

TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN EL MODELO DE ECONOMÍA SOLIDARIA EN MEDELLÍN, COLOMBIA*

DIGNIFIED AND DECENT WORK IN THE SOLIDARITY
ECONOMY MODEL IN MEDELLÍN, COLOMBIA

TRAVAIL DIGNIF ET DÉCENT DANS LE MODÈLE D'ÉCONOMIE
SOLIDAIRE À MEDELLÍN, COLOMBIE

Víctor Hugo URIBE CASTRILLÓN**
Pastor Emilio PÉREZ VILLA***
César Alveiro MONTOYA AGUDELO****

RESUMEN: El presente documento tiene como propósito presentar los resultados del proceso de investigación sobre la manera en que el sector de la economía solidaria de Medellín (Colombia), con sus empresas como sistema, garantiza el ofrecimiento de un trabajo digno y decente a la luz de la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En las siguientes líneas se presenta de manera general algunos aspectos relevantes de la situación laboral colombiana, para luego pasar a un acercamiento conceptual de la noción “trabajo”, la cual es relevante para comprender, posteriormente, lo que es el trabajo digno y decente. Después, se continúa con la valoración de diferentes autores acerca de lo que es la economía solidaria. La metodología utilizada es de tipo mixta.

* Recibido el 3 de marzo de 2020 y aceptado para su publicación el 1 de septiembre de 2021. Producto derivado del proyecto de investigación *Determinación de las implicaciones de la subcontratación o tercerización en el trabajo digno o decente*, trabajo realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia (UCC), seccional Medellín, la Fundación Universitaria Ceipa (Medellín) y la Universidad Vasco de Quiroga (México).

** Magister en economía solidaria y desarrollo territorial; profesor TC en la UCC, sede Medellín-Envigado; victor.uribe@campusucc.edu.co.

*** Magister en ciencias geológicas; profesor-asociado e investigador en la UCC, sede Medellín-Envigado; pastor.perez@campusucc.edu.co.

**** PhD en administración; profesor-asociado e investigador en la UCC, sede Medellín-Envigado; cesar.montoyaag@campusucc.edu.co.



Como resultado, se hace un análisis y discusión de los aspectos más relevantes de la aplicación del instrumento utilizado para, finalmente, llegar a conclusiones que dan cuenta del valor que tiene en Colombia el trabajo digno y decente en las empresas de economía solidaria.

Palabras claves: decencia laboral, dignidad laboral, empresas de economía solidaria, derecho laboral, aspectos laborales.

ABSTRACT: The purpose of this document is to present the results of the research process on the way in which the solidarity economy sector of Medellín, Colombia, with its companies as a system, guarantees the offer of dignified and decent work in the light of the proposal of the International Labor Organization (ILO). In the following lines, some relevant aspects of the Colombian labor situation are presented in a general way, to then move on to a conceptual approach to work, a relevant concept to later understand what dignified and decent work is. Subsequently, it continues with the appreciation of different authors on what is the solidarity economy. The methodology used is of mixed type. As a result, an analysis and discussion are made of the most relevant aspects of the application of the instrument used to finally reach conclusions that give an account of the value of dignified and decent work in solidarity economy companies in Colombia.

Keywords: decent work, labor dignity, solidarity economy companies, labor law, labor aspects.

RÉSUMÉ: Le présent document a pour objectif celui de présenter les résultats du processus montrant comment le secteur de l'économie solidaire de Medellín, en Colombie, avec ses entreprises organisées en tant que système, garantit les emplois relevant d'un travail digne et décent tel que le définit l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le texte débute par une présentation générale avec quelques aspects relatifs au contexte du marché de l'emploi en Colombie pour ensuite se focaliser sur le travail en tant que concept afin de pouvoir comprendre ultérieurement ce que l'on entend par dignité et décence. Puis notre travail se poursuit par une appréciation des différents auteurs ayant abordé le thème de l'économie solidaire. La méthodologie utilisée étant de type mixte, notre essai se termine par une analyse et un débat sur les aspects du thème en question qui apparaissent grâce à cet outil pour, finalement, parvenir à une conclusion qui souligne la valeur, en Colombie, du travail digne et décent au sein des entreprises se réclamant de l'économie solidaire.

Mots-clés: *décente au travail, dignité au travail, entreprises de l'économie solidaire, droit du travail, aspects sociaux.*

SUMARIO. I. *Introducción.* II. *El aspecto laboral en Colombia.* III. *Trabajo.* IV. *Trabajo digno.* V. *Trabajo decente.* VI. *Economía solidaria.* VII. *Metodología.* VIII. *Análisis y discusión.* IX. *Conclusiones.* X. *Referencias bibliográficas.*

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual está definido por la incertidumbre. Pasamos de la sociedad industrial y aún no tenemos una ruta representativa hacia el futuro, todavía estamos intentando comprender los cambios que se han dado en la transición de una sociedad a otra. En estos desarrollos, el trabajo subsiste como eje central para la unidad social, económica y política, logrando convertirse en una fuerza estratégica en todos los niveles para la elección de opciones.

Las crisis económicas expusieron la inconsistencia orgánica del paradigma de desarrollo justificado en lo mercantil, en lugar de en la economía real, donde el trabajo es su elemento vital. En este modelo de desarrollo financiero no se da la creación de empleos de calidad y socialmente protegidos y la solidaridad no es un componente central; el resultado es la menor cohesión social, libertad e igualdad. Por lo anterior, debe darse una relación sinérgica entre trabajo decente y un desarrollo productivo, sostenible, sustentable, distributivo y competitivo.¹

El trabajo digno y decente debe ser visto como una estrategia que permita fortalecer el desarrollo de la organización, puesto que éste garantiza el bienestar a los trabajadores y el desarrollo de acciones encaminadas a la generación de una vida laboral caracterizada por el interés en fortalecer la condición humana, la inclusión laboral, la disminución de las brechas sociales y la igualdad de condiciones, convirtiéndose así en el elemento más relevante para dar respuesta a los lineamientos gubernamentales tanto nacionales como internacionales.

Actualmente, una de las grandes inquietudes sociales es la relacionada con el trabajo, es decir, con el medio por el cual los seres humanos obtienen recursos para suplir sus necesidades básicas. Además, el trabajo es un mecanismo

¹ Campero, Guillermo, “¿Qué significa el trabajo humano hoy? Reflexiones sobre un libro indispensable”, en Cárdenas, Ana *et al.* (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Santiago, Catalonia, 2012, pp. 309-320.

de integración social. La economía solidaria como movimiento social, sistema empresarial y sector económico no es una excepción a lo anterior. En Colombia, la economía solidaria ha entendido que, con la generación de trabajo decente, se aporta a las políticas sociales y al desarrollo de un país en el que existen altas tasas de desempleo, informalidad en los empleos, discriminación en el mercado laboral, etc. Conocedores de esta situación, vemos la necesidad de afrontar dichas dificultades desde la economía solidaria. Este artículo revela los resultados de nuestra investigación al respecto.

Es por lo expuesto anteriormente que este trabajo pretende hacer un análisis del valor que representa el trabajo para el sistema empresarial de la economía solidaria, la cual es entendida como organizaciones sociales y empresariales con participación democrática en sus decisiones y con medios de producción de propiedad colectiva para garantizar un trabajo digno y decente en correspondencia de situaciones benéficas para el ser humano, promoviendo la inclusión laboral con desarrollo territorial.

II. EL ASPECTO LABORAL EN COLOMBIA

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH),² realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el mes de enero de 2019, la tasa de desempleo en Colombia fue de 12.8%, lo que representó un aumento de 1% respecto al mismo mes de 2018 (11.8%). La tasa global de participación se ubicó en 63.5% y la tasa de ocupación fue de 55.3%. En el mismo mes del año anterior, estas tasas fueron de 63.2% y 55.8%, respectivamente.³

En el periodo comprendido entre junio de 2015 y junio de 2016, 382,000 personas se incorporaron a la población económicamente activa⁴ y los empleos originados alcanzaron los 194,000. Es decir, de cada 100 personas que

² La Encuesta Nacional de Hogares fue la primera herramienta del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para calcular el mercado laboral en Colombia. Se aplica desde 1970 como un sistema de muestras de propósitos múltiples, cuyo objetivo es medir los cambios en los niveles de empleo de la población y suministrar información básica para el diagnóstico de la fuerza laboral.

³ DANE, *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*, marzo de 2019, disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>, consultado el 18 de marzo de 2019.

⁴ La población que, económicamente, se encuentra activa es el total de las personas que están en el mercado laboral.

entraron al mercado laboral, sólo 51 hallaron trabajo. Lo anterior dio lugar a que la tasa de desempleo en Colombia aumentara de 8.2% a 8.9%. La primera interpretación de este gradual desempleo es la limitada capacidad para crear puestos de trabajo, debido a los problemas estructurales de la producción y al modelo de crecimiento (desarrollo). Para poderlos crear, Colombia depende de factores externos como el valor del petróleo, el precio del dólar y la existe un mercado interno sin ambientes para un trabajo decente; además, de una gran desigualdad en la distribución del ingreso. Existen también otros factores como las diferentes reformas tributarias y el Acuerdo de Paz, en lo relacionado con el agro.

Entre los aspectos claves de la legislación laboral en Colombia destacamos los siguientes:

1. Remuneración laboral: ésta se fija de manera anual y corresponde al sueldo mínimo que pueda percibir una persona por el trabajo desarrollado. De igual manera, tanto el empleador como el empleado pueden pactar libremente algunos beneficios no constitutivos de salario, entre los que se puede citar alimentación, vestuario o primas extralegales. El auxilio de transporte también forma parte del salario mínimo para todas aquellas personas que perciban hasta dos veces el salario mínimo. Igualmente, dichos trabajadores tienen derecho a recibir una dotación de calzado y vestuario que sean apropiados para el desarrollo de sus actividades laborales. En la tabla 1 de la siguiente página, se muestra la evolución del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y del auxilio de transporte desde el año 2014 hasta el año 2019.
2. Sistema de seguridad social: en el Estado colombiano, todo empleador tiene la obligación de realizar el pago de las prestaciones sociales (salud, pensión, cesantías, auxilio de cesantías, prima de servicios y riesgos laborales).
3. Jornada laboral: según lo establecido en la ley laboral colombiana, la jornada laboral ordinaria máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, que pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado, según previo acuerdo de las partes. En este orden de ideas, la legislación brinda la posibilidad de que, en caso de ser requerido, se pueda contar con una jornada laboral flexible que se adapte a las necesidades de los trabajadores. Un aspecto que hay que destacar relacionado con la remuneración (y que está contemplado

en la normatividad) es que, si una persona debe trabajar más de la jornada máxima permitida, ella debe recibir un pago por las horas extras de la siguiente manera: las horas extras diurnas se remuneran con un monto adicional correspondiente a 25% del salario y las horas extras nocturnas (entre las 8:00 p.m. y las 6.00 a.m.) implican un pago adicional equivalente a 35% del salario. Esta ley excluye a los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza y de manejo. Otros aspectos que hay que destacar en la legislación de Colombia relacionada con lo laboral son que tanto los nacionales como los extranjeros tienen igualdad de oportunidades laborales y que se ofrece a las empresas la posibilidad de contratar talento humano calificado para mejorar su competitividad y fortalecer sus operaciones de expansión en Colombia.⁵

4. Tipo de contrato: véanse los datos en la tabla 2.

Tabla 1

Histórico del salario mínimo y del auxilio de transporte en Colombia

<i>Año</i>	<i>SMLMV en pesos colombianos (COP)</i>	<i>Auxilio de Transporte en pesos colombianos (COP)</i>
2019	828.116	97.032
2018	781.242	88.211
2017	737.717	83.140
2016	689.455	77.700
2015	644.350	74.000
2014	616.000	72.000

FUENTE: elaboración propia.

Tabla 2

Tipos de contrato laboral en Colombia

<i>Contrato Laboral</i>	<i>Duración</i>
Término Indefinido	No se encuentra determinado por un plazo.
Término Fijo	No puede ser superior a 3 años.

⁵ ProColombia, “5 aspectos clave de la legislación laboral en Colombia”, *Invierta en Colombia*, 4 de diciembre de 2018, disponible en <https://investincolombia.com.co/es/articulos-y-berramientas/articulos/5-aspectos-clave-de-la-legislacion-laboral-en-colombia>.

<i>Contrato Laboral</i>	<i>Duración</i>
Obra o Labor, distintas a las que normalmente desarrolla la empresa.	La duración está determinada por el tiempo requerido para ejecutar la actividad.
Contrato Ocasional	Con una duración inferior a un mes y que tiene como objetivo la realización de actividades.

FUENTE: elaboración propia a partir de la legislación laboral de Colombia vigente en 2019.

III. TRABAJO

El concepto de trabajo ha cambiado a lo largo de la historia. A continuación, se presentan algunas concepciones.

Tabla 3
 Algunas concepciones sobre el trabajo

<i>Autor</i>	<i>Definición de Trabajo</i>
Etnólogos y Antropólogos (sociedad primitiva)	Conjunto coherente de operaciones técnicas para producir los medios materiales necesarios para la existencia humana. Es una actividad personal, en un contexto social (familiar, de parentesco, grupal, tribal o de la comunidad local), sin excluir una dimensión lúdica.
Filósofos griegos (Platón y Aristóteles)	Actividad física, condensada al esfuerzo de las personas para cubrir las necesidades vitales.
Maximilian Karl Emil Weber	Con la reforma protestante y el pensamiento de Jean Calvino y de Martín Lutero, se inicia la ética del trabajo, valorizando la vida de los seres humanos, la austeridad y el ahorro; justificando a la vez el beneficio económico como consecuencia del trabajo.
Fisiócratas - Francia siglo XVIII	Consideraron que el origen de las riquezas radicaba en la agricultura y la clase realmente productora estaba formada por los agricultores.
Adam Smith y David Ricardo	Consideraron como la (única) fuente de todas las riquezas el trabajo humano, principalmente en el sector manufacturero.
Georg Wilhelm Friedrich Hegel (Fenomenología del Espíritu)	El trabajo es una dimensión propia del hombre, mediante este él existe, para superar sus propias necesidades y contribuir a superar las necesidades de los demás; a la vez que le permite la construcción de la conciencia de sí mismo.
Karl Heinrich Marx	A través del trabajo el hombre actúa sobre la naturaleza, la domina y transforma. Dado que el trabajo es una realidad social, la propiedad de los bienes de producción para éste debe ser colectiva.

<i>Autor</i>	<i>Definición de Trabajo</i>
Émile Durkheim	A partir de un enfoque sociológico, los seres humanos son más dependientes unos de otros y, por eso mismo, contribuye a relacionarlos entre sí.
Segunda mitad del siglo XIX (desarrollo industrial inspirado por el capitalismo)	El trabajo es una mercancía ofrecida por los obreros. Lo anterior, desarrolla el trabajo industrial bajo la modalidad de trabajo asalariado.
André Gorz	El trabajo es una actividad multidimensional que se manifiesta en diversos espacios, pero también posee dimensiones cognitivas y psíquicas, es decir, subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales.

FUENTE: elaboración propia.

A modo de conclusión, podemos afirmar que el trabajo es indisociable de la vida humana y no tiene fin; es un derecho humano fundamental y, al mismo tiempo, es un deber social y, conforme a Neffa,⁶ una actividad que se debe constituir como necesaria, toda vez que es creadora y transformadora tanto de bienes como de servicios, aspectos fundamentales que son necesarios no sólo para la reproducción humana, sino también para su supervivencia.

IV. TRABAJO DIGNO

En Colombia, la dignidad laboral es un aspecto que ha estado vinculado no sólo en el lenguaje coloquial, sino que también se encuentra en el ordenamiento jurídico del país (por ejemplo, en la Constitución nacional colombiana de 1991 y en algunas sentencias de la Corte Constitucional). Esto nos permite ver el reflejo de un país que busca una normatividad cimentada en la dignidad humana y en la igualdad para así ser un Estado social de derecho, tal como está establecido en el preámbulo de la Carta Magna.

Al hacerse un análisis en la diversidad documental existente relacionada con los derechos laborales, con frecuencia se evidencia el uso del concepto de trabajo digno, aplicado tanto a nivel nacional como internacional, con el pro-

⁶ Neffa, Julio César, “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”, *Orientación y Sociedad*, vol. 1, 1999, pp. 127-162, disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf.

pósito de ofrecer garantías y protección a los empleados de organizaciones públicas, privadas, capitalistas o de economía social y solidaria.

No se tiene evidencia de la fuente utilizada para que la Corte Constitucional colombiana recurriera al concepto de trabajo digno, el cual es utilizado en la variedad documental jurídica del país. Podría creerse que la definición utilizada en el Estado colombiano tiene su procedencia en los diversos elementos y discusiones que han sido referenciados en la *Gaceta constitucional* núm. 23 de 1991 (el trabajo como un valor fundamental)⁷ y en la *Gaceta constitucional* núm. 85 de 1991 (el trabajo como derecho),⁸ toda vez que no se evidencia con precisión el instrumento de derecho internacional que sirviera como inspiración para que se realizara dicha consagración conceptual.⁹

Por lo expuesto hasta el momento, es preciso tener en cuenta que la dignidad humana, vista como el eje central de la Constitución Política colombiana, debe ser la fuente primordial para los documentos que se generen en el país vinculados al tema, razón por la cual se ha establecido que “como principio, la dignidad humana, se vierte al interior de todos los derechos fundamentales que la reafirman dentro de nuestro Estado constitucional y democrático. Son los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad”.¹⁰ Por ello, al desarrollarse una actividad laboral en las empresas del sector de la economía social y solidaria de Colombia, así como en cualquier otro tipo de organización, se debe garantizar la existencia de la integridad, el respeto y la calidad como componentes fundamentales de la dignidad humana, toda vez que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.¹¹

Finalmente, se hace necesario tener presente que la dignidad humana en el territorio colombiano es un elemento que debe prevalecer sobre los diversos

⁷ Asamblea Nacional Constituyente, *Gaceta Constitucional*, Bogotá, núm. 23, 19 de marzo de 1991, disponible en <https://babel.banrepcultural.org/digital/collection/p17054coll26/id/3752>.

⁸ Asamblea Nacional Constituyente, *Gaceta Constitucional*, Bogotá, núm. 85, 21 de mayo de 1991, disponible en <https://babel.banrepcultural.org/digital/collection/p17054coll26/id/3728>.

⁹ Pérez Villa, Pastor Emilio *et al.*, “Trabajo digno y decente en el sector de la economía solidaria colombiana”, en Montoya Agudelo, César Alveiro (ed.), *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones*, Bogotá, Universidad Cooperativa de Colombia, 2019.

¹⁰ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia núm. C-425/05, 26 de abril de 2005, p. 15, disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-425-05.htm>.

¹¹ Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

aspectos económicos, culturales y sociales del país, por la mera razón de la naturaleza humana, teniendo claro que a todas las personas se les debe ver como un fin organizacional y no como un medio para que las empresas se desarrollen y logren la competitividad, puesto que “la dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía”.¹²

V. TRABAJO DECENTE

De acuerdo con Montoya Agudelo y Méndez Cruz,¹³ la relación existente entre trabajo digno y trabajo decente consiste en que en el primero se hace referencia a todas a las condiciones que deben ser satisfechas a la luz de un derecho, mientras que en el segundo se debe tener claro que no es sólo lo expresado anteriormente, sino que se debe tener presentes también las oportunidades, condiciones y el diálogo social. En relación con lo anterior, en Colombia, las condiciones a las que se alude desde el concepto de trabajo digno están fundamentadas desde aspectos jurídicos contemplados en la Constitución nacional de 1991 y en diferentes sentencias emitidas por la Corte Constitucional, mientras que la dignidad laboral está sujeta a las condiciones que son ofrecidas a los trabajadores de manera individual. Por su parte, el trabajo decente tiene una orientación hacia el establecimiento de una serie de indicadores que puedan ser analizados desde unas condiciones que son ofrecidas según la zona o región, tal como lo ha propuesto la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹⁴

A finales de la década de los años noventa, Juan Somavía, quien era el director de la OIT en esa época, empleó el concepto de trabajo decente por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, cuando argumentó que “actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un tra-

¹² Corte Constitucional de Colombia, Sentencia núm. T-498/94, 4 de noviembre de 1994, p. 10, disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-498-94.htm>.

¹³ Montoya Agudelo, César Alveiro y Méndez Cruz, José Ricardo, *El trabajo decente como objetivo del milenio. Logros y retos desde una perspectiva comparada Colombia-México*, Medellín, ALAFEC, 2016, disponible en http://www.alafec.unam.mx/memoria_xv.php.

¹⁴ Chaparro Hernández, Sergio Raúl y Bernal Uribe, Carolina, *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*, Bogotá, Procuraduría General de la Nación, 2011.

bajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.¹⁵

La búsqueda para brindar igualdad de condiciones laborales de calidad tanto para hombres como para mujeres, en donde el diálogo social juegue un papel fundamental y los derechos de los trabajadores tengan una posición protagónica, se ha convertido en el propósito de la OIT al presentar el concepto de trabajo decente. La manera como se ha buscado dar cumplimiento a lo anterior ha sido con la formulación de una serie de indicadores que, con su aplicación, permitirían hacer un contraste de la realidad laboral con el ideal de trabajo decente propuesto por la OIT.¹⁶

Entre los propósitos de la OIT está la formulación de convenios entre naciones, los cuales ofrezcan la posibilidad de garantizar la igualdad, la equidad, el respeto y, sobre todo, la generación de trabajo decente para todos los ciudadanos. Es por lo anterior que se ha recurrido a algunos instrumentos internacionales que ayuden a sustentar o regular el trabajo como un derecho, ofreciendo así a cada nación la responsabilidad de garantizar su protección.¹⁷

Como se ha dicho anteriormente, el propósito de la OIT es la comprensión y materialización del trabajo decente y, para lograrlo, se han propuesto una serie de indicadores que, al ser aplicados, servirían como instrumentos garantistas del derecho que tiene todo ciudadano de contar con un trabajo que cumpla con las condiciones de decencia. Dichos indicadores están agrupados en cuatro ejes u objetivos que han sido establecidos por la OIT. Bajo estos cuatro ejes, Montoya Agudelo, Méndez Cruz y Boyero Saavedra¹⁸ proponen una serie de indicadores que, al ser aplicados, facilitarían el trabajo de identificar si, efectivamente, se ha generado trabajo decente, lo cual facilitaría la sostenibilidad y competitividad, puesto que el factor humano se constituye en el elemento esencial para el desarrollo organizacional (véase tabla 4 en la siguiente página).¹⁹

¹⁵ OIT, *Memoria del director general. Trabajo decente*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, junio de 1999, disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

¹⁶ Montoya Agudelo, César Alveiro *et al.*, “Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las Pyme mexicanas y colombianas”, *Visión de Futuro*, año 14, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre de 2017, pp. 84-106, disponible en <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/160/70>.

¹⁷ Pérez Villa, Pastor Emilio *et al.*, *op. cit.*

¹⁸ Montoya Agudelo, César Alveiro *et al.*, *op. cit.*

¹⁹ Yepes, Carlos Raúl, *Por otro camino. De regreso a lo humano*, Bogotá, Aguilar, 2017.

VI. ECONOMÍA SOLIDARIA

La idea de economía solidaria ha tenido evoluciones en el transcurso del tiempo y, hoy en día, podemos observar diferentes visiones que, aunque posean conceptos variados, coexisten e intervienen en todos los aspectos de la sociedad. Existen una diversidad de términos para denominar la economía solidaria (véanse tablas 5 a 8 en subsiguientes páginas).

Tabla 4
 Eje u objetivo de la OIT vs. indicador

<i>Eje u objetivo de la OIT</i>	<i>Indicador</i>
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	Trabajadores con contrato escrito
	Tasa diferencial entre hombres y mujeres en la empresa
	Trabajadores bajo el régimen de subcontratación (outsourcing)
	Trabajadores remunerados con ingresos suficientes (5 dólares americanos por día)
	Trabajadores con salario más bajo
	Trabajadores con salario promedio
	Trabajadores con salario más alto
	Trabajadores con jornada dentro del máximo legal (48 horas semanales)
	Trabajadores con vacaciones pagadas
Oportunidades de empleo para hombres y mujeres	Oportunidades de empleo para hombres y mujeres
	Trabajadores definitivos
	Trabajadores ascendidos
	Primer empleo
	Tasa de diferencial entre hombres y mujeres ascendidos
	Tasa de diferencial entre hombres y mujeres contratadas
	Trabajadores en capacitación o adiestramiento
	Inclusión social
Seguridad en el empleo	Trabajadores asegurados (instituciones públicas o privadas)
	Accidentes registrados
	Enfermedades de trabajo

<i>Eje u objetivo de la OIT</i>	<i>Indicador</i>
Diálogo o participación social	Trabajadores Sindicalizados
	Trabajadores que participan por otras formas distintas a los sindicatos
	Demandas laborales
	Conciliaciones logradas
	Acoso, hostigamiento y mobbing
	Existencia de contrato colectivo

FUENTE: Montoya Agudelo, César Alveiro et al., “Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las Pyme mexicanas y colombianas”, *Visión de Futuro*, año 14, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre de 2017, pp. 102-104; disponible en: <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/160/70>.

Tabla 5
 Términos para designar la economía solidaria

<i>País</i>	<i>Término</i>
EEUU y Canadá	Social Economy
Argentina, Brasil, Chile y Quebec	Solidarity Economy
Asia	People’s Economy
Senegal y Turquía	Associative Movements
Sudáfrica	Civil Society
Australia, Nueva Zelanda y Canadá anglosajón	Community Economic Development

FUENTE: Elaboración propia a partir de lo expuesto en Tremblay, Crystal, *Advancing the Social Economy for Socio-economic Development: International perspectives*, Victoria, Canadian Social Economy Hub, septiembre de 2009.

Tabla 6
 Niveles de acción de las empresas de economía solidaria (EES)

<i>Nivel (Ámbito)</i>	<i>Característica</i>
Microeconómico	Organizaciones económicas individuales, donde se utiliza la cooperación y el fin es la reproducción solidaria.
Meso-económico	Vínculos mezclados que forjan uniones en el colectivo que integran.

<i>Nivel (Ámbito)</i>	<i>Característica</i>
Macroeconómico	Basada en estrategias de sectores que cooperan a través de una Economía Mixta.
Sistémico	Determinada, desde el punto de vista político, bajo el sistema axiológico de principios y valores; e integra normas y prácticas.

FUENTE: elaboración propia.

Tabla 7
 Características de las EES

<i>Características EES</i>
Organizaciones que surgen al interior de los colectivos locales como oportunidad para buscar solución a las necesidades de la comunidad.
Actividades encaminadas al interés de sus asociados y de la comunidad, como objetivo central y no a la generación de ingresos para distribuir.
Desde su constitución, la estructura y la gestión es inclusiva y democrática lo que fortalece y facilita la toma de decisiones.

FUENTE: elaboración propia.

Tabla 8
 Precusores del modelo de economía solidaria

<i>Período</i>	<i>Promotor</i>	<i>Acción y Propuestas</i>
427-347 a.C	Platón	Esbozo, en su libro “La República”, el ideal de una ciudad-estado gobernada por un régimen comunista.
1478-1535	Tomas Moro	En su libro “La Utopía”, diseño la satisfacción de necesidades bajo la producción, común dentro de un gobierno sin miseria y con justicia.
1561-1626	Francis Bacón	En su libro “Nueva Atlántida”, imagino un territorio socialmente equitativo y regido por un centro de conocimientos llamado Casa de Salomón.
1568-1639	Tomás Campanella	En su libro “La Isla Ciudad del Sol”, vislumbro una isla presidida por tres sacerdotes que personifican el poder, la sabiduría y el amor, donde no existía la propiedad privada y la exigencia de trabajo.
1620-1700	Peter Cornelius Plockboy	En su libro “Ensayo sobre el procedimiento para hacer felices a los pobres de esta nación y de los otros pueblos”, formulo la constitución privada de asociaciones de productores. Se le conoce como el precursor de las cooperativas en USA.

<i>Período</i>	<i>Promotor</i>	<i>Acción y Propuestas</i>
1654-1725	Jhon Bellers	En su libro “Proposiciones para la creación de una asociación de trabajo de todas las industrias útiles y de la agricultura” trazo los principios de identidad cooperativa: ayuda propia, asociaciones libres, articulación económica, estructura democrática y supresión de la intermediación.
1771-1858	Robert Owen	A partir del axioma de organizar el trabajo a través de comunidades autónomas integrales, propuso la supresión de la competencia y la distribución proporcional de intereses.
1772-1837	François Marie Charles Fourier	A través de formas de convivencia, busco el bienestar mediante la planeación y distribución equitativa del trabajo; además, reflexiono sobre la necesidad de implementar el salario mínimo y el derecho al trabajo.
1786-1865	William King	Como iniciador de las cooperativas de consumo obreras, propuso el trabajo como medida de valor y la neutralidad política y religiosa.
1796-1865	Philippe Joseph Benjamín Buchez	Promotor del trabajo asociado con autonomía ante los empresarios y el Estado. Propuso la formación de cajas sociales con fondos propios e indivisibles.
1813-1882	Auguste-Alexandre-Philippe-Charles Blanc	Precursor de las cooperativas obreras de producción con independencia ante el Estado, con orientación propia e inversión constante.
1808-1883	Herman Schultze-Delitzsch	Basado en filantropía y cooperativismo, impulso las cajas de socorros y crédito para enfermedad y muerte.
1818-1888	Friedrich Wilhelm Raiffeisen	Promovió las cooperativas de provisión de insumos y las cooperativas agrarias de ahorro y crédito.
1847-1932	Charles Gide	Se le conoce como el fundador de la Escuela de Nimes. Preciso una economía de trabajo de tipo sindical con servicios asociativos; una organización de provisión con estructura mutual y una economía auto-gestionada de tipo cooperativo.

FUENTE: elaboración propia.

1. *La economía solidaria como movimiento*

Una corriente social se entiende como un colectivo de individuos que pretende una variación o transformación en un determinado contexto social. En el siglo XIX, la noción de corriente o movimiento social se encontraba enlazada al concepto de reforma social, con características de identidad territorial a través de ejercicios formales de un determinado grupo.

Para el siglo XX, el término “colectivo o movimiento social” se utiliza como una expresión que abarca, de manera genérica, acciones sociales en diferentes territorios.

Actualmente, estos movimientos se muestran como una variedad de intentos colectivos que promueven saltos sociales a nivel institucional y territorial, dando así un nuevo significado a las relaciones sociales.

En este orden de ideas, la economía solidaria surge históricamente como movimiento social con la conformación en 1844 de la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale (cuyo nombre original en inglés era *Rochdale Equitable Pioneers Society*), con la cual se establecen nuevos paradigmas sociales conocidos como principios y valores de una nueva relación económica y social, generando un movimiento con una doctrina y una práctica alternativa y solidaria de la economía, con reconocimiento internacional.

2. *La economía solidaria como sistema*

Cuando hablamos de sistema económico, se puede entender como la fusión sistemática de correlaciones que finalmente van a determinar la actividad económica de un territorio. El fundamento de este sistema es una estructura basada en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas. Al mismo tiempo, el sistema económico da origen a los atributos de las organizaciones económicas de una sociedad o territorio.

La economía solidaria como referente de modelos de gestión asociativa, de balance social, de buenas prácticas, de formas solidarias de prestación de servicios y de crédito, etc., procura distinguirse como un modelo alternativo de creación de valor y de gestión empresarial con rentabilidad social y sostenibilidad, además de ser un referente cultural en la producción de bienes y servicios. Se trata, entonces, de prácticas económicas y sociales donde el ser humano es el fin y la actividad económica es el medio.

En las empresas de economía solidaria predominan características y valores como los siguientes:

Tabla 9
Algunos valores de las empresas de economía solidaria (EES)

Enfoque institucional encaminado al provecho de los individuos.
Actividades económicas y sociales para la producción de bienes y servicios no solo para los asociados, sino para la comunidad entorno.

Generación de empleos dignos y decentes.
Gestión, auto-gestión y co-gestión.
Niveles de salarios justos.
Despliegue de acciones y actividades sin ánimo de lucro.
Promoción y fomento de la inclusión sociolaboral.
Sostenibilidad medio ambiental.

FUENTE: elaboración propia.

3. *La economía solidaria como sector económico*

Una forma de hacer empresa para solucionar diferentes problemas es la economía solidaria. Mediante la cooperación, se da solución a problemas económicos y sociales con la asociatividad, confianza, reciprocidad y trabajo en redes. De esta manera, la economía solidaria se convierte en una opción para guiar de otra manera a la economía y, con ella, a la sociedad. Como sector económico, la economía solidaria aporta no sólo a la producción total de bienes y servicios, sino también a la generación de trabajo productivo justamente remunerado.

4. *Modelo de economía solidaria*

Se denomina modelo a una construcción teórica que empalma elementos heterogéneos, con los cuales se pueden observar hechos económicos para explicar cómo suceden y así poder realizar pronósticos. Ahora bien, teóricamente, un modelo económico es una figura de la articulación de diferentes métodos económicos, acudiendo a variables y conexiones racionales.

En nuestro caso, un modelo económico es la problemática económica en un territorio, con relaciones de prototipo que permiten compararla con otras prácticas que posean características de homogeneidad, racionalidad, eficiencia y eficacia, además de compartir políticas, axiología, etc.

5. *Modelos solidarios*

Son prácticas y acciones económicas para el desarrollo en un espacio territorial que están respaldadas en la filosofía, la teoría y los métodos de la economía solidaria (habitualmente, del ejercicio cooperativo).

La racionalidad de estos modelos ha mejorado con las teorías modernas de administración, lo cual se puede percibir, a nivel internacional, con buenas prácticas de EES.

Para Guerra,²⁰ la economía solidaria es una manifestación socioeconómica en la cual se enlazan tres espacios para el estudio: el movimiento social, con un argumento ideológico partidario de la construcción de un nuevo modelo de desarrollo; el paradigma científico, con una propensión por crear teoría económica alternativa, y el sector económico.

Para Rocha Filho y Gonçalves Cunha,²¹ la economía solidaria se presenta en forma de diferentes emprendimientos (cooperativas, asociaciones, etc.), los cuales practican principios y valores coherentes con la solidaridad y la autogestión, instaurando de esta manera una alternativa en las relaciones laborales. Esta opción trae consigo cooperación distinta a la competición, inteligencia colectiva en lugar de individualismo, gestión colectiva en vez de la precarización de condiciones de trabajo. En esta posibilidad de proyecto de desarrollo, el ejercicio de la democracia es directo y trae inclusión social.

Tabla 10
Dimensiones de la economía solidaria

<i>Dimensión</i>	<i>Contenido</i>	<i>Explicación</i>
Social (Asociatividad)	Cultura de cooperación Liderazgo Trabajo en equipo Participación Comunicación permanente Reciprocidad Compromiso Compartir riesgos Confianza Calidad de Vida Comunidad Educación Igualdad de Oportunidades Inclusión Social Empoderamiento Trabajo Decente Propiedad Colectiva	Construir relaciones de confianza de manera voluntaria con el fin de, a través de una organización, asociarse para solucionar necesidades y, lograr intereses-objetivos comunes. En esta dimensión se pueden establecer alianzas con otros grupos buscando siempre obtener un propósito colectivo.

²⁰ Guerra, Pablo, “La economía solidaria en Latinoamérica”, *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, núm. 110, 2010, pp. 67-76.

²¹ Rocha Filho, Alnary Nunes y Gonçalves Cunha, Luiz Alexandre, “Economía solidaria: alternativa de desarrollo, generación de trabajo, renta y de resistencia de la exclusión social”, *Eleutheria*, vol. 6, enero-diciembre de 2012, pp. 246-260, disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961835015>.

<i>Dimensión</i>	<i>Contenido</i>	<i>Explicación</i>
Económica (Proyecto Productivo)	Crecimiento Económico Mejoramiento Ahorro Comercio Justo Investigación Desarrollo	Desarrollar ideas para impulsar actividades económicas que logren cambiar los escenarios de vida y bienestar. Los instrumentos y materiales que actúan en el proceso de trabajo pertenecen a los trabajadores y la fuente de financiación son los recursos que aportan los asociados. La producción de bienes y servicios busca satisfacer necesidades de los asociados y del territorio donde actúa. En esta dimensión se da acciones sinérgicas con círculos económicos para afianzar su acción.
Cultural (Identidad)	Principios Valores Creencias Normas Símbolos Adaptabilidad Práctica Democráticas Identidad Tecnología	Promover una sociedad de ayuda y autoayuda, buscando el logro de un objetivo en común para el beneficio de la comunidad (territorio). En esta dimensión se despliega una conciencia colectiva, comunitaria y asociativa, apoyada en autogestión, autogobierno y autocontrol; logrando el fin social a través de lo económico, como medio.
Ambiental (Sostenibilidad Ambiental)	Recursos Naturales Evitar Contaminación Proteger Ecosistemas Cultura Ecológica	Crear cultura ecológica para proteger y manipular acertadamente los ecosistemas del territorio, garantizando la sostenibilidad del mismo.
	Recursos Económicos Voluntad Política Empoderamiento Ciudadano.	
Política (Participación Ciudadana)	Mecanismos de Participación. Democracia Participación	Conformar organizaciones donde sus asociados contribuyan democráticamente en la toma de decisiones, hace uso de mecanismos de control y autocontrol.

FUENTE: elaboración propia.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de París (COP21) están a la vanguardia en lo relativo a realidades como la pobreza, la desigualdad o la violación de los derechos humanos. Paralelo a lo anterior, en el presente sistema económico están germinando concepciones denominadas modelos de la nueva economía (NEM), como muestras de que es posible otra economía que esté orientada a las personas. Véase tabla 11.

Tabla 11
 Otros enfoques de economía solidaria

<i>Enfoque</i>	<i>Definición</i>
Sumak Kawsay (Buen Vivir)	Enfoque filosófico que busca la conciliación entre la naturaleza y los ejercicios socioeconómicos. El Buen Vivir adopta una economía basada en los valores de uso en oposición a la ambición (codicia), el desarrollo continuado y la comercialización de la vida.
Economía Civil	Perspectiva italiana de la sociología económica que subraya la práctica de las organizaciones civiles como demandantes del desarrollo y contempla que no solo coexisten actores económicos en el Estado y la empresa capitalista, sino también en las organizaciones basadas en la fraternidad y la reciprocidad.
Socioeconomía de la solidaridad	Proyecta la solidaridad, los valores morales y éticos para interpretar conductas socioeconómicas, determinadas por el trabajo, la cooperación, la colaboración, etc.
Economía del Trabajo	Esta concepción va en contra vía de la supremacía del capital, puesto que enfatiza en los mecanismos de reproducción ampliada, a partir de la lógica, los intereses, identidades y asociaciones de los trabajadores.
Economía Plural	Relaciones entre los productores y, entre éstos y la naturaleza, guiados por preceptos económicos que ensanchan el enfoque mercantil de los mercados reclamando una economía independiente con valores y ejercicios de correlación en los negocios.
Economía del Bien Común- EBC	La EBC es una alternativa para el capitalismo de mercado y para la economía planificada. Sus principios esenciales, son: confianza, honestidad, responsabilidad, cooperación, solidaridad, generosidad y compasión. Esta visión de origen austriaco-alemán tiende a respaldar un modelo de valor de empresa basado en su aporte al bien común y no con valores o indicadores monetarios como el producto interno bruto (PIB).
Economía Colaborativa y el Consumo Colaborativo	Enfoque desarrollado en Norteamérica, que busca dinamizar un modelo económico de canje fundado en la interacción y razonamiento entre productores y consumidores cimentados en la reciprocidad mutua.

<i>Enfoque</i>	<i>Definición</i>
Empresas Sociales	Realización de vínculos entre las asociaciones de ciudadanos, en empresas no lucrativas, con las comunidades de un territorio; para cambiar y crear valor social desde el suministro de servicios y generación de bienestar. Las empresas toman riesgos, e implican a los stakeholders en su gobierno corporativo.
Economía Desinteresada	Concepto tomado por Muhammad Yunus de Bourdieu. Tiene como fundamento la disposición hacia el bien por encima del capital y, está apoyado en valores como la democracia y el compromiso comunitario.

FUENTE: elaboración propia.

6. *Economía solidaria en Colombia*

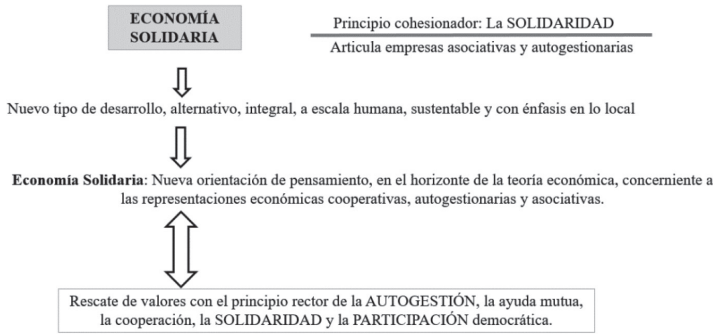
Diferentes autores y organizaciones han puntualizado el concepto de economía solidaria. En Colombia, esta definición está basada en un marco jurídico que contempla tanto la Carta Magna de 1991 como sus diferentes desarrollos legales, incluyendo las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998.

Tabla 12
 La economía solidaria en Colombia. Marco jurídico

Constitución Política de Colombia de 1991	Título II, Capítulo I, Artículo 38. Artículo 58, inciso 3. Artículo 333, inciso 3.
Leyes	Ley 79 de 1988. Ley 454 de 1998.
Decretos	Precooperativas: Decreto 1333 de 1989. Asociaciones Mutuales: Decreto 1480 de 1989. Fondos de Empleados: Decreto 1481 de 1989. Administraciones Públicas Cooperativas: Decreto 1482 de 1989. Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA: Decreto 468 de 1990.
Normas Superintendencia de Economía Solidaria	Circular Básica Jurídica Circular Básica Contable y Financiera Plan Único de Cuentas - PUC Directiva No. 31 de DANSOCIAL y el Ministerio de Educación Nacional (Educación Solidaria, Proyecto Educativo Socio-Empresarial (PESEM), Balance Social y Fondo de Educación).

FUENTE: elaboración propia a partir de la legislación de Colombia vigente en 2019.

Gráfico 1
 Concepto de economía solidaria



FUENTE: elaboración propia.

La Ley 79 de 1988 desarrolla el concepto de sector cooperativo. Luego, la Ley 454 de 1998 extendió la noción a sistema e incluyó, además de las cooperativas, a mutuales y fondos de empleados, y las vinculó con las Juntas de Acción Comunal (JAC), voluntariados y fundaciones, ya que en todas ellas sus aportantes benefician a terceros. En el artículo segundo de la Ley 454 de 1998 se define por economía solidaria al “sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía”.

Tabla 13
 Organizaciones Solidarias en Colombia

Organizaciones de Economía Solidaria	Empresas sin ánimo de lucro con actividades basadas en los principios y valores de la economía solidaria.	1. Cooperativas: 1. Especializadas; a) Multiactivas; b) Integrales; 2. De Trabajo Asociado; c) Precooperativas. 3. Fondos de empleados 4. Asociaciones mutuales
--------------------------------------	---	---

Organizaciones Solidarias de Desarrollo	Instituciones sin ánimo de lucro que utilizan recursos privados y de gobierno para crear bienes y servicios, además de practicar el derecho a solidarizarse.	1. Asociaciones 1. Corporaciones 2. Fundaciones 2. Grupos de Voluntariado 3. Comisiones Empresariales (CE) de las Juntas de Acción Comunal (JAC)
---	--	--

FUENTE: elaboración propia a partir de la legislación de Colombia vigente en 2019.

Tabla 14
Entidades de apoyo, protección y vigilancia del sector solidario

<i>Entidad</i>	<i>Rol frente a las empresas de economía solidaria (EES)</i>
Ministerio del Trabajo: Encargado de formular y adoptar políticas y planes en materia laboral.	Formular y orientar políticas públicas para el fomento, fortalecimiento y protección de las EES.
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS. Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente.	Promover, fomentar, fortalecer y desarrollar socio-empresarialmente las EES.
Superintendencia de la Economía Solidaria. (SUPERSOLIDARIA). organismo técnico adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público que tiene por objeto la supervisión sobre la actividad financiera de las EES.	Ejercer la Supervisión de las EES, a través del control, inspección y vigilancia.
Fondo de Garantía de Entidades Cooperativas - FOGACOOP: Entidad Financiera vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.	Protege a los depositantes y ahorradores de las EES. buscando preservar el equilibrio y la equidad económica.
Consejo Nacional de Economía Solidaria - CONES: Organismo consultivo y de apoyo al Estado.	Formular y coordinar políticas, estrategias, planes, etc. para el sistema de la economía solidaria.
Entes territoriales	Control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

FUENTE: elaboración propia a partir de la legislación de Colombia vigente en 2019.

Tabla 15
Organismos de segundo y tercer grado

<i>Organismo</i>	<i>Tipo</i>	<i>Constitución</i>
Segundo Grado	Centrales Federaciones Uniones Ligas	De carácter nacional con un número mínimo de diez (10) EES. De carácter regional con no menos de cinco (5) EES.
Tercer Grado	Confederación	Se constituye con un número no inferior a doce (12) Organismos de Segundo Grado.

FUENTE: elaboración propia a partir de la legislación de Colombia vigente en 2019.

En los modelos de economía solidaria, la gestión se desarrolla a través de procesos, lo cual conlleva a estar alerta no sólo de a “quién” se le prestan los servicios (es decir, usuario, cliente, asociado, propietario), sino también al “cómo” se prestan los procesos.²²

De acuerdo con Pérez Villa,²³ el modelo trasmuta la práctica de los valores y principios en la máxima expresión del gobierno, puesto que las empresas aplican en la práctica económica y social valores como la libertad, la participación, la autonomía, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia y el diálogo. De igual manera, Pérez Villa señala que, en este modelo, el buen gobierno es garante de que el racionamiento de los servicios se ejecute sobre la base de principios de equidad, honestidad y transparencia. El gobierno en las EES es un proceso permanente de supervisión y control, y no de gestión.

El modelo también lleva inmerso la responsabilidad social (RS), la cual está apoyada en valores éticos y en el diálogo con sus partes interesadas. Desde el inicio del modelo, esta RS es inherente a él. La economía solidaria es superior respecto al capitalismo desde el enfoque humano, social y ético.²⁴

²² Pérez Villa, Pastor Emilio, “Sistema de gestión integral (SGI) bajo la Norma ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 en una cooperativa”, Memorias, vol. 8, núm. 14, 2010, pp. 230-240.

²³ Pérez Villa, Pastor Emilio, “Gobierno y gobernabilidad en las empresas mutuales. Identificación. Concepto. Aplicación”, Económicas CUC, vol. 37, núm. 2, julio-diciembre de 2016, disponible en https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1151/pdf_115.

²⁴ Pérez Villa, Pastor Emilio, “Investigación documental ética y responsabilidad social (RS) en las empresas de economía solidaria”, Económicas CUC, vol. 34, núm. 2, 2013, pp. 51-66 [3-18], disponible en https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/594/pdf_81.

Tabla 16
 Valores y principios: guía para la acción

<i>Valores de Primer Orden (Fines en sí mismos)</i>	<i>Valores de Segundo Orden</i>	<i>Principios</i>
<i>Valores políticos:</i>	Democracia	Ingreso Voluntario y Abierto
Libertad	Equidad	Control Democrático
Igualdad	Autoayuda Esfuerzo propio	Participación
Solidaridad	Confianza	Autonomía Independencia
<i>Valores éticos:</i>		Cooperación
Honestidad		Preocupación por la Comunidad
Apertura		
Responsabilidad Social		
Cuidado de los Otros		

FUENTE: Pérez Villa, Pastor Emilio, “Investigación documental ética y Responsabilidad Social (RS) en las empresas de economía solidaria”, *Económicas CUC*, vol. 34, núm. 2, 2013, p. 61 [13]; disponible en: https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/articulo/view/594/pdf_81.

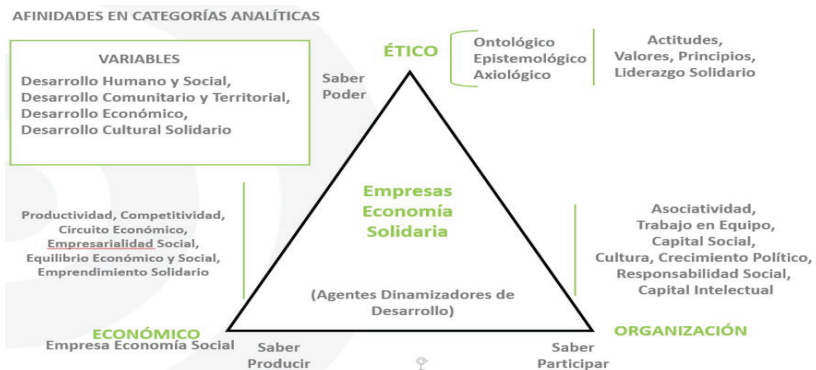
Para convertirse en guía para la acción, los anteriores valores y principios deben estar acompañados de educación, formación, información y de la sociedad civil. En conclusión, el modelo de economía solidaria está fundamentado en el marco conceptual del gráfico 2 en la siguiente página.²⁵

VII. METODOLOGÍA

Este trabajo fue desarrollado bajo una metodología mixta. En la primera parte (cualitativa), se realizó una búsqueda y revisión sistemática relacionada con los aspectos laborales en Colombia (trabajo, trabajo digno-decente y economía solidaria). Se empleó como estrategia la búsqueda de material que ofreciera información y que ampliara al máximo la literatura especializada sobre el tema. Para ello, se buscó en índices bibliográficos, motores de búsqueda y bases de datos, y se hizo una revisión de las referencias bibliográficas de los trabajos recuperados.

²⁵ Pérez Villa, Pastor Emilio, Introducción a la economía solidaria. Material núm. 2, Medellín, Universidad Cooperativa de Colombia, junio de 2016, disponible en <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/498/3/Li%2013%20Introducci%20ob3n%20a%20la%20Econom%20ada%20Solidaria.pdf.2016>.

Gráfico 2
Marco conceptual del modelo de economía solidaria



FUENTE: Pérez Villa, Pastor Emilio, *Introducción a la economía solidaria. Material núm. 2*, Medellín, Universidad Cooperativa de Colombia, junio de 2016, p. 14; disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/498/3/Lic%2013%20Introducci%3%b3n%20a%20la%20Econom%3%ada%20Solidaria.pdf>.

Para la búsqueda de información se utilizaron los siguientes índices: Re-dalyc, Web of Science, Scopus y Scielo. De igual manera, se recurrió a Google Académico como motor de búsqueda. En esta primera estrategia de exploración se seleccionaron las referencias que estuvieran relacionadas con el tema que fue abordado en este documento. De forma paralela, se realizaron otras pesquisas en las bases de datos con el fin de obtener textos completos de los documentos identificados. Dichas bases de datos fueron: ProQuest, EBSCO, eLibro, ScienceDirect y Dialnet.

Para el sondeo de la información, se definieron algunas palabras claves iniciales como situación laboral colombiana, trabajo, inclusión laboral, economía solidaria, trabajo decente y trabajo digno. Para la selección de los documentos, los criterios de inclusión fueron: trabajos originales que estuvieran publicados en revistas indexadas o información que se encontrara en sitios web de instituciones públicas o privadas reconocidas. Los documentos seleccionados fueron publicados desde el año 2000 hasta la fecha. No se excluyeron documentos por el idioma, pero sí se descartaron aquellos documentos que no cumplieran con los criterios expuestos anteriormente. En total, se lograron identificar más de 70 referencias, pero para la construcción de este documento se excluyeron 14 por no cumplir con los criterios definidos por los autores.

Se diseñó una matriz para la observación y síntesis de la documentación, teniendo en cuenta: base de datos, año de publicación, país, conceptos centrales, metodología, propósitos, alcances, conclusiones y bibliografía.

El segundo componente metodológico fue el cuantitativo. Para esto, se diseñó un instrumento en el cual se definieron 10 categorías y, en cada una de ellas, se formularon una serie de preguntas que tuvieran relación con cada categoría. Dicho instrumento fue enviado a un total de 53 EES de la ciudad de Medellín. El propósito de ello era generar una serie de indicadores, bajo unas categorías establecidas y propuestas por la OIT, con la finalidad de establecer como estas EES ofrecen a sus empleados algunos elementos vinculados a una serie de indicadores, según dichas categorías formuladas por la OIT, y que hacen parte del análisis que puede establecerse en todo tipo de organización para la medición de un trabajo decente.

VIII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Según el análisis realizado a la información recolectada, las respuestas obtenidas con el instrumento diseñado indican que existe una relación entre el tipo de contrato y el género de la persona contratada. Respecto al género masculino, los trabajadores de este género tienen mayor presencia en las EES y la mayoría de ellos cuentan con un contrato a término fijo. Por su parte, las personas contratadas del género femenino tienen menor presencia en las EES, siendo contratadas principalmente por un término indefinido.

Tabla 17
Género vs tipo de contrato

<i>Género</i>	<i>Tipo de contrato</i>
<i>Hombre</i>	55%
Término fijo	39%
Término indefinido	16%
<i>Mujer</i>	46%
Convenio de trabajo asociado	13%
Término fijo	3%
Término indefinido	30%

FUENTE: elaboración propia.

En relación con la categoría “oportunidad de empleo”, se formularon cuatro preguntas relacionadas con dicha categoría que permitirán identificar la percepción de los participantes respecto a ella dentro las EES.

Tabla 18
 Oportunidades de empleo

<i>Etiquetas calificativas</i>	<i>Considera usted que es fácil vincularse, como empleado, en las empresas del sector solidario</i>	<i>Le gustaría continuar su proceso laboral vinculado a empresas del sector solidario</i>	<i>Considera usted que actualmente existe oferta laboral atrayente en las empresas de economía solidaria</i>	<i>Las empresas del sector solidario tienen incentivos diferenciadores de otro tipo de empresa</i>
Muy de acuerdo	15%	85%	14%	30%
De acuerdo	60%	16%	19%	30%
En desacuerdo	13%	0%	55%	41%
Muy en desacuerdo	13%	0%	13%	0%

FUENTE: elaboración propia.

De acuerdo con lo expuesto en la tabla anterior, se puede destacar que, de los participantes, 60% de ellos dicen estar de acuerdo con la facilidad de vinculación laboral que ofrecen las empresas del sector solidario de Medellín. En relación con el deseo de mantener una vinculación laboral con este tipo de organización, 85% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo, lo que permite interpretar que este sector ofrece satisfacción y garantiza bienestar a sus empleados. Por su parte, 55% de los participantes manifestaron su desacuerdo en creer que, en la actualidad, existe oferta laboral atrayente en este tipo de organización. Finalmente, frente a la pregunta sobre si sentían que las empresas del sector solidario tenían incentivos que pudieran ser diferenciadores respecto a otros tipos de organizaciones, 41% de las respuestas obtenidas fueron de desacuerdo a ello.

Respecto a la “estabilidad y seguridad en el empleo”, se realizó un análisis inicial sobre la estabilidad laboral, cuyo resultado fue que estas empresas brindan permanencia a los empleados, ya que la mayoría de los participantes manifestaron tener una relación laboral de más de 5 años de antigüedad en estas organizaciones.

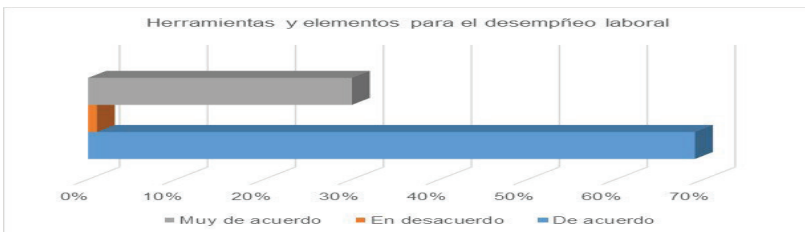
Gráfico 3
Años de permanencia en las organizaciones



FUENTE: elaboración propia.

En la categoría “desempeño laboral”, se incluyó una pregunta acerca del ofrecimiento, por parte de las empresas del sector solidario, de las herramientas y elementos suficientes para el desempeño adecuado de la labor para la cual los trabajadores habían sido contratados. Como puede observarse en la siguiente ilustración, la principal respuesta por parte de los empleados fue que estaban de acuerdo en que recibían las herramientas y elementos necesarios para desarrollar sus actividades (69%).

Gráfico 4
Herramientas y elementos para el desempeño laboral



FUENTE: elaboración propia.

En la categoría “promoción del desarrollo profesional”, se preguntó sobre la manera en que las empresas de la economía solidaria están garantizando el desarrollo profesional de sus empleados por medio de alguna de las siguientes actividades: formación y capacitación, ascensos, incentivos y tiempo para la cualificación (educación superior). En la siguiente gráfica se destaca la formación y capacitación como la principal alternativa para el desarrollo profesional que están promoviendo las EES en Medellín.

Gráfico 5
 Promoción del desarrollo profesional



FUENTE: elaboración propia.

“Ingresos adecuados y trabajo productivo” fue otra de las categorías formuladas y, en ella, se formularon tres preguntas que permitirán comprenderla. En la tabla 19 se observa la relación de las respuestas ofrecidas por los participantes en el proceso. Nótese que en los resultados se presenta una tendencia de igualdad en las diversas respuestas obtenidas.

Tabla 19
 Ingresos adecuados y trabajo productivo

Etiqueta calificativa	<i>La empresa tiene claramente definido una escala salarial</i>	<i>Considera usted que en las empresas de economía solidaria se reciben mejores ingresos salariales comparados con los ingresos de las empresas del sector privado con ánimo de lucro</i>	<i>La empresa tiene establecido en su proceso de mejora, la evaluación del personal a través de indicadores de gestión o de desempeño</i>
Muy de acuerdo	29%	0%	29%
De acuerdo	30%	30%	20%
En desacuerdo	39%	31%	26%
Muy en desacuerdo	2%	39%	25%

FUENTE: elaboración propia

Se destaca de la tabla anterior que, en relación con la definición de la escala salarial, los empleados han expresado estar en desacuerdo con la existencia o claridad de ésta (39%), lo que implica la necesidad de hacer un llamado

para que las empresas de este sector puedan establecer una estrategia para dicha definición y, con ello, se pueda garantizar la igualdad salarial entre los empleados. Ahora bien, a pesar de que las EES ofrecen estabilidad laboral, 39% de los empleados manifestaron que están muy en desacuerdo en creer que estas empresas ofrecen un mejor ingreso salarial, comparado al que ofrecen las empresas del sector privado con ánimo de lucro. De alguna manera, dicha respuesta podría ser interpretada como falta de garantía de este tipo de organización para ofrecer salarios que coadyuven a optimizar la calidad de vida de los empleados. Finalmente, es importante destacar que, desde los procesos de gestión humana, todas las empresas (sin importar si éstas son del sector de la EES, públicas o privadas) deben tener establecido un proceso de mejora y la definición de indicadores de gestión de desempeño que permitan identificar las falencias y planes de mejora para la calidad laboral de los colaboradores.²⁶ Por lo anterior, cuando se les preguntó a los trabajadores sobre la existencia de ello en las EES, 29% de los participantes coinciden en afirmar estar muy de acuerdo.

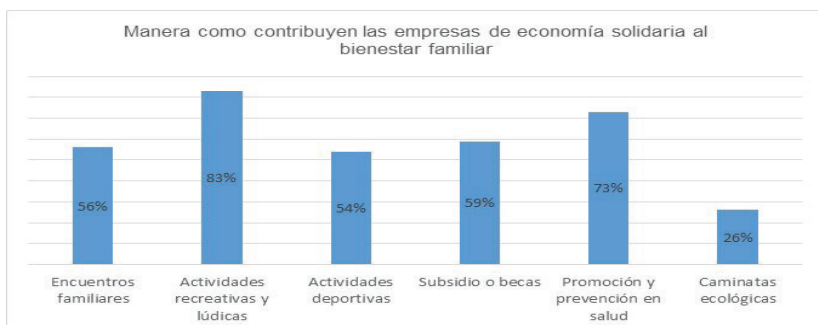
Ya se ha dicho que, para lograr un trabajo decente en la organización, se hace necesario que ella establezca una conciliación del trabajo con la familia, razón por la cual se definió como categoría para tener presente en el formulario establecido y, con ello, se pudiera identificar la percepción del participante respecto al tema. El propósito de preguntar sobre la manera como las EES contribuyen al bienestar del núcleo familiar tuvo como propósito la identificación de la efectiva contribución de éstas a uno de los principios sociales que cualquier organización debe tener en cuenta. En la gráfica 6, en la siguiente página, se hace una alusión a los porcentajes obtenidos, los cuales, de manera general, reflejan que todos los participantes destacan la labor de las EES con el bienestar familiar a través de diferentes actividades de integración o lúdicas.

En el estudio del trabajo decente es necesario analizar las “horas de trabajo” y, por ello, se estableció como una categoría más a indagarse, en la cual se incluyeron cuatro preguntas relacionadas con la jornada laboral, con el propósito de conocer si los empleados de estas empresas consideraban que la jornada laboral se ajustaba a la normatividad vigente y a los convenios establecidos para la generación de un trabajo decente. Se destaca en la tabla 20, en la siguiente página, que 54% de los encuestados están en desacuerdo respecto

²⁶ Montoya Agudelo, César Alveiro et al., “El factor humano como elemento competitivo para la organización moderna”, en Tañski, Nilda Catalina y Statkiewicz, Nadia Lorena (eds.), *Ensayos socioeconómicos iberoamericanos*, Posadas, Universidad Nacional de Misiones, 2017.

a tener una jornada laboral superior a lo establecido por la ley (máximo 48 horas), mientras que 43% de ellos están de acuerdo en que su jornada laboral es extenuante. De igual manera, 56% de ellos afirmaron estar en desacuerdo cuando se les preguntaba si en su jornada laboral logran culminar todas sus tareas. Finalmente, 53% de los encuestados afirmaron estar en desacuerdo respecto a estar trabajando horas extras frecuentemente.

Gráfico 6
 Bienestar familiar



FUENTE: elaboración propia.

Tabla 20
 Horas de trabajo

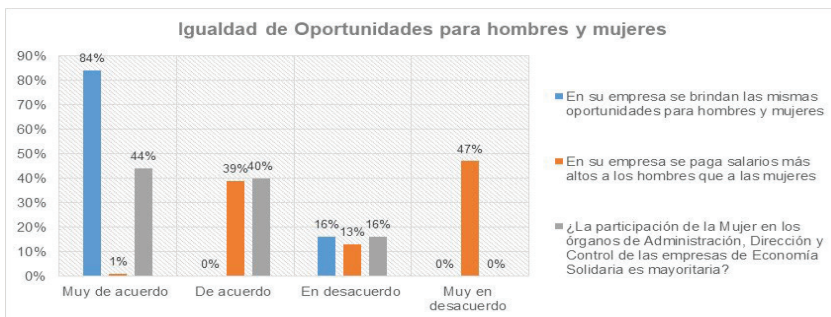
<i>Etiqueta calificativa</i>	<i>Su jornada laboral es superior a las horas establecidas por ley (48 semanales)</i>	<i>Su jornada laboral es extenuante</i>	<i>En su jornada laboral logra culminar todas sus tareas</i>	<i>Trabaja horas extras con frecuencia</i>
Muy de acuerdo	3%	2%	15%	0%
De acuerdo	28%	43%	2%	13%
En desacuerdo	15%	40%	56%	34%
Muy en desacuerdo	54%	15%	27%	53%

FUENTE: elaboración propia.

En relación con la categoría “igualdad de oportunidades y trato”, se pretendió indagar sobre la percepción que se tiene por parte de los trabajadores de las EES del trato en igualdad de condiciones y en brindar las mismas

oportunidades para todos. Según los resultados, 84% de los participantes están muy de acuerdo en afirmar que en estas empresas se brindan las mismas oportunidades para hombres y mujeres, siendo ello una respuesta a los lineamientos establecidos por la OIT. Según la ilustración que se presenta a continuación, 47% de los encuestados han manifestado estar muy en desacuerdo con que se pague un salario más alto a los hombres que a las mujeres y 40% de ellos manifestaron estar de acuerdo en que la participación de la mujer es mayor en los organismos de administración, gestión, vigilancia y control en estas EES.

Gráfico 7
Bienestar familiar



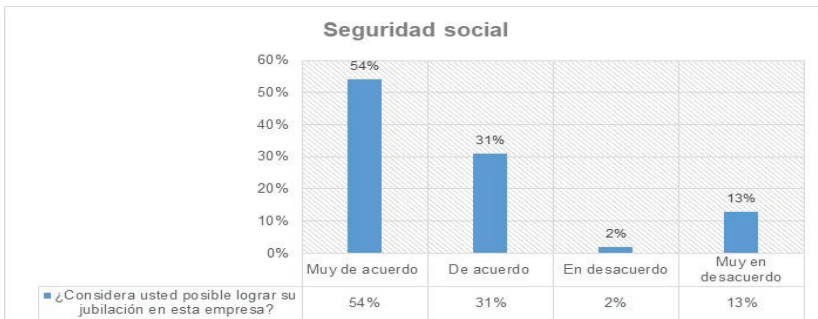
FUENTE: elaboración propia.

Finalmente, como parte del instrumento utilizado se indagó acerca de la “seguridad social”. Para ello, se preguntó sobre la posibilidad de lograr la jubilación en la EES donde trabajaba. Como respuesta a ello, 54% de los participantes manifestaron que sí sería posible que puedan alcanzar su jubilación en la organización donde hoy en día están vinculados laboralmente. En la ilustración que se presenta en la siguiente página, se hace referencia a algunos elementos ofrecidos por las empresas, los cuales fueron definidos y vinculados en esta categoría, forman parte de ese indicador relacionado con ésta y son parte fundamental de las garantías que se deben ofrecer para contar con un trabajo decente, según los lineamientos formulados por la OIT.

IX. CONCLUSIONES

La economía solidaria es innovadora, lo que la lleva a tener resistencia ante los mercados capitalistas, además de que es fundamental para cualquier proyecto de desarrollo social incluyente; es una alternativa local con alcance global para proteger el territorio y producir desarrollo, ya que no es una propuesta coyuntural, sino una perspectiva orientada hacia el futuro.

Gráfico 8
Bienestar familiar



FUENTE: elaboración propia.

Estudiar la manera en que las EES brindan un trabajo digno y decente para sus empleados debe ser un asunto que no debe pasar por alto el interés organizacional de ofrecer garantías relacionadas con los principios de inclusión, igualdad, oportunidad de acceder al trabajo y de ver a éste como un principio y un derecho fundamental, donde tanto hombres como mujeres puedan sentir la seguridad y la posibilidad de participar en el diálogo social.

Utilizando el modelo solidario es viable construir en Colombia el argumento de crecimiento con enfoque territorial, incluyendo una política y un modelo para la gestión de empleos que fomente el emprendimiento sostenible con protección, de forma general, al sector solidario y, de forma particular, a la asociatividad.

Las EES son organizaciones que, desde su doctrina, filosofía y administración, buscan contribuir de manera permanente y decidida en el ofrecimiento de puestos de trabajo que respondan a los criterios planteados por la OIT relacionados con el trabajo digno y decente en identidad de contextos sin

distinción, respondiendo de igual manera a los derechos establecidos en los diferentes ordenamientos legislativos nacionales e internacionales.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Constituyente, *Gaceta constitucional*, núm. 23, Bogotá, 19 de marzo de 1991; disponible en: <https://babel.banrepcultural.org/digital/collection/p17054coll26/id/3752>.
- Asamblea Nacional Constituyente, *Gaceta constitucional*, núm. 85, Bogotá, 21 de mayo de 1991, disponible en: <https://babel.banrepcultural.org/digital/collection/p17054coll26/id/3728>.
- CAMPERO, Guillermo, “¿Qué significa el trabajo humano hoy? Reflexiones sobre un libro indispensable”, en CÁRDENAS, Ana *et al.* (eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Santiago, Catalonia, 2012.
- CHAPARRO HERNÁNDEZ, Sergio Raúl y BERNAL URIBE, Carolina, *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá, Procuraduría General de la Nación, 2011.
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia núm. C-425/05, 26 de abril de 2005, disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-425-05.htm>.
- Corte Constitucional de Colombia, sentencia núm. T-498/94, 04 de noviembre de 1994, disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-498-94.htm>.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*, marzo 2019, disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>, consultado el 18 de marzo de 2019.
- GUERRA, Pablo, “La economía solidaria en Latinoamérica”, *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, núm. 110, 2010.
- MONTOYA AGUDELO, César Alveiro *et al.*, “El factor humano como elemento competitivo para la organización moderna”, en TAÑSKI, Nilda Catalina y STATKIEVICZ, Nadia Lorena (eds.), *Ensayos socioeconómicos iberoamericanos*, Posadas, Universidad Nacional de Misiones, 2017.
- MONTOYA AGUDELO, César Alveiro *et al.*, “Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las Pyme mexica-

- nas y colombianas”, *Visión de Futuro*, año 14, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre de 2017, disponible en: <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/160/70>.
- MONTOYA AGUDELO, César Alveiro y MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo, *El trabajo decente como Objetivo del Milenio, logros y retos desde una perspectiva comparada Colombia-México*, Medellín, ALAFEC, 2016; disponible en: http://www.alafec.unam.mx/memoria_xv.php.
- NEFFA, Julio César, “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”, *Orientación y Sociedad*, vol. 1, 1999, disponible en: http://www.memoria.fabce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, junio de 1999, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- PÉREZ VILLA, Pastor Emilio *et al.*, “Trabajo digno y decente en el sector de la economía solidaria colombiana”, en MONTOYA AGUDELO, César Alveiro (ed.), *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones*, Bogotá, Universidad Cooperativa de Colombia, 2019.
- PÉREZ VILLA, Pastor Emilio, “Gobierno y gobernabilidad en las empresas mutuales. Identificación. Concepto. Aplicación”, *Económicas CUC*, vol. 37, núm. 2, julio-diciembre de 2016, disponible en: https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1151/pdf_115.
- PÉREZ VILLA, Pastor Emilio, “Investigación documental ética y Responsabilidad Social (RS) en las empresas de economía solidaria”, *Económicas CUC*, vol. 34, núm. 2, 2013, disponible en: https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/594/pdf_81.
- PÉREZ VILLA, Pastor Emilio, “Sistema de gestión integral (SGI) bajo la Norma ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 en una cooperativa”, *Memorias*, vol. 8, núm. 14, 2010.
- PÉREZ VILLA, Pastor Emilio, *Introducción a la economía solidaria. Material núm. 2*, Medellín, Universidad Cooperativa de Colombia, junio de 2016, disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/498/3/Lic%2013%20Introducci%oc3%b3n%20a%20la%20Econom%oc3%ada%20Solidaria.pdf>.
- ProColombia, “5 aspectos clave de la legislación laboral en Colombia”, *Invierta en Colombia*, 4 de diciembre de 2018, disponible en: <https://investincolombia.com.co/es/articulos-y-herramientas/articulos/5-aspectos-clave-de-la-legislacion-laboral-en-colombia>.

- ROCHA FILHO, Alnary Nunes, y GONÇALVES CUNHA, Luiz Alexandre, “Economía solidaria: alternativa de desarrollo, generación de trabajo, renta y de resistencia de la exclusión social”, *Eleuthera*, vol. 6, enero-diciembre de 2012, disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961835015>.
- TREMBLAY, Crystal, *Advancing the Social Economy for Socio-economic Development: International perspectives*, Victoria, Canadian Social Economy Hub, septiembre de 2009 (Public Policy Paper Series, núm. 1).
- YEPES, Carlos Raúl, *Por otro camino. De regreso a lo humano*, Bogotá, Aguilar, 2017.