal la Cooperación y a ello se encamina por las diferentes formas de la participación de los beneficios. Se refuta esta teoría diciendo que la sociedad es una persona diferente de los socios que la integran. En la sociedad no existe la subordinación o dependencia que se da en el contrato de trabajo; sin embargo, señalar como las más saludables como el ideal supremo y es el principal postulado del movimiento cooperativo, el que las relaciones laborales se establecen como un contrato de sociedad, en donde la producción y el trabajo, los bienes que se administran y los provechos que se obtengan, beneficien directamente a quienes procuraron su aparición y explotación en donde desaparezcan las calidades de patrono y trabajador y se refunden en uno solo: el propietario. Pero como ese ideal no se ha logrado, hay

que aceptar que en nuestro actual ordenamiento positivo no es posible todavía catalogar la relación o vínculo que une al patrono con el asalariado con ocasión de una actividad laboral, como un contrato de sociedad.

#### 1.12. EL CONTRATO DE TRABAJO ES UN CONTRATO SUI GENERIS

Estamos de acuerdo con los autores que consideran el contrato de trabajo como un contrato autónomo, sui generis. De acuerdo con la legislación existente en nuestro país es necesario concluir que el contrato de trabajo es independiente de cualquier otro pues, no encaja dentro de los moldes de los contratos civiles tradicionales, como puede verse al refutar las tesis anteriores.

Cabanellas, acertadamente expone: "En conclusión, podemos describir que el contrato de trabajo, nacido tal como hoy lo concebimos de distintos ideales sociales y jurídicos, encuadra una nueva figura que no encaja de los moldes de los contratos tradicionales. El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico muscular o intelectual requiere algo más que la compraventa. Este contrato que contiene requisitos peculiares se distingue ya con claridad dentro de la legislación positiva en los países que lo han regulado en leyes especiales o en los

de materia del trabajo ha sido codificada. La trayectoria seguida por el contrato no lo emancipa en absoluto del contrato tipo del Derecho Civil si de los contratos por el regidos.

Inspirado en la nueva concepción social del trabajo, ha ido estructurando hasta adquirir independencia de mayoría de edad lograda precisamente por sus normas positivas.

### 1.13. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

En realidad los caracteres no lo diferencia del contenido tradicional de las relaciones contractuales. Veámos cuales son esos caracteres:

1º. El contrato de trabajo es principal. No es un contrato preparatorio de otro ni depende de ninguno que se le considere accesorio. " Aún cuando el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro y otros, no pierde su naturaleza.

2º. Es bilateral pues se forma por un acuerdo de voluntades en donde ambas partes se obligan recíprocamente: El trabajador a la prestación del trabajo y el patrono a remunerar esa labor.

3º. Es un contrato consensual . Para su nacimiento solo requiere el acuerdo de voluntades, sin exigirse formalidades especiales. Así lo dispone el artículo 37: " El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario".

4º. El contrato de trabajo es oneroso. Es de su esencia la remuneración, no puede existir válidamente un contrato de trabajo gratuito.

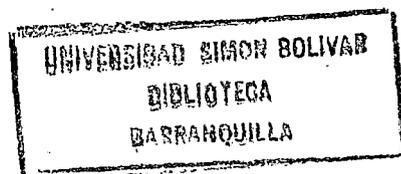
Cada parte recibe prestaciones iguales o proporcionales: El trabajador, el salario; el patrono, el fruto del trabajo.

5º. Es conmutativo. Tanto el trabajador como el patrono recibe un equivalente. Las ventajas ciertas que el contrato proporciona son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidades.

6º. Es de tracto sucesivo por cuanto sus efectos se prolongan en el tiempo.

#### 1.14. DEFINICION LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, define en su artículo 22 el contrato de trabajo de la siguiente manera:



" Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda inmediata remuneración; quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo reciba y remunera patrono, y la remuneración cualquiera que sea su forma salario."

La segunda parte de esta definición precisa los términos trabajador, patrono y remuneración. En el Artículo 23 se habla de los elementos esenciales del mismo contrato así: Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

1º. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.

2º. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o calidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

3º. Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo

se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que lo agregan.

Los elementos tomados como esenciales en las dos disposiciones anteriores, vendrían a ser los elementos naturales que son los que no siendo esenciales en determinado contrato no entienden pertenecerle sin necesidad de una cláusula especial, según lo explica el artículo 1501 del Código Civil que textualmente dice: Se distingue en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza y las puramente accidentales.

Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales, no producen efecto alguno o degenera en otro contrato diferente; son de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle sin necesidad de una cláusula especial; y son accidentales a un contrato, aquellas que ni esencialmente ni naturalmente le pertenecen y que se agrega por medio de cláusulas especiales".

Ortega Torres expresa: " La denominación elementos esenciales no es correcta para los que enumera esta disposición, ha debido denominarse naturales, ya que los primeros son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa

lícitos. En esto están de acuerdo la mayoría de los tratadistas".

Aunque se trata de una discusión de carácter filosófico, es conveniente precisar que para estructurar el contrato de trabajo los elementos que aquí consideramos como naturales, en verdad se tornan esenciales, porque la esencia es lo que hace que una cosa está y no otra, y si faltaran: la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa ilícitos no habría lugar a un verdadero contrato. Y si falta la actividad personal, la continuada subordinación o el salario no podría hablarse de un contrato de trabajo.

En conclusión: En el contrato de trabajo los elementos naturales se confunden con los esenciales, convirtiéndose en un mismo ingrediente. Podríamos decir que los elementos esenciales constituyen el género y deben estar configurados en toda clase de contrato, y los naturales la especie, en el contrato de trabajo.

#### 1.15. EL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA RELACION DE TRABAJO

Mucho se debate por los teorizantes en la coyuntura que ofrece la diferenciación entre contratos de trabajo propiamente tal, y la relación de trabajo. Hasta tal punto son dispares los criterios sobre el particular expuestos que

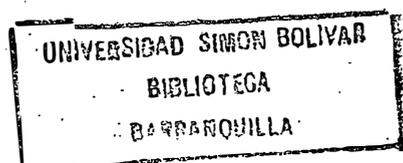
algunos tratadistas han optado más bien por reemplazar la denominación de contrato de trabajo.

Otros en un esfuerzo por contratar esa diferenciación llegan a consignar apreciaciones que se nos antojan contradictorias.

Rouast Durand dice: " Una parte de la doctrina extranjera ha propuesto sustituir la noción de contrato de trabajo, como fundamento de las relaciones individuales del contrato, por una nueva:

1.15.1. La relación de trabajo. Las relaciones entre empleados y asalariados se conformarían al momento del ingreso -trabajo a la comunidad del trabajo. Se consideraría la empresa como una sociedad profesional a la cual pertenecería el trabajador. Los trabajadores estarían sometidos a la Ley de esta sociedad porque son miembros de la comunidad y participan de trabajo en la vida de la empresa".

Se ha afirmado por algunos, que la realidad de la técnica no permite llamar contrato de trabajo a las relaciones o vínculos que ligan al asalariado con el patrono por cuanto muchas veces esa relación se produce sin el libre consentimiento del patrono, como en los casos de los con-



tratos colectivos con cláusulas de expulsión que consiste en que el patrono no puede recibir en su empresa o establecimiento, trabajador que no pertenezca al respectivo sindicato o cuando ocurre el fenómeno de la solidaridad entre un contrato de trabajo y el dueño de la obra, casos en los cuales ese vínculo o relación tiene un origen que no es contractual por no existir una verdadera expresión de voluntad autónoma y libre del patrono en la forma que le place.

Y en realidad a las relaciones laborales surgidas en estas circunstancias, en donde goza él de esencial protección por parte del Estado no se puede llamar contrato de trabajo y por tanto, estamos de acuerdo con quienes propone se apellide como relación de trabajo en sustitución de contrato que no puede existir. De La Cueva, considera que al celebrarse el acuerdo de voluntades entre patrono y obrero, lo que da por aceptado como contrato de trabajo, no nace por este mismo hecho ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar entre uno y otro para concluir diciendo que es el momento mismo en que el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrajo con el patrono, cuando surge la subordinación de aquel a éste; para originar así las obligaciones de parte y parte. Textualmente dice: Al celebrarse el acuerdo de voluntades entre el patrono y el obrero, es decir, el contrato de trabajo,

no hace ni el deber de obediencia ni la facultad de mandar.

El cambio en el momento de que el trabajador da cumplimiento a la obligación que contrajo, surge la subordinación, con las consecuencias mencionadas es decir, las obligaciones para ambas partes.

Ello lo hace distinguir al contrato de la relación de trabajo.

Bien por el contrario consideramos que el contrato de trabajo nace a la vida legal, en el momento mismo en que se produce el acuerdo de voluntades, con su escuela de derechos y obligaciones para los contratantes. Esto es con el deber de obediencia por parte del trabajador y la facultad de mandar por parte del patrono.

En cambio, la relación de trabajo se hace realidad cuando se ha iniciado el cumplimiento del contrato, cuando se concreta la dependencia, la subordinación del asalariado y el derecho de mando del patrono, así mismo puede conservarse como lo da por aceptado el autor en cita, que realizado o cumplido el contrato de trabajo por el obrero se establezca la relación de trabajo.

Insistimos en que por el contrato de trabajo se compromete

te, se obliga al trabajador a obedecer y a ponerse a órdenes del patrono y éste a su vez adquiere el derecho de mandar. Esas son las obligaciones correlativas surgidas por el acuerdo de voluntades ya se concreta al momento de iniciar los servicios personales; instante en el cual surge la relación de trabajo. Y son precisamente nuestras leyes y doctrinantes los que aceptan no se opera el fenómeno de dependencia continuada del trabajador al patrono.

Donde no exista este fenómeno, no puede hablarse de contrato de trabajo, porque uno de los elementos tipificantes de este contrato es la subordinación o dependencia. Si no existe este elemento no puede hablarse del contrato de trabajo.

Indiscutiblemente, pues el contrato de trabajo que implica un concierto un acuerdo para algo, genera desde ya, desde el momento mismo que surge como tal, derechos y obligaciones para patrono y obrero, independientemente del fenómeno relación trabajo, de lo contrario podría hablarse de promesa de contrato y no de contrato de trabajo.

El incumplimiento del contrato por una de las partes da el derecho a la otro para reclamar de la renuente las prestaciones surgidas de la inobservancia del pacto libremente acordado. Las relaciones de trabajo señalan el punto

de partida del cumplimiento del contrato de trabajo, al menos en su iniciación hasta tal punto que toda relación de trabajo presupone un contrato de trabajo.

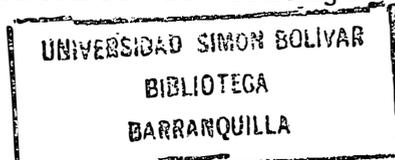
Cabanellas, dice al respecto, " cabe distinguir entre contrato de trabajo, acuerdo de voluntades, relación de trabajo, efecto del contrato o conexión que surge de su ejecución; y reglamento legal del trabajo conjunto de medidas normativas que el Legislador fija por encima de la voluntad de los sujetos del derecho laboral". Podría decirse pues, que mientras en el contrato de trabajo es un acto de acuerdo de voluntades la relación de trabajo es un hecho, la cual la ley le hace producir efectos jurídicos, siempre y cuando la actividad se haya realizado personalmente por el trabajador bajo la continuada subordinación del patrono, mediante una remuneración es decir, que ese hecho está amparado y protegido por el derecho así no se hubiere pactado el acto jurídico entre las partes.

Pero hay otra concepción de la relación de trabajo más amplia y general, que Guillermo González Charris, explica así: " Es la relacionada sencillamente con toda prestación de servicio. Sin distinción de las personas o entidades a quienes se presta y sin reparar en la naturaleza jurídica del vínculo que la determina".

" Así dentro de esa noción, quedan comprendidos los funcionarios públicos por el sólo hecho de prestar un servicio personal a la administración. Dentro de este concepto , la relación de trabajo no juega un papel primordial como elemento complementario de la contratación privada o pública del trabajador asalariado, sino que constituye la resultante de tener en cuenta el servicio personal como factor determinante de las leyes sociales".

Los actos de la relación de trabajo son más efectivos que los del contrato de trabajo; así por ejemplo, si se realiza un contrato de trabajo que por sus características esté afectado de nulidad o ilicitud, pero ha tenido principios o se ha ejecutado una labor personal el trabajador puede exigirle al patrono los salarios y prestaciones inherentes a ese servicio, pues en la nulidad del contrato no puede constituirse en fuente de enriquecimiento sin causa a costa del trabajador.

De todas maneras debemos señalar de gran utilidad para el trabajador, la institución de la relación de trabajo, por cuanto, tenga o no origen en un contrato de trabajo, genera como consecuencia trascendental para el asalariado, que se produce a su favor el derecho a que se le pague su salario y prestaciones. La voluntad del patrono, cuando a tales relaciones no le precede un contrato de trabajo,



es sustituido por la Ley que ampara la actividad, para bien de la tranquilidad social.

## 2. DEFINICION DE COOPERATIVAS

El diccionario de la Real Academia da como etimología de la palabra cooperativa la voz latina cooperati ( de cum, y operai, trabajar), dándole como significado obrar conjuntamente con otro u otros para un mismo fin.

Alberto Paredes Revelo, autor colombiano, exsecretario general de la Superintendencia Nacional de Cooperativa, y quien se ha preocupado en nuestro país por difusión del sistema cooperativo; llevando editados hasta la fecha más de cuatro libros define así lo que es una cooperativa: " Por cooperativa se entiende toda asociación voluntaria de personas que aportan un capital y esfuerzos personales, a fin de satisfacer una necesidad económica común sin ánimo de lucro, sino de servicios y ayuda colectivos, mediante la observación de los principios del cooperativismo. El Legislador nuestro por medio del Decreto 1598 de 1962, dictado en sus facultades extraordinarias otorgan al presidente de la República por medio de la Ley 1ª de ese año, define lo que es una cooperativa en su artículo 4º en la siguiente forma:

Es cooperativa toda asociación voluntaria de personas en que se organicen esfuerzos y recursos, con el propósito principal directamente a sus miembros, sin ánimo de lucro, siempre que reúna las siguientes características:

1º. Que el número de socios sea variable, el capital variable e ilimitado y la duración indefinida.

2º. Que funcione conforme a principios de autonomía democrática.

3º. Que asegure la igualdad de derechos y obligaciones de los socios sin consideración a sus aportaciones de capital.

4º. Que los excedentes cooperativos se distribuyan entre los socios en proporción a las transacciones que cada uno realiza con la sociedad con la participación en el trabajo, según el tipo de cooperativa de que se trate.

5º. Que el interés al capital cuando sea reconocido, no sea superior al 6% anual.

6º. Que se proponga impulsar permanentemente la educación.

Mario Ortíz de la Roche, quien fuera Superintendente Na-

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

cional de Cooperativas en su libro " Cooperativismo Camino de la Revolución en Colombia" agrega: A la anterior definición el concepto social, " porque ha considerado que si bien una cooperativa debe orientarse primordialmente en beneficio de sus principios y en beneficio de sus propios socios, no puede olvidarse del que debe trabajar para mejorar el grupo social dentro del cual opera".

Esa orientación social dice este autor, se la hemos dado en Colombia al abrir las cooperativas de consumo al público y además se encuentra ampliamente respaldada en la opinión autorizada de importantes tratadista y en nuestra Ley cooperativa ( Decreto 1598 de 1963), tenemos varias disposiciones que demuestran la estrecha relación que debe existir entre el movimiento cooperativo y el bienestar de la comunidad".

Y más adelante agrega: "Además, aquí encontramos una de las grandes y esenciales diferencias entre una cooperativa y una empresa económica común busca el beneficio para sus propietarios; la cooperativa más allá es por su esencia altruista busca mejorar a sus socios, pero promueve igualmente al progreso y al bienestar de la comunidad de la comunidad dentro de la cual opera.

Compartimos la observación que hace Ortiz de la Roche

en su obra. En cuanto a la orientación social que debe tener las cooperativas pues la meta de estas organizaciones no es solamente ocuparse de cuestiones meramente económicas o individuales, sino que debe orientar su actividad también hacia los asuntos que interesan al grupo y a la colectividad toda, desde el punto de vista económico, social y cultural propendiendo por la superación en todos los órdenes.

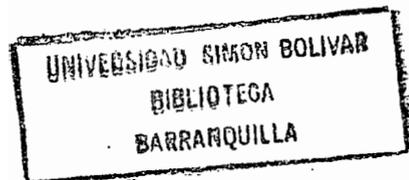
En este sentido debe ser completada la definición que de cooperativa trae nuestra Legislación en el artículo antes transcrito.

## 2.1. DOCTRINA COOPERATIVA

Por doctrina cooperativa se entiende el conjunto de principios en que se inspira todo el régimen cooperativo, para llegar a un mundo ideal.

Para el Mejicano Rosendo Rojas Coria de quien tomamos la cita anterior, la doctrina cooperativa comprende diversas disciplinas; la filosofía, la economía, la pedagogía y el derecho cooperativo.

Define este autor a la sociedad cooperativa como la organización del sistema operativo, que lleva en sí el germen



de una transformación social encaminada a abolir el lucro y el régimen del asalariado para sustituirlo por el de la solidaridad y la ayuda mutua, sin suprimir la libertad individual. Al ubicar al hombre dentro de la sociedad, afirma que: " En su sistema se pueden conservar en armonía la libertad del hombre y la solidaridad social".

Por la misma razón del sentido que tiene la vida para el cooperativismo su presencia en el mundo que determina una nueva ética en lo individual y social. Charles Guide, en su obra "COOPERATIVISMO" dice: Que en el movimiento cooperativo ha habido dos corrientes, así podría decirse dos modalidades espirituales, que corresponde a dos tendencias en lucha constante dentro de la naturaleza humana.

Una de ellas más bien positiva y que busca la cooperación de ventajas inmediatamente realizables; la otra, más bien idealista y que persigue en la cooperación no lo que ella puede proporcionarnos, sino lo que puede prometernos. Son por lo demás inseparables y marchan juntas.

Por otro lado, Casselman Paul, distingue tres doctrinas cooperativas así:

1º. La doctrina o escuelas socialistas.

2º. La escuela comunista.

3º. La escuela que define la cooperativa como patrón de medida de la competencia.

La escuela socialista promueve las cooperativas como medio para llegar al socialismo, según dicen los cooperativistas de los países capitalistas, quienes la rechazan categóricamente diciendo que en ese sistema las cooperativas representan una etapa intermedia en el camino hacia el socialismo.

Los parciales de la escuela comunitaria proponen una economía donde se de prioridad a la cooperativa como forma de organización comercial relegando a segundo plano el tipo de empresa unipersonal, de sociedad colectiva o de sociedad anónima que opera con firmas lucrativas.

W.N. Louks, expresa que es ingenua la hipótesis de que la cooperativa de consumo puede llegar a sustituir al capitalismo sin emplear la fuerza del estado o sin chocar al capitalismo y a un gobierno hostil a sus fines.

Rechaza enfáticamente de que la cooperativa comunitaria presenta reales méritos como para reemplazar al capitalismo.

" La fusión de los intereses del consumidor con los del

empresario, que podría poner en manos del consumidor la suma del poder de ambos, traería consigo una concentración del poder de decisión económica que no garantizaría necesariamente una mejor conducción de la vida económica".

Acoge, pues Loucks la tesis que defiende la corporación como patrón de medida de la competencia, diciendo que: De esta manera el movimiento cooperativo de consumo podrá ventajosamente servir de complemento a la industria y al comercio privado propios del capitalismo".

Ewel Paul Roy, dice que la doctrina anterior concibe las cooperativas únicamente como un medio de contrarrestar los males del sistema capitalista y corregir sus defectos sin apartarse de él fortaleciéndolo y perfeccionándolo. Acepta exclusivamente la escuela cooperativa y agrega: " Consideramos que puede coexistir en armonía todos los tipos de organización comercial": Empresa unipersonal, sociedad de personas, sociedad anónima de tipo lucrativo y cooperativo. Cualquiera de ellas que sobreviva, ha de hacerlo dentro de un sistema económico de competencia.

De la visión en conjunto de las relaciones entre las cooperativas y los sistemas económicos, Ewel Paul concluye que el cooperativismo, no constituye un sistema económico de por sí.

En el capitalismo dice: Las cooperativas son una forma de cooperación comercial dentro del sistema. En un régimen socialista las cooperativas solo pueden existir en el campo de los bienes de consumo, porque el Estado no interviene, no controla directamente este sector de la economía. El comunismo no admite la verdadera cooperativa, por cuanto las industrias de los bienes de consumo y de producción están en manos del Estado. En el régimen fascista, se tiene la posibilidad de formar cooperativas verdaderas, siempre y cuando el Estado no intente dirigir las. Por último, en los sistemas mixtos, se dan las cooperativas verdaderas, a condición de que la influencia del gobierno y las consiguientes consideraciones de orden político se mantengan dentro de un mínimo aceptable.

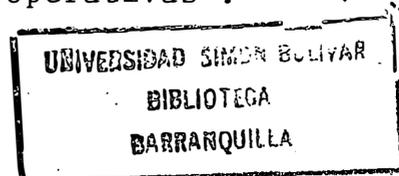
Este mismo autor, hace una severa crítica a las tesis pregonadas por Robert Owen, para quien las cooperativas capitalistas son verdaderas cooperativas. Las asociaciones mercantiles que compran y venden no forman parte del plan cooperativo.

Ewel Paul, dice que "es difícil analizar la leyenda tejida alrededor de Owen en la historia del cooperativismo. Han sido adoptados pocos de sus principios, sus planes de reforma social y económicas fracasaron, reconoce, sin embargo Owen que " un factor que explica el lugar promi-

nente que ocupa Owen en la literatura cooperativo, es el haber llamado atención sobre los abusos imperantes bajo el sistema capitalista. Pero como los remedios que él propuso hubieron podido destruir el sistema, su papel en el movimiento, la auténtica cooperativa se ha deslucido. En la Legislación Colombiana se siguen las inspiraciones de Owen y los principios desarrollados en Rochdale, considerándose que las cooperativas que se encuentran dentro del terreno mercantil, le están infiriendo ofensa al movimiento cooperativo, ya que esa actividad mercantil, entendida no en el sentido etimológico de la palabra sino en el equivalente al lucro o provecho personal es opuesta por visión misma al sistema de la cooperación.

Nuestro ordenamiento positivo trae la provisión expresa a las cooperativas de practicar el comercio en forma tal que desvirtúe sus fines, o realizar actividades que hagan participar a las empresas comerciales de los beneficios que las leyes otorgan a las cooperativas.

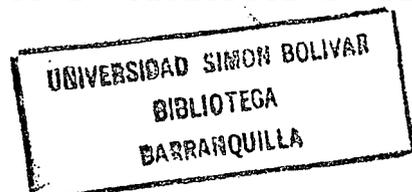
Textualmente dice el literal a) del artículo 5º del Decreto 1598 de 1963, que está prohibido a las cooperativas "establecer con empresas comerciales o industriales convenciones o acuerdos que hagan participar a éste directa o indirectamente de los beneficios o prerrogativas que las leyes o reglamentos otorgan a las cooperativas".



Sin embargo, hay quienes consideran que esta disposición quedó derogada tácitamente por el Decreto Ley 284 de 1973 por ser ésta posterior al 1598 y tener la misma fuerza de Ley, esta norma dispone en su artículo 6º lo siguiente: "no causen impuestos de timbre nacional los reconocimientos de personería jurídica para fondos mutuos y corporaciones cívicas sin ánimo de lucro, así como por los sindicatos de trabajadores o cooperativas que no sean de industriales o comerciantes". Por lo cual han entendido algunos que al contrario sí puede existir en Colombia cooperativas de comerciantes y de industriales y que sus establecimientos de comercio pueden favorecerse con los beneficios prerrogativos que las leyes o reglamentos otorgan a las cooperativas.

De ser cierta esta interpretación que no lo es, ello constituiría no sólo un rudo golpe, sino la tergiversación de la doctrina cooperativa y tal vez un retraso absurdo de muchos años, de este movimiento lo cual no creemos haya ocurrido.

Bástenos pensar la odiosa discriminación que se produciría frente a esta dualidad de cooperativa, unas con grandes capitales a su disposición provenientes de las fuentes mismas de producción de los centros fabriles y comerciales, recibiendo toda la protección exonerativa fiscal



del Estado para afianzar los monopolios y oligopolios.

Frente a cooperativas auténticas empeñadas en la defensa social de sus afiliados, obreros o empleados, cada uno con un voto y acciones aportadas con extremo sacrificio, mientras los afiliados de aquellas son los absolutos dispensadores del bien común.

Bueno es advertir que lo que busca el movimiento cooperativo y el mismo Legislador nuestro, no es marginar a las sociedades cooperativas de las operaciones con mercancías o mercaderías a lo que etimológicamente equivale el término mercantil del sistema y de los beneficios prerrogativos que las leyes otorgan a las cooperativas y que las actividades de éstas no se realicen con ánimo de explotación o con las mismas aspiraciones de ganancias desordenadas que casi siempre animan a los capitalistas. Las cooperativas no solo pueden sino que deben practicar la compra y venta de sus artículos que los socios producen o transforman lanzándola luego al consumidor que bien puede ser sus mismos socios, otras cooperativas o personas particulares y aún los mismos comerciantes, evitando, eso sí que se convierta en simples intermediarios.

## **2.2. NATURALEZA JURIDICA DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS**

Además de los individuos de la especie humana existe para

el derecho otra categoría de personas a la cual le concede la Ley capacidad para adquirir derecho y contraer obligaciones, formadas también para agrupaciones de hombres denominadas personas jurídicas, el artículo 73 del Código Civil Colombiano hace esa clasificación diciendo que las personas son : " naturales o jurídicas" y en el artículo siguiente define las personas naturales: " Son todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición. Por su parte en su artículo 663 define a las personas jurídicas de la siguiente manera: " se llama persona jurídica, una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representadas judicial y extrajudicialmente.

Las personas jurídicas son de dos especies: Corporaciones y Fundaciones de beneficencia pública.

Hay personas jurídicas que participan de uno y otro carácter.

El fundamento constitucional de las personas jurídicas lo encontramos en el artículo 44 de la Constitución Nacional que expresamente dispone que es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral ó al orden legal. Las asociaciones y funda-

ciones pueden obtener sus reconocimientos como personas jurídicas.

Tradicionalmente se han dividido las personas en dos categorías: De derecho privado y de derecho público. Pero el autor Rafael Martínez Sarmiento, propone para el derecho Colombiano la siguiente clasificación:

1º. Personas jurídicas políticas u oficiales, como el Estado, los departamentos y los municipios.

2º. Personas jurídicas sociales, como el ISS, las cooperativas, los sindicatos, Caja de Previsión.

3º. Personas jurídicas privadas como las sociedades comerciales y civiles.

4º. Las personas jurídicas públicas como las sociedades que son creadas por el Estado, por ejemplo, la Empresa Nacional de Petróleo, el Banco de la República, la Universidad Nacional, etcétera.

Como se ve, este autor ubica las cooperativas dentro de las personas jurídicas sociales, son las que sin ánimo de lucro, protegen al trabajador, ya cubriendo los riesgos como el ISS, irá aumentando el poder adquisitivo del

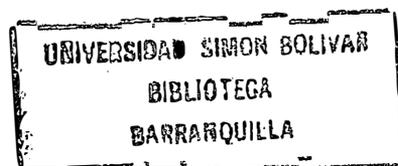
salario, como las cooperativas, bien fortificando al obrero en sus relaciones con el patrono como los sindicatos, ya en fin valiéndose de cuantos medios sean lícitos para defender e incrementar la fuerza laboral, como las Caja de Previsión".

Sin embargo, creemos que en nuestra Legislación solo se distinguen dos categorías de personas jurídicas: Personas jurídicas de derecho público y personas jurídicas de derecho privado.

Las cooperativas, como veremos, la ubica la Ley en esta categoría dándoles además la condición de instituciones de utilidad común que el autor en cita ubica en las del derecho privado en donde en realidad, deben considerarse, y que proponen se coloquen entre las personas jurídicas sociales.

### 2.3. LAS COOPERATIVAS PERSONAS JURIDICAS DE DERECHO PRIVADO

En el derecho Colombiano, según lo dispone el artículo 1º del Decreto 1598 de 1963, se reconoce a las sociedades cooperativas como personas jurídicas de derecho privado, preceptuando además que sus actividades deben cumplirse con fines de interés social. Las entidades cooperativas



pueden constituirse por documentos privados o por escrituras públicas según el Artículo 29 del mismo decreto. Es decir, que basta el acuerdo de voluntades expresado en la reunión respectiva para ser considerado como una nueva personalidad moral desde el momento en que los socios formen el acta de constitución. Sólo que para poder actuar legalmente o como tal y adquirir la calidad de personas jurídicas y quedar cobijadas por las normas que rigen dichas sociedades requieren el reconocimiento de esa personería por la voluntad colectiva. Dicho reconocimiento en el derecho colombiano, corresponde hacerlo al Gobierno, a través de la Superintendencia Nacional de Cooperativas, previo el lleno de ciertos y determinados requisitos exigidos por la ley, satisfechos los cuales, no puede negarse la solicitud de reconocimiento.

Las cooperativas se entiende creadas, desde el momento en que se realice la primera asamblea, en la cual sea aprueben los estatutos y luego el Acta de Constitución. Así lo reconoce el Artículo 34 del Decreto 1598 cuando estatuye que: "si vencido dicho término no se hubiere resuelto sobre el reconocimiento podrá la cooperativa iniciar provisionalmente actividades, sujetas en todo caso a la decisión que finalmente recaiga".

Quiere decir lo anterior, que la nueva institución puede

iniciar legalmente sus actividades aun cuando no haya sido reconocida por el Gobierno.

Puede válidamente adquirir derechos y contraer obligaciones su existencia se comprueba con el documento constitutivo; documento privado, como el Acta de Constitución o Escritura Pública.

Las cooperativas de acuerdo con lo anterior nacen desde el momento en que aparece firmada el Acta de la Asamblea de Constitución. Su existencia legal se cumple a partir del momento en que haya sido reconocida por el Gobierno a través de la Superintendencia Nacional de Cooperativas la cual, sino se pronuncia dentro de los 60 días a partir del momento de la solicitud, puede la cooperativa iniciar sus actividades legalmente, adquiriendo capacidad jurídica para contratar, para adquirir derechos y contraer obligaciones, como toda persona jurídica de derecho privado.

#### 2.4. DIFERENCIA ENTRE LAS COOPERATIVAS Y LAS ENTIDADES PUBLICAS

La calificación que el legislador da a las cooperativas de entidades de utilidad pública y de interés social, ha llevado a muchos a confundirse con las entidades públi-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

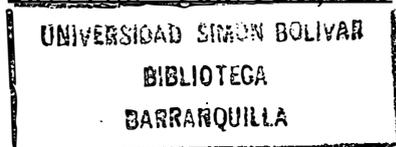
cas, lo cual constituye ignorancia, pues, entre unas y otras, mediante diferencias fundamentales no sólo en cuanto a su origen y su objeto, sino también al régimen de derecho y a su patrimonio.

No pueden confundirse, pues las cooperativas como entidades de utilidad pública, que tiene origen--en la voluntad de los particulares y se rigen por el Derecho Privado, con las entidades públicas que tiene su origen en la ley, hacen parte del andamiaje del Estado, se rigen por normas del derecho público y la mayoría de ellas están destinadas a la prestación de un servicio público.

Como diferencia anotamos las siguientes:

1º. En cuanto a su origen. Las cooperativas, y en general las instituciones o entidades de utilidad pública e interés social tiene su origen e iniciativa privada; particulares que voluntariamente constituyen la cooperativa para un beneficio común. Mientras que las entidades públicas tienen su origen en la ley que las crea entendiéndose por ley, la propiamente tal, los decretos, ordenanzas, acuerdos, etcétera.

2º. En cuanto a su objeto. Aún cuando las cooperativas tienen por finalidad la prestación de un servicio colectivo, la satisfacción de necesidades de interés general.



no puede por ello afirmarse que es de su esencia la prestación de un servicio público, no obstante que sus actividades, especialmente en determinadas líneas de cooperativas como la de transporte, las cooperativas lecheras, etcétera, pueda coincidir con un servicio público.

Por el contrario, el objeto primordial fundamental de los establecimientos o entidades públicas en la prestación de un servicio público a cargo del Estado.

3º. En cuanto al Régimen de Derecho. Las cooperativas como entidades de derecho privado, se rigen por las normas del derecho privado y son reconocidas como tales por la ley. Mientras que las entidades públicas por ser un brazo del Estado se rigen por las disposiciones del derecho privado.

4º. En cuanto al patrimonio. Las cooperativas se forman con un capital aportado por los particulares, igual cosa ocurre con las fundaciones y otras entidades de utilidad común. El capital de la cooperativas está compuesto por los dineros que los socios aportan como acciones y por cuotas de sostenimiento. Además por los auxilios y donaciones que ella obtengan. El patrimonio de las entidades públicas son aportadas por el Estado y son propiedad de ésta.

5º. En cuanto a sus servidores. Las personas que prestan sus servicios a las cooperativas, son trabajadores particulares, cuyas relaciones laborales se rigen por el Decreto Ley 1598 de 1963 por el Artículo 7º. Si se trata de cooperativas de producción y trabajo o cooperativa de obreros; por el Código Sustantivo del Trabajo, si la labor personal no se presta por el socio como aporte social.

En cambio los servidores de los establecimientos públicos son empleados públicos o trabajadores oficiales. Sus relaciones se rigen por disposiciones especiales.

## 2.5 CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA CONSIDERACION DE DERECHO PRIVADO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

Gozan las cooperativas, como entidades de carácter privado, de las garantías que la Constitución Nacional en su Artículo 30, otorga a la propiedad privada; y están amparados en el Artículo 44 de la misma obra, en cuanto permite su formación y el reconocimiento como persona jurídica.

Los estatutos de una cooperativa; ha dicho la Honorable Corte Suprema de Justicia, como régimen orgánico de la misma controlado por el Estado, constituye un conjunto

de normas que no sólo son de obligatorio respeto para los socios, los organismos y personas internos de la institución, sino también para las autoridades administrativas y judiciales cuando a éstas se acude en demanda de solucionar conflictos cooperativos. Tales normas se deben aplicar en su integridad tanto el relativo a la cooperativa, como a los derechos o garantías establecidas en su favor.

Las cooperativas, pues, y en general todas las entidades de utilidad común, como personas jurídicas de derecho privado, se rigen, además de las normas, constitucionales y legales, por los estatutos que ellas mismas expidan en los cuales pueden contemplar normas especiales que adquieren el carácter de obligatorias. Es el caso concreto de las cooperativas, esas garantías que como personas privadas les otorga la Constitución y las leyes, se hacen notar con mayor claridad cuando la norma legal regula las normas en que el Gobierno debe ejercer la inspección y vigilancia de esta organización. Y así en el Artículo 96 del Decreto ley 1598 de 1963. "La inspección y vigilancia de las cooperativas serán ejercidas por el Gobierno a través de la Superintendencia Nacional de Cooperativas. Estas funciones no implican por ningún motivo, facultad de congestión o intervención en la autonomía jurídica y democrática de las cooperativas, lo

cual está en armonía con su naturaleza misma, de no ser así se desvirtúa fundamentalmente su estructura y organización pasando a ser una simple entidad del Estado.

La autonomía democrática de estas entidades constituyen el más serio y esencial principio sobre el cual giran sus actividades.

Pero no obstante la prohibición para el Gobierno expresada por el legislador de inmiscuirse en la administración o intervención en la autonomía jurídica y democrática de las cooperativas tal vedamiento viene siendo violado frecuentemente por parte de la Superintendencia del ramo, con providencia y situaciones abiertas contrarias al espíritu y contenido de normas superiores. Un ejemplo claro de esa abusiva intervención en la autonomía administrativa y democrática de las cooperativas, lo constituye la resolución 1543 de 1972, en donde el Superintendente se autofacultó para intervenir las organizaciones sobre las cuales sólo ejerce funciones de inspección y vigilancia estatuyendo que estas no podrían reunirse en asambleas de socios o de delegados sin previa autorización; que cualquiera de los cambios de cuerpos directivos realizados por dichas asambleas de socios o de delegados sin su previa autorización. Requerían igualmente su autorización lo mismo que para la inclusión de socios que pertene-

cen a la junta de vigilancia; que los cuerpos directivos no podrían ejercer antes de su reconocimiento e inscripción en la Superintendencia.

La Legislación Cooperativa Colombiana está consignada en el Decreto Ley 3134 de 1969 orgánico de la Superintendencia y en el Decreto 1673 de 1971 que desarrolló algunas disposiciones de este último. En ninguna de las normas contenidas en los expresados decretos se prevén las autorizaciones a que aluden las disposiciones de la resolución acusada. El Decreto reglamentario 2059 que contiene algunas prescripciones sobre asambleas cooperativas tampoco exige el requisito de la autorización de la facultad de exclusión de socios por parte de los órganos competentes, según los estatutos.

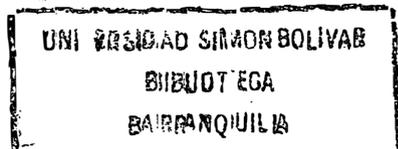
Lo anterior, permite concluir que la Superintendencia al exigir las autorizaciones previas de que ha hecho mención consagró un requisito nuevo no previsto en la ley, que entraña un subordinado del poder reglamentario, así sea que la Superintendencia disponga de él, en la forma más amplia que pudiera conseguirse. Porque el poder reglamentario únicamente puede entenderse ya menos que se trate de reglamentación autónoma, como una potestad subordinada a la ley, en virtud de la cual se dispone lo conveniente para su ejecución, dentro de las limitacio-

nes de aquellas.

Si la ley no previó este tipo de autorizaciones que afecten directamente y en materia grave el funcionamiento de los órganos cooperativos, fue porque se consideró que ese medio no era menester para el cumplimiento de las funciones de inspección y vigilancia asignada a la Superintendencia de Cooperativas. En tal virtud, ni el propio Gobierno en ejercicio de la potestad reglamentaria que le otorga la Constitución, podría extender hasta tal punto aquella inspección y vigilancia para convertirla en una franca intervención sobre las sociedades cooperativas.

Con frecuencia en las anteriores consideraciones, el Consejo de Estado declaró la nulidad de los Artículos fundamentales de la mencionada resolución 1543 emanada de la Superintendencia.

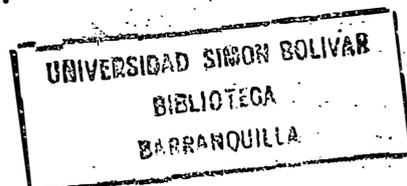
Insistiendo en su intervención en las cooperativas, se expidió con posterioridad, el derecho extraordinario con fuerza de ley número 611 de 1974, por el cual se reestructura la Superintendencia Nacional de Cooperativas. En su Artículo 14 de este decreto se otorgó facultad a la Superintendencia para autorizar la celebración de asamblea de socios o delegados, ordinario o extraordina-



rio y resolver sobre las demandas que contra éstas sean presentadas. También se facultó por este mismo decreto, para "tomar posesión de las actividades bienes e intervenir la administración y dirección cuando fuere necesario (Artículo 2 ordinal 10, literal d). Ante la presencia de tan amplias facultades, que prácticamente venían a establecer la estatización de las cooperativas en Colombia, el Doctor Carlos Didacio Alvarez, acusó de inconstitucionalidad éstos y otros artículos del mencionado decreto. La Honorable Corte Suprema de Justicia, accediendo a las súplicas de la demanda, declaró la inexecutable de dichas disposiciones, por sentencia fechada el 9 de octubre de 1975.

En sus consideraciones, dijo nuestra más alta entidad de justicia "una cosa es revisar la organización administrativa nacional y algo muy distinto intervenir las actividades de las sociedades de derecho privado, cuyos bienes y autonomía están garantizados constitucional y legalmente. Dentro del criterio anotado, las funciones asignadas por el Decreto 611 de 1974 a la Superintendencia Nacional de Cooperativas, que son objeto de esta demanda y que relaciona a continuación exceden las facultades legales a saber:

El literal (d) del numeral 10 del Artículo 2.



El literal (c) del Artículo 14.

El literal (d) del mismo Artículo 14 en cuanto incluye en la enumeración que hace, el literal (d) del numeral 10 del Artículo 2.

El literal (f) del Artículo 21 en la parte que dice "y tomar posesión de las actividades, bienes, obligaciones o derechos de la liquidación de una entidad sometida al control de la Superintendencia"; la parte restante de esta norma no ha sido objeto de acusación.

Estos son actos de intervención en la economía privada que sólo encuentra asidero en "Mandato de ley" y esto no se presume o puede deducirse de una facultad "para revisar la administración nacional, como las contenidas en la Ley 2 de 1973.

Mucho menos puede modificarse el Régimen Orgánico de las Cooperativas, entidades de derecho privado con facultades para revisar la administración nacional.

Es lamentable que el Cooperativismo Colombiano tenga que acudir a la jurisdicción contenciosa para atacar actos que desvirtúan su propia doctrina, proferidos precisamente por la entidad que está llamada a fomentar el

sistema y a velar porque sus postulados se cumplan cabalmente. Ello muestra como el sistema cooperativo no está cimentado en nuestro medio sobre bases sólidas y como sus principios aún no se han fortalecido en la mente de quienes están llamados a pregonar sus bondades, ventajas y garantías contenidas en sus postulados.

Se nos antoja pensar que le asiste toda la razón a Ewel Paul Roy, cuando afirma que recurrir al método cooperativo en los países subdesarrollados presenta dos riesgos:

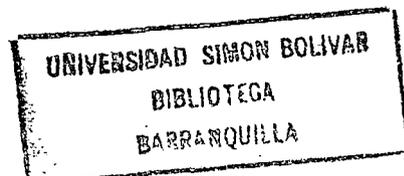
1º. La falta de autonomía de las cooperativas.

2º. La pérdida de eficiencia de las cooperativas.

Y agrega que estos riesgos se presentan cuando las cooperativas están organizadas simplemente como brazos del Estado, sin tener en debida cuenta su función privada en el sistema económico.

## 2.6. LAS COOPERATIVAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

En dos grandes grupos divide la Legislación Colombiana a las sociedades: las de capital y las de persona.



Estas a su vez se subdividen en la forma como lo indica el Código de Comercio. Las de responsabilidad limitada ocupan un lugar intermedio, según algunos autores.

Las cooperativas deben necesariamente acompañar su denominación social con las palabras "cooperativa y limitada o suplementaria", según el caso.

No obstante que al constituirse una sociedad cooperativa, y en general una sociedad de responsabilidad limitada se tiene en cuenta primero que todas las personas que la integran, sin embargo, desde el punto de vista estrictamente jurídico, las cooperativas son consideradas como sociedades de capital, aún cuando algunos sostienen que ocupa un lugar intermedio entre las de capital y las de personas, otros las ubican entre las de personas. La Honorable Corte Suprema de Justicia dijo en cierta ocasión: "la ley 124 de 1937, orgánica de la sociedad de responsabilidad limitada parece que pretendió darle a este ente social un doble carácter: intuitu personas e intuitu pecunias, al juzgar por la lectura de los Artículos 1º que establece una responsabilidad circunscrita a los aportes, lo mismo que concede la administración a todos y a cada uno de los socios; 2 y 11, que remiten a las reglas establecidas para las sociedades colectivas de comercio, en cuanto a los requisitos de constitución,

escritura pública y a los imprevistos por el Estatuto Legal. De allí que en un principio se hubiera asignado al nuevo tipo de asociación una naturaleza intermedia o mixta: de capital y de persona. En las capitalistas, de las cuales es prototipo la anónima, desaparecen jurídicamente los asociados ante terceros, ya que es la persona jurídica la única responsable de las obligaciones contraídas, en tanto que en la segunda, como la colectiva, no sólo responde la entidad con el fondo social, sino que también se obliga solidariamente los socios y comprometen su patrimonio individual, en forma de garantía o prenda común de los acreedores de la sociedad.

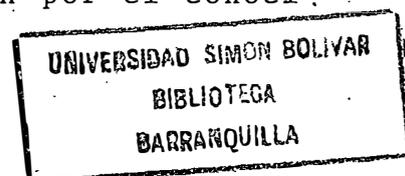
En el Sistema Comercial Colombiano, las sociedades de responsabilidad limitada ostentan un predominante tratamiento como sociedades de personas. Las discusiones parlamentarias y la exposición de motivos que procedieron a la expedición de su ley orgánica la 124 de 1937 demuestra que tal tipo de sociedades orgánicas, se proyectaron con un carácter inequívocamente personal, como "sociedad colectiva en la que los socios limitan su responsabilidad a sus aportes". "La propia ley orgánica fue muy implícita sobre el particular, al darle en su Artículo 11 el régimen supletorio de las sociedades de personas, pues dispuso que en lo no previsto en ella y en lo que guarden silencio los estatutos, las sociedades limitadas". Se

regirá por las reglas establecidas para las sociedades establecidas de comercio.

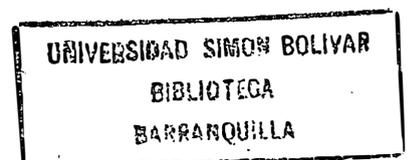
De acuerdo con el expresado criterio legislativo, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha dicho que tales sociedades "pertenecen" a las sociedades de personas y no a las de capitales, por lo cual "deben gobernarse por las leyes tributarias dadas para las de su especie", conclusión que se encuentra en fallo de cuatro de diciembre de 1941 dictado para anular el Artículo único del Decreto 109 de ese año, que señalaba a las sociedades limitadas el mismo Régimen Tributario de la Sociedades Anónimas".

La ubicación de la naturaleza de las sociedades de responsabilidad limitada se hace necesario para efectos de la responsabilidad solidaria de acuerdo con el Artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo que preceptúa: "son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanan del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de las responsabilidad de cada socio, y los codueños o comuneros de una misma empresa entre sí mientras permanezca en indivisión.

Las sociedades de personas se caracterizan por el conoci-



miento personal que los socios tienen entre sí. Su nota diferencial es la confianza que cada uno de los afiliados debe guardarse entre sí. Por eso se ubica a las cooperativas entre las sociedades de personas por cuanto se formen intuitu personae, es decir, en consideración a las personas que la integran y no al capital. Pero es diferencia de las sociedades de personas propiamente tales, porque se limita la responsabilidad de los socios y no les confiere la administración de la cooperativa a todos los afiliados, sino que estos deben nombrar representantes que obre a nombre y en representación de todos. De allí que los acreedores laborales de la cooperativa, como los de cualquiera otra sociedad de responsabilidad limitada después de haberse agotado el haber social no puede dirigirse contra los socios, porque ninguno de ellos es responsable con sus bienes que tiene un carácter particular y no los comprometió en la cooperativa. En cambio en las sociedades de personas el socio sí responde solidariamente con la compañía; aquí predomina tanto el elemento personal como el patrimonial. Los socios están obligados solidaria e ilimitadamente a los resultados de las operaciones que se hagan a nombre y por cuenta de la sociedad por los mismos formada. Y es racional, por cuanto son ellos los mismos los que dirigen la empresa y realizan todas las operaciones sin tener en cuenta un ente distinto a sus componentes. Las coopera-



tivas participan de las características de una y otra, y han adoptado el régimen de responsabilidad limitada.

De tal suerte que los socios son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen, no sólo de los contratos de trabajo, sino de las relaciones con terceros con la cooperativa a la cual pertenecen, pero hasta el límite de los aportes suscritos y la suma adicional que se hubiera indicado en los estatutos si se trata de cooperativas de responsabilidad suplementaria.

## 2.7. COOPERATIVAS DE PRODUCCION Y TRABAJO

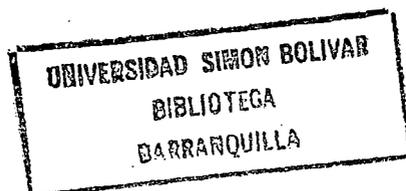
Las cooperativas se dividen en tres grandes grupos: Cooperativas de Crédito, Cooperativas de Consumo y Cooperativas de Producción y Trabajo. Buscan ésta clase de cooperativas, una explotación común de una empresa económica, prevaleciendo la idea de lo social, sobre lo particular, organizando científicamente la producción con la supresión de los intermediarios y la economía en los gastos generales restringiéndose los suntuarios o innecesarios, las cooperativas exclusivamente de producción y trabajo, o cooperativas obreras, como también se les llama, persiguen convertir al trabajador en propietario de las industrias y de los productos que ellos mismos elaboran y con la supresión del patrono y del régimen de asalariados

tivas participan de las características de una y otra, y han adoptado el régimen de responsabilidad limitada.

De tal suerte que los socios son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen, no sólo de los contratos de trabajo, sino de las relaciones con terceros con la cooperativa a la cual pertenecen, pero hasta el límite de los aportes suscritos y la suma adicional que se hubiera indicado en los estatutos si se trata de cooperativas de responsabilidad suplementaria.

## 2.7. COOPERATIVAS DE PRODUCCION Y TRABAJO

Las cooperativas se dividen en tres grandes grupos: Cooperativas de Crédito, Cooperativas de Consumo y Cooperativas de Producción y Trabajo. Buscan ésta clase de cooperativas, una explotación común de una empresa económica, prevaleciendo la idea de lo social; sobre lo particular, organizando científicamente la producción con la supresión de los intermediarios y la economía en los gastos generales restringiéndose los suntuarios o innecesarios, las cooperativas exclusivamente de producción y trabajo, o cooperativas obreras, como también se les llama, persiguen convertir al trabajador en propietario de las industrias y de los productos que ellos mismos elaboran y con la supresión del patrono y del régimen de asalariados



la empresa contratar personal técnico especializado hasta de 10% del personal afiliado, lo cual no ocurre en las cooperativas de consumo o de crédito, en donde puede realizar las labores, personas extrañas que los socios contratan por la especialidad de la labor o por estar éstos dedicados a otras actividades.

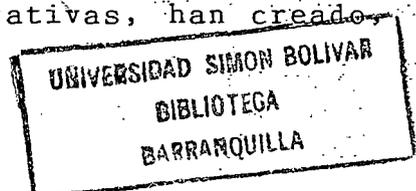
Todo lo anterior, nos lleva a considerar que en las cooperativas exclusivamente de producción y trabajo, es donde mejor se perfila la doctrina y filosofía del movimiento cooperativo, donde se agrupan con mayor propiedad todos los elementos que componen el sector económico y social, y en donde con amplitud y eficiencia, se llegaría a dominar los sectores económicos de la producción, distribución y consumo de las riquezas.

### 3. RELACIONES LABORALES EN LAS COOPERATIVAS

El tema de las relaciones en las cooperativas, ha sido objeto de estudio y de evaluaciones de diversa índole. Se ha buscado con insistencia la fórmula más adecuada para remunerar las relaciones de los trabajadores socios al servicio de las cooperativas y de aquellos que no tienen dicha calidad, e igualmente de quienes prestan sus servicios laborales y que son recibidos con posterioridad como socios de la institución.

Como consecuencia del conocimiento de la doctrina cooperativa, de su filosofía y su objeto primordial, muchos han tratado de desvirtuar los principios mismos del sistema con interpretaciones que lejos de aumentar adeptos, lo que hacen es alejar del movimiento a quienes en él se han esperanzado y han creído en su bondad y posibilidades de éxito.

El artículo 7 del Decreto Ley 1598 de 1963 que trata sobre las relaciones laborales en las cooperativas, han creado,



por falta de claridad y reglamentación, una serie de contradicciones e injustas interpretaciones. Para unos no deben las cooperativas a sus trabajadores socios las mismas prestaciones otorgadas por el Código Sustantivo del Trabajo a los particulares.

Para otros, por el contrario la norma del artículo 7º no implica por ningún motivo su recorte de los derechos consagrados en el Código de Trabajo, sino mejores garantías, en fin, que cuando no existen reglamentos, los socios trabajadores de las cooperativas están amparados por el régimen laboral común.

### 3.1. TEXTO DEL ARTICULO 7º DEL DECRETO LEY 1568 DE 1963

El artículo 7º en debate es como sigue: " El trabajo en las cooperativas debe estar a cargo preferencialmente de los mismos socios, los socios de una cooperativa que vinculen a ella su capacidad de trabajo de manera permanente o transitoria, podrían recibir compensación en la forma que establezcan los reglamentos internos de las cooperativas, sus relaciones con ésta serán de naturaleza distintas a la de los trabajadores dependientes y las diferencias que por razón de las mismas surjan se cometerán al procedimiento arbitral previsto en el artículo 14 de este Decreto.

La cooperativa establecerá en su reglamento medidas de seguridad social proporcionadas a sus posibilidades económicas para los socios a que se refiere el inciso anterior".

Cuando por razones especiales de necesidad tengan las cooperativas que contratar servicios personales de terceros, las relaciones que entre éstos y aquellos establecen se registrarán por las disposiciones generales de la legislación del trabajo. Contempla pues, esta disposición varias situaciones:

1º. Que el trabajo de las cooperativas debe estar a cargo provisionalmente de los mismos socios;

2º. Que los socios de una cooperativa que vinculan a ella su capacidad de trabajo de manera permanente o transitoria, podrían recibir compensaciones en la forma que restablezcan los reglamentos internos de la cooperativa;

3º. Que las relaciones con la cooperativa serán de naturaleza distinta a la de los trabajadores dependientes;

4º. Que las diferencias que por razón de las mismas surjan, se someterán al procedimiento arbitral contemplado en el Código de Procedimiento Civil;



5º. Que los reglamentos internos de las cooperativas deben establecer, además de las formas de compensación que recibirán los socios trabajadores, medidas de seguridad social proporcionadas a sus posibilidades económicas para dichos socios.

6º. Que cuando por razones especiales de necesidad tengan las cooperativas que contratar servicios personales de terceros, las relaciones que entre éstos y aquellas se establezcan se regirán por las disposiciones generales de la Legislación del trabajo.

### 3.2. INTERPRETACION QUE SE HAN DADO EN EL ARTICULO 7º.

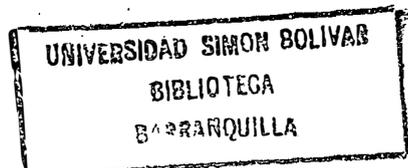
La Ley 1º de 1973, por medio de la cual se dictaron normas sobre el reajuste de salarios, se concedió una autorización al gobierno y se dictan disposiciones, dicen otras cosas los siguientes:

Artículo 10º. En ningún caso las facultades que por esta ley se dan al gobierno se entenderán para rebajar sueldo por debajo del nivel ministerial actual.

Artículo 11º. Con el objeto de asegurar que el sector básico del trabajo nacional se beneficie efectivamente de las medidas ordenadas en la presente Ley, facultase

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

le concede a todo trabajador, hizo un estudio interesante sobre el artículo 7º del Decreto 1598-63. El Juzgado en la audiencia de fallo hizo un amplio análisis sobre los elementos de juicio aportados por las partes en pugna para concluir que la demanda era de su competencia porque se reunía los elementos de la relación laboral reclamada y así condenó a la cooperativa como una entidad patronal común. Para una más fiel presentación de la tesis del Juzgado, transcribimos textualmente algunos de los aspectos más importantes de dicho fallo: " No cabe duda alguna que el citado artículo 7º del decreto 1598 aún dentro del terreno de la relatividad que entraña el concepto de precisas de las facultades que de todos modos significa puntual, fijó, exacto, determinado, distinto, claro y formal al interrumpir violentamente al campo de las legislaciones positivas del trabajo para disponer acerca del derecho sustancial del trabajador y aún limitar el ámbito de las relaciones jurídico-laborales de las personas que prestan servicios personales a la cooperativa constituye una manifestación franca de extralimitación del ejecutivo en el ejercicio de las facultades precisas que para este caso le otorga la Ley 1º de 1963. Y esto es así, porque el estudio de las disposiciones legales y constitucionales anteriormente transcritas no permiten afirmar cosas distintas a que el Decreto 1598 tuvo como



objetivo principal implimir mayor dinámica al funcionamiento de las cooperativas mediante el establecimiento de la prelación en la escogencia del personal para desarrollar su trabajo de sus propios integrantes o socios, como son los de mayor índices de garantía en la eficiencia pueden presentar por el interés de prosperidad que de suyo deba animarlo a cada uno de los cooperados sólo así se justifica un régimen preferencial laboral para esta clase de organismos, pero no es acertado considerar que el espíritu del legislador en este evento, haya sido el sustraer de la Legislación Laboral el trabajo de quienes prestan servicios a las cooperativas creándoles a su vez a esta clase de trabajadores un régimen normativo de excepción carente de la protección del Estado como garantía constitucional dentro de la amplitud del artículo 17 de la Constitución Nacional.

En suma el Juzgado de las consideraciones anteriores, estima contrario a la Constitución y la Ley el artículo 7º del Decreto 1598 del 1963 más si se tiene en cuenta que riñe con los principios generales de la Legislación Laboral vigente, especialmente de los preceptos sustanciales contenidos en los artículos 1º, 5º, 9º, 14º, 20, 21, 22, 23, 24, 25, y 26, del Código Sustantivo del Trabajo y viola claramente el ordenamiento jurídico contenido en el artículo 339 del mismo estatuto laboral que consa-

gra en forma por demás clara y sin restricciones diferentes a las que la lógica indique, derechos sociales en favor de los trabajadores de las cooperativas al disponer: " Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones de las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio; según certificación de la Superintendencia del ramo". Es más las normas o sea el artículo 7º del Decreto 1598 de 1963 insinúa la presencia de un conflicto de leyes, situación que cae bajo el imperio del mandato legal contenido en el artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo, razón suficiente para que deba aplicarse de preferencia la legislación del trabajo. Con fundamento en el anterior razonamiento, el Juzgado considera que debe abstener de aplicar por contrario a la Constitución y la Ley, al caso sub-lite el artículo 7º del Decreto 1598 de 1963 y que por lo tanto las controversias jurídico-laborales que se subsitan entre las personas que prestan servicios personales remunerados con las características esenciales del contrato de trabajo , entidades empleadoras, se rigen por la Legislación Laboral vigente no sólo en lo que atañe al derecho sustancial sino en lo atinente al procedimiento o normas instrumentales para ser efectivo los derechos sociales del trabajador.

El espíritu del artículo 7º del Decreto 1598 es otorgar

mejores garantías a los trabajadores socios de las cooperativas.

El Doctor Francisco Luis Jiménez, prestigioso jurista colombiano, uno de los más versados cooperólogos del país miembro que fué de la comisión redactora del Decreto Ley 1598 de 1963, expuso su concepto con respecto al artículo del mencionado Decreto 1598 así:

" La interpretación de la Ley en que los servidores de las cooperativas gocen de mejores prestaciones que los particulares, de otro modo, la disposición tendría una interpretación injusta. El espíritu del artículo 7º del Decreto Ley 1598 es que las cooperativas reconozcan a sus trabajadores socios, mejores prestaciones. De otra manera no tendría sentido. Desafortunadamente muchas cooperativas se han valido esta disposición para perjudicar a sus propios compañeros con prestaciones inferiores a las asignadas en el Código Laboral.

El establecimiento de condiciones modelo de trabajo y salarios por parte de las cooperativas, han venido siendo proclamadas ministentemente por Congresos Internacionales en los cuales también se ha debatido ampliamente el tema.

Lambert, nos trae la declaración de principios proclamados

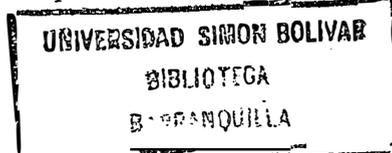
en el Congreso de Hamburgo en 1910 sobre un informe de Hans Miller, entonces, ex-secretario de alianza cooperativa Internacional, en donde se dice que " su deber ( el de las cooperativas) es conceder a sus empleados y obreros condiciones de trabajo y de salarios modelos y también reconocerles el derecho de coalición"

Hoy sigue vigente agrega Lambert, el imperativo proclamado en Hamburgo; condiciones de modelo de trabajo y salarios y el acuerdo con los sindicatos para precisar estas condiciones. Esto significa que dichas condiciones son algo superiores a las que se practican regionalmente en los mismos sectores de la actividad. Son modelos, es decir, intentan arrastrar a otras empresas y promover el progreso social.

Nadie, evidentemente tiene derecho a pedir más y no se trata de poner en peligro la propia existencia de las cooperativas con reclamaciones excesivas.

Por otra parte, con frecuencia , las condiciones modelo han sido interpretadas audazmente.

Hay muchas pocas sociedades cooperativas de consumo que espontáneamente no han reservado un lugar en sus asambleas y sus consejos a los representantes del personal , y ello



desde mucho tiempo antes de que los sindicatos tuvieron fuerza suficiente para introducir parecidas reivindicaciones en el sector capitalista,

### 3.3. VERDADERO ESPIRITU Y ALCANCE DEL ARTICULO 7º DEL DECRETO LEY 1598 DE 1963

El artículo 6º dirigido especialmente a las cooperativas de producción y trabajo, pero también busca que por las cooperativas se otorguen mayores garantías a sus trabajadores socios.

La disposición contenida en el artículo 7º encierra, como ya se dijo, varias normas que contemplan situaciones diferentes. En su primera parte dice que: El trabajo en las cooperativas debe estar preferentemente a cargo de los mismos socios. Para fijar un verdadero alcance y armonizar esta disposición con la expresada con el artículo 25 del mismo Decreto 1598 de 1963 que textualmente reza: "las cooperativas de producción y las de trabajo deberán emplear de modo permanente a sus propios socios. Cuando estas cooperativas tuvieren necesidad de personal técnico que no se consiga entre ellos, podrá emplearlos siempre que su número no exceda del 10% del personal asociado".

Tales normas son lógicas, pues en las cooperativas de producción y trabajo se confunden las calidades de patrono y asalariado, que como vimos antes, es el principal postulado de esta clase de cooperativas, y por ello se ha dicho por algunos que éstas son las "verdaderas cooperativas". En ellas, el aporte social prometido por cada socio, es el servicio que debe prestar a la sociedad. Lo que no ocurre, por ejemplo, en una cooperativa de consumo, de ahorro, etcétera. Las labores que los socios realizan en las producciones o trabajo, son servicios que resultan prestados en cumplimiento de obligaciones surgidas del mismo convenio social y no de órdenes laborales. No existe una dependencia del socio por cuanto es a la vez patrono y trabajador. Esta es la forma más originaria, la más fiel traducción de los postulados del movimiento cooperativo. Aquí se logran integrar los elementos que buscan todos los sectores de la economía iniciándose en la producción, transformación, distribución y consumo, que es el objeto del cooperativismo.

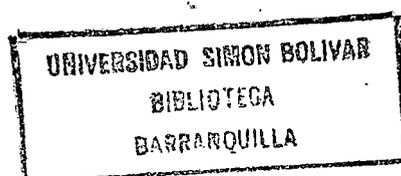
Las cooperativas de producción, de construcción y trabajo, de profesionales, artesanos y obreros deberán emplear de un modo permanente en los trabajos a sus mismos cooperadores, y cuando tuvieren necesidad de personal técnico o especial que no se consiga sus socios podrá emplearlos sin exceder de la décima parte del personal propio que

tenga. Por ese antecedentes consideramos que el artículo 7º ya mencionado, tiene su lógica al disponer que las relaciones con la cooperativa serán de naturaleza distinta a la de los trabajadores dependientes, por cuanto el trabajo hace parte del contrato social. Los socios no solo son dependientes sino que a la vez son sus propios patronos. En cambio en otra clase de cooperativas, poco o nada tiene que ver la relación de trabajo con la relación social. En ellas las actividades laborales de los trabajadores socios, no hacen parte del convenio social, no fué de la esencia del contrato social, el servicio personal del socio. Las cooperativas pueden funcionar y no se desintegra por el hecho de que ese socio deje de prestar sus servicios personales; otro socio, o un tercero puede reemplazarlo en sus actividades personales, lo cual no ocurre en las cooperativas de producción, pues en éstas, si los afiliados no realizan el trabajo personal se desvirtúan en sus fines.

El afiliado en sus circunstancias, es un socio industrial, en cuyas actividades no obedecen órdenes de nadie, sino que es él mismo quien las puede impartir, es decir, no existe dependencia o subordinación, que es el elemento tipificante del contrato de trabajo.

Para entender mejor la diferenciación que aquí pretende-

mos hacer, conviene citar una jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que aún cuando no se refiere a las cooperativas, si es aplicable al caso que es motivo de éste estudio. Dice así ésta alta entidad: "El problema de si un socio puede ser al mismo tiempo empleado de la sociedad, si son compatibles ambas situaciones se presentan en el caso de las sociedades de personas y especialmente cuando se trata del socio industrial ya que en las de capitales, las anónimas por ejemplo, un accionista puede ser al mismo tiempo asalariado de la empresa, con todos los derechos y beneficios que otorgan las leyes sociales. Los socios industriales son aquellos que no aportan en especie ni en numerario en capital o bienes, si no simplemente su industria, su habilidad, sus conocimientos especiales, su trabajo personal. Por eso se denomina su aporte a la sociedad con los nombres de aporte de industrias o aportaciones en industria. Puede suceder que un llamado socio industrial sujeto a las órdenes del socio capitalista, de modo que aparezca clara la facultad de dirección de éste y la obligación de aquel en obedecerle, sin que por otra parte responda de pérdidas. En este caso se está en presencia de uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo como es " la subordinación" de modo que si por ningún otro aspecto se presentará la configuración característica del contrato de sociedad, como la responsabilidad en pérdidas, puede decirse



que se trata de un contrato de trabajo, por razón de esos servicios personales, porque el vínculo de dependencia así lo configura. Pero si en ese contrato surge también uno de los elementos que tipifican el contrato de sociedad, como la participación en los riesgos, no puede afirmarse que sea de trabajo sino de aquella naturaleza.

Y concretamente con respecto a las sociedades de responsabilidad limitada, de las cuales hacen parte las cooperativas, ha dicho la Honorable Corte en varias ocasiones que no se puede rechazar de plano la posibilidad de que el socio puede ser empleado, eso es, que a más de sus obligaciones inherentes a la calidad de socio, se encuentra subordinado a la entidad misma a través de servicios personales, ellos pueden ocurrir por ejemplo y en el caso del socio industrial, cuando de los servicios que precisamente se obligó a la firma a título de aporte e industria, se conviene con el suministro de otros de diferentes índole, mediante remuneración especial, y quedando subordinado a las órdenes e instrucciones de los órganos de mando de la firma. En tal caso puede distinguirse claramente las dos calidades con las facultades y obligaciones que caracterizan a cada una y aplicarles respectivamente las disposiciones legales que le son pertinentes".

Y más recientemente dijo la más alta entidad de justicia

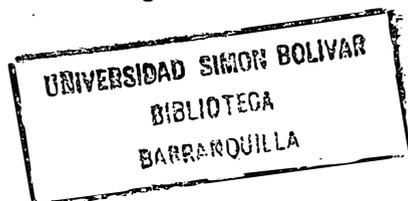
que " la condición de socio no excluye necesariamente la de trabajar, pues se puede llegar a tener en forma coetánea las dos calidades", lo que ocurre cuando se presta un servicio personal distinto de los prometidos como aporte a las facultades administrativas inherentes a su condición de socio de que una sociedad de responsabilidad limitada. La relación empleador-empleado dice Paul, es clara en todas las cooperativas menos en las sociedades obreras de producción, donde los empleados son a la vez empleadores o dueños de la empresa. Creemos, pues que la disposición comentada va más que todo dirigida específicamente a las cooperativas de producción y trabajo, en donde si tiene plena aplicación por cuanto ya se dijo en ellas por un convenio social, el trabajo del socio hace parte de sus obligaciones contractuales lo cual ocurre en otra clase de cooperativas, en las cuales aún cuando se exige la mutua ayuda, la solidaridad, la colaboración de todos, nadie se atrevería a exigir a sus compañeros socios trabajadores de las mismas, que sacrifican sus salarios, sus prestaciones y demás garantías conferidas por la Legislación Laboral común a la clase trabajadora en beneficio de otro.

Y no otra cosa podría entenderse pues no es racional pensar que en cooperativas como las de consumo por ejemplo, en donde el criterio de puertas abiertas y las ventas

al público las utilidades o beneficios vayan en su totalidad a engrosar el capital social de la cooperativa y luego al bolsillo de otro socio, arrebatando a sus propios compañeros trabajadores los justos salarios y prestaciones sociales a que legalmente tienen derecho, para repartirlos entre quienes poco o nada tuvieron que ver con la elaboración y distribución del producto que produjo la garantía o beneficio. Distinta es la situación de aquellos socios que si tienen una actividad social, una tarea de los fines de la cooperativa en donde debe realizar actividad no como trabajador sino como socio, tales como dictar conferencias, participar en estudios de grupo, dictar algunas cátedras, realizar actividades sociales; es decir, labores que no constituyen subordinación o dependencia. Estos socios aún cuando el mismo artículo dice que pueden recibir compensación no se encuentran ligados por una relación o vinculación laboral con la cooperativa, es la subordinación, la dependencia. En otras palabras la relación o vínculo laboral de la cooperativa con el socio trabajador, debe tener las características del contrato de trabajo. Insistimos en que la finalidad del artículo 7º del Decreto 1598 de 1963, no es otra que concordar esa norma con el sistema especial que rige las cooperativas exclusivamente de producción de trabajo".

Pero también quiere buscar que las demás cooperativas

compensen en forma más justa a sus trabajadores socios vinculados por una relación dependiente, creando seguridades y garantías que elevan el nivel de vida de los mismos, a fin de que se desenvuelvan mejor y más eficientemente o en las diferentes actividades económicas y sociales, dentro y fuera de la institución, que sirvan de modelo a las empresas capitalistas. Siempre que un trabajador sea socio o no de las cooperativas, realice una actividad personal bajo la continuada dependencia y mediante una remuneración debe entenderse que sus relaciones con la cooperativa se rigen por un contrato de trabajo, al cual se le deben aplicar las normas laborales comunes, y si la entidad posee reglamentos de trabajo, se rigen por las disposiciones en él contempladas, las que no pueden contener disposiciones que desmejoren al trabajador en relación con el mínimo de derechos y garantías consagradas en las leyes laborales. Cuando la cooperativa no tenga establecido en sus reglamentos internos, la forma de remuneración y las medidas de seguridad para sus socios trabajadores sus relaciones con las cooperativas se rigen y están amparadas por el régimen laboral establecido en las normas comunes del derecho laboral en los reglamentos internos, las cooperativas no pueden establecer condiciones de trabajo y medidas de seguridad, inferiores a las mínimas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo contemplan. Los trabajadores socios



según el artículo que comentamos se rigen por lo dispuesto en los reglamentos internos de la cooperativa por considerar que las relaciones laborales son de naturaleza a la de los trabajadores dependientes. Sobre este aspecto es necesario precisar la clase de trabajo que realiza un socio con su cooperativa, al efecto existen los siguientes tipos de trabajo:

1º. Trabajo equivalente al aporte en industria o aporte técnico o profesional en todas las cooperativas.

2º. Trabajo equivalente a la participación activa como deber propio de sus calidades de asociados;

3º. Trabajo comunitario en las cooperativas de producción y trabajo.

Estos tres tipos de trabajo corresponden al llamado interés social, común a todos los socios de una cooperativa, los cuales no pueden ser objeto del contrato de trabajo que por definición conlleva una dependencia o subordinación del trabajador con el patrono. En éste sentido la compensación de que trata este artículo o vendría a ser simplemente una especie de retribución distinta a la remuneración o salario propio de toda remuneración laboral.

Sin embargo, un socio puede prestar a su cooperativa

una labor permanente o transitoria, diferente a este interés social o a éstos tipos de trabajo ejemplo: los servicios médicos en una cooperativa de vivienda en la cual consideramos que este servicio ser objeto del contrato de trabajo y en consecuencia sus relaciones laborales se regirán por la legislación común. El trabajo en las cooperativas dice el artículo 7º debe estar a cargo preferencialmente de los mismos socios y el artículo 35 dice: las cooperativas de producción y las de trabajos deberán emplear de modo permanente a sus propios socios, cuando éstas cooperativas tuvieren necesidad de personal técnico que se consiga entre ellos podrán emplearlo siempre que su número no exceda del 19% del personal asociado.

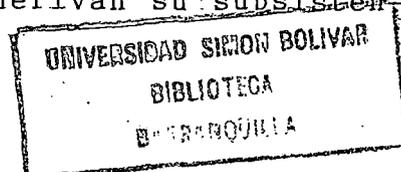
#### **3.4. SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE CON POSTERIORIDAD SON RECIBIDOS COMO SOCIOS DE LA COOPERATIVA**

Ya vimos cómo el artículo 7º. dispone que cuando por razones especiales de necesidad tengan las cooperativas que contratar servicios personales de terceros, las relaciones entre éstos y aquellos se establezcan se regirán por las disposiciones generales de la legislación del trabajo. Ello por cuanto los beneficios y prerrogativas que produce el sistema de asociación debe ser privilegio de quienes a él se acogen. Aún cuando la norma va diri-

gida principalmente a las cooperativas de producción y trabajo, en las demás cooperativas de producción y trabajo, en las demás cooperativas por regla general son los terceros los que prestan los servicios permanentes a la entidad, por cuanto los socios que componen la sociedad, la mayoría por no decir todos pertenecen a diferentes entidades en donde realizan actividad distinta al objeto de la cooperativa. Esos terceros servidores de las cooperativas tienen derecho a ser admitidos en ellas como socios, si lo permite la naturaleza propia de las actividades sociales, y las condiciones que para el efecto deban reunir los socios de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 1598. Pues hay casos en donde por la naturaleza de la cooperativa no pueden ser recibidos, como ocurre en una cooperativa de profesionales, o de expertos en determinadas materias. Pero si por la naturaleza propia de las actividades sociales de la cooperativa y las condiciones que para el efecto deban reunir los socios permiten el ingreso de éstos, es obligación de la entidad recibirlos como afiliados. Una vez recibidos obtienen la calidad de tal, adquiriendo los derechos y deberes propios de su rango, y sus relaciones laborales con las cooperativas se regirán por el código laboral y por los reglamentos internos de la cooperativa.

### 3.5. SITUACION LABORAL CON LOS TRABAJADORES NO SOCIOS DE LA COOPERATIVA

Sí como se vió, existe gran discusión con respecto a las relaciones laborales de los trabajadores que a su vez son socios de la cooperativa, y de quienes no teniendo esa calidad son recibidos posteriormente como afiliados, no la existe con respecto a los empleados que no tiene dicha calidad el mismo artículo 7º aclara la situación diciendo que cuando por razones especiales de necesidad tengan las cooperativas que contratar servicio de tercero, las relaciones que entre éstos y aquellos se establezcan se regirán por las disposiciones de la legislación del trabajo quiere decir, que no se benefician de las ventajas otorgadas a los socios, en los reglamentos internos de las cooperativas. Los conflictos entre los trabajadores particulares y las cooperativas se resuelven por el procedimiento ordinario, por la Jurisprudencia común laboral, También se resuelve por el Procedimiento Ordinario los conflictos suscitados por razón de un contrato de trabajo, cuando el trabajador es a la vez socio de la entidad. Debe anotarse que cuando la disposición habla de "razones especiales de necesidad" ellas se presentan cuando los socios, están impedidos para realizar labores permanentes y subordinadas por pertenecer laboralmente a otras actividades de donde derivan su subsistencia.



cia, o cuando no se consiguen trabajadores calificados en la de producción y trabajo.

## CONCLUSIONES

Desde la aparición de la especie humana, el hombre ha buscado siempre asociarse a sus semejantes para la satisfacción no sólo de las necesidades primarias sino también para el logro exitoso de la perfección personal y colectivo de ahí que siempre encontramos al ser humano en compañía de los suyos.

El hombre es social por naturaleza; es atributo de él buscar a sus semejantes, asociándose con ellos para lograr su perfección. El hombre para vivir aislado fuera de la sociedad es imposible, filósofos como Santo Tomás, declaró que la vida colectiva es una necesidad natural del hombre.

Un hombre solo es incapaz de satisfacer todas sus necesidades, es incapaz de vivir por él mismo de un modo satisfactorio.

Por ello, es natural en el vivir de los demás, vivir en una sociedad numerosa. La sociabilidad en el hombre



es un hecho natural; un dato de la naturaleza determinado por la necesidad que el hombre tiene de sus semejantes y su fundamento primario, es ante todo biológico y está constituido por el hecho mismo de la generación:

Este fenómeno biológico social incide notoriamente en un cúmulo de necesidades físicas que lo complementan y lo llevan a realizarlo plenamente como ser social que es. Bástenos citar como ejemplos; oír mejor escuchar a los demás, hablarles a su turno, palparlos real mentalmente, ver y conocer a sus congéneres. En el diario transcurrir de la humanidad, estos hechos de sociabilidad se cumplen en forma completamente natural. Pero también el hombre tiene necesidad de simpatía, que consiste en la ansiedad de ser amado y apreciado. La necesidad de cariño, afecto y estimación de los demás de tener un medio que lo escolte y sostenga en el mundo en que se desenvuelve.

Esto hace que el hombre deba esforzarse para no parecer egoísta, porque necesita estar acompañado para compartir con los demás las penas como también las alegrías, la felicidad como también la desgracia. Para aprender a reír con los que ríen y a llorar con los que lloran como lo quiere San Pablo. De ahí que se dé por aceptado el dicho popular de que las penas parecen ahogarse más

fácilmente o al menos soportarse si se comparten con los demás. De igual manera, la felicidad se multiplica cuando se comunica y es compartida. Demos sentado que las anteriores actitudes, son manifestaciones todavía puramente egocéntricas necesidades primarias del hombre, para sobrevivir tratando de ser ayudado por los demás en su vida de realización adoptando la línea de menor resistencia cuando necesitan ser ayudados para sobrellevar la carga que le corresponde como ser humano, condenado a ganar el pan con el sudor de su frente.

Pero estas mismas manifestaciones se traducen luego en valores morales, en actos de correspondencia de bondad desinteresada, en afán de solidaridad, de comunicación sentimental en la medida en que se hace deseable la armonía y la acción comunitaria. Que el hombre es egoísta por naturaleza y que su estado natural es el de guerra de todos contra todos, dice Hobbés. Sin embargo, ello no es así en toda su extensión. El hombre no es por naturaleza exclusivamente egoísta. Pues, aún cuando el instinto de la propia conservación le es natural, también lo es de la conservación de la especie. El espíritu de sociabilidad, el sacrificio por los demás, la simpatía, la compasión al identificarse con el dolor ajeno, el compartir sus alegrías, son facultades originarias o adquiridas motivos y virtudes constante del espíritu

humano, que se desarrolla dentro de un modo de comunidad y que se contrapuso al egoísmo.

Si, como se viene sosteniendo, el hombre es por naturaleza social, no está en el mundo par vivir solo, para llevar una vida egoista y sin ideales, sino para realizar una tarea política una labor social y una misión económica en orden al propio perfeccionamiento y al de la comunidad que lo congrega, lo cual pretende lograr a través del sistema de la cooperación. La realización de ese principio de la cooperación se encuentra y satisface a través de lo que universalmente se conoce con el nombre de Cooperativismo, cuya filosofía comprende un sinnúmero de principios que de realizarse en su forma integral, sin duda alguna constituiría el más eficaz sistema capaz de elevar el nivel de vida de los hombres y de los pueblos porque es el que mejor fomenta el espíritu de solidaridad y afecto al prójimo, postulado fundamental en la vida de los pueblos.

Entre todas las formas de organización comunitaria, el Cooperativismo es la mejor manifestación de la solidaridad; la cooperación es la más fiel demostración de igualdad, donde con mayor claridad se perfila el interés por los demás. El Cooperativismo busca la acción común porque ve en ella la mejor manera de satisfacer sus necesidades

y de alcanzar la superación en todos los órdenes. El Cooperativismo surgió en la vida de los pueblos como remedio, como recurso pacífico a las elementales penurias, como solución a la miseria, al bajo salario, al hambre surgido por quienes abandonados por los grandes empresarios, no tenían la posibilidad de obtener suficientemente las manutenciones familiares. Pero también se instituyó como fórmula de adquisición de una mayor cultura y civilización. Se entendió que, entre las formas comunitarias del cooperativismo era el método más eficaz para solucionar las necesidades y superar con mayor facilidad las etapas de la cultura y el progreso ya que este sistema opera por motivo del trabajo unido, del esfuerzo común y la coordinación de todos. En otras palabras: El Cooperativismo se buscó como fórmula más efectiva para perfección de la vida humana, perfección que consiste, según los filósofos, no sólo en la adquisición de bienes materiales, sino primordialmente, en la obtención y ejercicio de virtudes intelectuales y morales.

## BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de política laboral y social, antecedentes, procesos y doctrinas. Editorial Heliasta SRL. 2ª Edición, 1976.

Consejo de Estado. Anales del Congreso. Editorial Nacional 1977-1987.

Corte Suprema de Justicia. Jurisprudencia., Salas Civil y laboral. Jurídicas Wilches, 1987.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho colectivo laboral. Asociaciones profesionales. Convenios colectivos. Editorial De Palmas. 2ª edición, 1973.

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo Tomo I y II. Editorial ABC, 2ª edición, 1973.

MORALES M, Hernando. Curso de derecho procesal civil. parte especial. Editorial ABC, 1987.

ORTIZ CARDONA, Leonardo. Cooperativismo y régimen político en Colombia. Editorial XYZ. Cali, 1980.

ORTIZ DE LA ROCHE, Mario. Cooperativismo colombiano. Superintendencia nacional de cooperativas, Editorial Temis, 2ª edición. 1969.

SIERRA JARAMILLO, Francisco. Cooperativismo colombiano. Editorial Temis, 1980.