

**PROPUESTA DE LA APLICACIÓN DE UN MODELO DE
CONTRATACIÓN A LOS VENDEDORES O AYUDANTES DE LOS
CONCESIONARIOS DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA ROMÁN
S.A. DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR**

OSCARINA PERTUZ GALEANO

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
VALLEDUPAR**

2004

**PROPUESTA DE LA APLICACIÓN DE UN MODELO DE
CONTRATACIÓN A LOS VENDEDORES O AYUDANTES DE LOS
CONCESIONARIOS DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA ROMÁN
S.A. DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR**

OSCARINA PERTUZ GALEANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTENER EL TÍTULO DE
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALLEDUPAR

2004

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL
JURADO

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

|
VALLEDUPAR, ABRIL DE 2004

TABLA DE CONTENIDIO

	Página
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	13
1. TITULO DEL PROBLEMA	13
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2.1 Formulación del Problema	17
1.2.2 Sistematización del problema	18
1.3 OBJETIVOS	19
1.3.1 Objetivos Generales	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 JUSTIFICACIÓN	20
1.5 MARCO REFERENCIA	21
1.5.1 Marco Teórico	21
1.5.2 Marco Conceptual	27
1.5.3 Marco Legal	30
1.5.4 Marco Espacial	50
1.5.5 Marco Temporal	51
1.6 HIPOTESIS	51
1.7 DISEÑO METODOLOGICO	51
1.7.1 Tipo de Estudio	51
1.7.2 Método de Investigación	52
1.7.3 Instrumentos para recopilar información	52
1.7.4 Población Universo	53
1.7.5 Tratamiento de la información.	53
2. DIAGNOSTICO Y EALUACION DE LA SITUACIÓN	54

ACTUAL DE CONCESIONARIOS Y VENDEDORES		
2.1	CONTRATOS	54
2.1.1	Contrato de Concesión	54
2.1.2	Obligaciones del Contrato de Concesión	55
2.1.2.1	Obligaciones del Concesionario como contratista Independiente	56
2.1.2.2	Obligaciones de la Empresa Embotelladora Román S.A. con el concesionario	57
2.1.3	Incumplimiento o Violaciones al Contrato de Concesión	58
2.2	RELACIONES LABORALES y COMERCIALES DADAS EN EMBOTELLADORA ROMÁN S.A.	60
2.2.3	Relaciones del Concesionario con la Empresa Embotelladora Román S.A	60
2.2.2	Relaciones del Concesionario con los vendedores o ayudantes	61
2.2.3	Relaciones del vendedor con la empresa Embotelladora Román S.A	62
2.2.4	Relación solidaria de la Empresa Embotelladora Román S.A.	63
2.3	SISTEMA DE COMPENSACIÓN DE LOS CONCESIONARIOS Y VENDEDORES O AYUDANTES	63
2.3.1	Ingresos Concesionarios	64
2.3.1.1	Ingresos Concesionarios Tradicionales	65
2.3.1.2.	Ingresos Concesionario de Licencia	69
2.3.2	Ingreso de Vendedores o Ayudantes	72
2.4	INDICADORES ORGANIZACIONALES	74
3	MODELO DE CONTRATO PROPUESTO A IMPLEMENTAR LOS VENDEDORES O AYUDANTES DE CONCESIONARIO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA ROMÁN .SA.	84
3.1	TIPOS DE CONTRATOS	86
3.1.1	Sistema de Contratación con los Concesionarios	86

3.1.2	Sistema de contratación de los vendedores o ayudantes de concesionarios	87
3.2	RELACIONES COMERCIALES	92
3.2.1	Relaciones del Concesionarios con la Cooperativa de Trabajo Asociado	92
3.2.2	Relación del Vendedor o ayudante de Concesionario con la Cooperativa de Trabajo Asociado	92
3.2.3	Relación de la cooperativa con la empresa Embotelladora Román S.A.	93
3.3	SISTEMA DE COMPENSACIÓN PARA LOS VENDEDORES O AYUDANTE DE LOS CONCESIONARIOS	94
3.3.1	Compensación Ordinaria	94
3.3.2	Compensación Semestral	95
3.3.3	Compensación Anual	96
3.4	PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL	97
3.5	DEDUCCIONES DEL ASOCIADO DE LA C.T.A	98
4	FUNCIONAMIENTO DE UNA COOPERATIVA DE RABAJO ASOCIADO	99
4.1	ESTRUCTURA DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	99
4.2	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LA COOPERTIVA DE TRABAJO ASOCIADO	100
4.2.1	Asamblea de Asociados	100
4.2.2	Concejo de Administración	100
4.2.3	Comité de Vigilancia	101
4.2.4	Revisor Fiscal	102
4.2.5	Comité de Educación	102
4.2.6	Gerencia General	103
4.3	Operación Logística de la Cooperativa de Trabajo Asociado	105
5.	COSTOS Y BENEFICIOS PARA EL CONCESIONARIO	106

5.1. Costos del Contrato de Concesionario con la Cooperativa de Trabajo Asociado	106
5.2 BENEFCIOS	108
5.2.1 Beneficios para el Concesionarios y la Empresa Embotelladora Román S.A	108
5.2.2 Beneficios para el Vendedor o Ayudante de Concesionario	108
CONCLUSIÓN	

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla No. 1. Fletes Pagados por tipo de Distribución	66
Tabla No.2. Ingresos brutos de concesionarios tradicionales por tipo de distribución	67
Tabla No. 3 Ingresos y egresos de un concesionario de preventa	68
Tabla No. 4 Ingresos Totales por ruta	69
Tabla No.5 Ingresos brutos de concesionarios de licencia por tipo de distribución	70
Tabla No. 6 Ingresos y deducciones concesionarios de licencia	71
Tabla No. 7 Ingresos totales de concesionarios de licencia	71
Tabla No. 8 Deducciones que le hacen los concesionarios a los vendedores por seguridad social	72
Tabla No. 9 Resultados de medición de clima organización del área comercial durante el año 2003.	82
Tabla No. 10 Utilidades Netas de preventa pura mes de marzo	106
Tabla No. 11 Matriz de costos de un vendedor o ayudante de concesionario	107

LISTA DE GRAFICAS

	Página
Grafica No.1 Resultados de la medición del clima organizacional por tipo de contrato en Embotelladora Román S.A.	78
Grafica No.2 Resultados totales de la medición del clima Organizacional por factores de medición	79
Grafica No. 3 Resultados clima Organización vendedores y concesionarios - Seguridad Social	80

DEDICATORIA

Este proyecto dedicado especialmente a DIOS todo poderoso, ser supremo, fuente de luz, fortaleza y sabiduría, gracias a él pude comenzar y culminar de manera satisfactoria esta maravillosa tarea y realizar mi sueño el de ser Profesional.

Con especial satisfacción y gran amor dedico este título a mis hijos, EDUARDO ANDRES Y ALBERTO RAFAEL ARZUAGA PERTUZ, quienes son mi mayor fuente de motivación para a seguir adelante.

A mi Madre OLIVA MARIA GALEANO, quien me enseña a luchar y a valerme por mis propios medios.

A mi Hermana DALIA ROSA Y DIEGO LUIS PERTUZ, quién me anima cada día a seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, OLIVA MARIA GALEANO, por todo el tiempo que le dedico a mis hijos para así tener el tiempo y el espacio disponible para poder realizar con éxito este proyecto

A toda la Administración, Tutores y Coordinación de la UNAD, por su colaboración y apoyo para la realización y validación de este proyecto.

A la Tutora OVIERIS MORENO PEÑALOZA, Tutor de este proyecto quién me condujo desde el inicio hasta el fin de este proyecto, dedicando con paciencia el tiempo y experiencia para el logro de los objetivos.

A mi empresa EMBOTELLADORA ROMÁN S.A. por toda la experiencia y conocimientos transmitidos a través de cada cargo ocupado y poder así vivenciar la problemática de mi proyecto y poder brindarles la oportunidad de aplicarlo para la adecuada Administración del Recurso Humano.

RESUMEN

El objetivo de este proyecto es garantizarle al vendedor del concesionario unos ingresos que le permitan sostener su calidad de vida y poder brindarle a su familia un mejor bienestar cubriéndolos con todos los beneficios sociales que los trabajadores pueden brindarle a su grupo familiar.

Esta propuesta es el resultado de una investigación realizada tanto al concesionario como al vendedor que distribuyen productos de la marca Coca Cola en la empresa Embotelladora Román S.A, donde se tiene en cuenta los tipos de contratos, los ingresos, las relaciones legales y comerciales, y en el que se detectan un alto riesgo de demandas por la no existencia al cumplimiento de las normas mínimas legales que un trabajador debe tener, involucrando directamente a la empresa ya que es de su control velar por la adecuada prestación de servicio de sus contratista y de los empleados de sus contratista para no haberse afectado por problemas de demandas legales por solidaridad.

La aplicación de una cooperativa de trabajo asociado es el método propuesto en este proyecto para garantizar a los vendedores o ayudantes de concesionarios a tener cubiertas las necesidades básicas, que son muy semejantes a las de la ley laboral. Con esta cooperativa el concesionario hará un contrato mercantil de prestación de servicio y el ayudante o vendedor se afiliara como trabajador asociado y hará un acuerdo cooperativo para ejercer las funciones de vendedores y los cuales se les cancelará una compensación mensual más derecho a todas sus prestaciones sociales integral que en la cooperativa se llamará compensaciones. Al igual tendrán derecho a su dotación de uniformes y seguridad industrial. Con la implementación de este proyecto la empresa Embotelladora Román S.A., Los concesionario y los vendedores estarían en un ambiente organizacional apto para garantizar el crecimiento del volumen el logro de los resultados

INTRODUCCIÓN

No hay nada mejor que el día en que sabes te van a pagar por tu trabajo hecho, empiezas a hacer planes, estás feliz todo el día y no es para menos, el dinero es capaz de comprar ilusiones y sueños. Dentro de una organización, la administración de salarios o compensación es de vital importancia para el correcto funcionamiento de la misma y para crear una motivación en los trabajadores.

La parte más importante en una empresa es mantener a todos sus colaboradores motivados a la realización de sus tareas, lo cual es el propósito en este trabajo dentro la Embotelladora Román S.A.- Valledupar convirtiéndose, en elemento fundamental para el buen funcionamiento y mantener un adecuado clima laboral dentro de esta unidad de negocios con el fin de poder presentar alternativas que lleven al cumplimiento según las constitución política de Colombia y las leyes que rigen la estabilidad laboral y la garantía de unos ingresos a toda persona que realice una actividad.

Este proyecto está compuesto por 5 unidades, en la primera unidad se plantea la problemática que se de detecta en la Administración del administración del contrato de concesión donde el vendedor o ayudante de Concesionario es un trabajador que no esta teniendo ingresos acorde a la carga de trabajo que tienen.

En la Segunda Unidad se hace un Diagnostico y evaluación para confirmar lo expuesto en el planteamiento del problema cuando se hace una investigación sobre los ingresos tanto del concesionario como de los vendedores o ayudantes de concesionarios, identificando los diferentes tipos de contratos que existen alrededor de los concesionarios y vendedores de concesionarios, donde es riesgoso

legalmente una demanda laboral ya sea al concesionario o la empresa Embotelladora Román S.A por incumplimiento a la Ley.

En la tercera unidad se hace la propuesta en la aplicación de un modelo de contratación de los vendedores o ayudantes donde se les garantice una compensación fija mensual acorde a sus necesidades y al esfuerzo que realizan en el mercado, teniendo derecho a todos los beneficios de seguridad social que una persona necesita para tener una adecuada calidad de vida, como es el derecho a sus necesidades básicas, el derecho al alimento, al albergue y otras contempladas en la pirámides de Maslow.

En la cuarta Unidad de este proyecto se hace un resumen del funcionamiento que tendría la Cooperativa de Trabajo asociado, como sería la estructura propuesta y cual serían las funciones que tendría cada parte de esa estructura, todas estas funciones están regidas por la ley 79 de 1988 la cual es tiene como propósito dotar al sector cooperativo de un marco propicio para su desarrollo como parte fundamental de la economía nacional.

Para finalizar la propuesta dada en este proyecto se presentan los costos y beneficios en la quinta unidad, demostrando la viabilidad del proyecto y los beneficios que traería para el vendedor o ayudante de concesionario al igual para la el concesionario como la misma empresa Embotelladora Román, al implementar este método de contratación, como es el funcionamiento de una Cooperativa de Trabajo Asociado

Se puede concluir que la propuesta de aplicar un modelo de contratación a los vendedores como es prestar un servicio por intermedio de una Cooperativa de Trabajo Asociado, brinda muchos beneficios tanto a los concesionarios como ha la empresa Embotelladora Román, ya que el vendedor tendría garantizado todas sus compensaciones y no habría ningún problema legal tanto para la empresa como para

los concesionarios, lo que garantiza un ambiente organizacional apto para cumplir los resultados del negocio

1. PROPUESTA DE LA APLICACIÓN DE UN MODELO DE CONTRATACIÓN A LOS VENDEDORES O AYUDANTES DE LOS CONCESIONARIOS DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA ROMÁN S.A DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa Coca Cola FEMSA S.A. en la sociedad Embotelladora Román S.A. que se encuentra ubicada en la ciudad de Valledupar cuenta con una estructura comercial compuesta por 4 jefes de ventas, 8 prevendedores, 1 supernumerario de preventa, 37 concesionarios y 42 vendedores.

Los Jefes de ventas tienen un contrato de trabajo término indefinido con la Empresa Embotelladora Román S.A y gozan de todos los beneficios laborales que un empleado tiene según la ley la convención Colectiva que tienen los trabajadores de esta empresa.

Los prevendedores y supernumerarios, tienen un tipo de contrato a término fijo de un año con una empresa prestadora de servicios temporales la cual cumple con todas las necesidades que tienen sus empleados.

“Los concesionarios tienen un contrato de Concesión con la empresa Embotelladora ROMÁN S. A, para la reventa, es de naturaleza comercial y por lo tanto tiene unas características especiales que lo hacen diferente de otras formas de contratación como la laboral o de la civil de prestación de servicios”¹

¹ Contrato de Concesión – Embotelladora ROMÁN S.A – Pagina 1

Los Vendedores no tienen relación laboral ni comercial con la Empresa Embotelladora Román S.A sino que trabajan para el concesionario, con el cual no tienen un contrato escrito sino verbal y realizan funciones de vendedores o ayudantes.

Actualmente el vendedor cumple un papel fundamental en la operación de ventas; ya que es la persona que junto con el concesionario, colocan la gaseosa en la nevera, según su estándar, acomoda los envases en la trastienda del tendero, realizando facturación de la venta y recibiendo el dinero por la transacción realizada.

La compensación que estos vendedores reciben diariamente está a expensas de la buena fe del concesionario, ya que no tienen unos ingresos diarios ni fijos, y que consisten en dividir las ganancias entre el vendedor y el concesionario, según la venta del día. En la liquidación final de la planilla se tienen en cuenta todos los descuentos de seguridad social, y gastos diarios como alimentación, gasolina, envases, atracos y demás faltantes que se generan en la ruta asignada.

Es bien claro que la responsabilidad del vendedor es igual a la del concesionario quien es el que tiene un contrato de concesión con la empresa Embotelladora ROMÁN S.A, pero esto no es igual al recibir los ingresos, que perciben por la venta del producto, ya que está representada por un valor de \$5.000 a 12.000 diarios o muchas veces al terminar el día no reciben compensación alguna por los imprevistos ocurridos en el recorrido de la ruta. Lo que significa que los vendedores en sus ingresos mensuales están por debajo de un salario mínimo legal

Actualmente el vendedor de concesionario tiene un contrato, el cual no está claramente definido con el concesionario y no disfruta de los beneficios estipulados por la ley , como primas de junio, primas de diciembre, cesantías, vacaciones, sistema de seguridad social etc. los cuales tienen derecho como cualquier empleado.

Los vendedores tienen que comprar sus elementos de protección personal, uniformes y dotación general para el trabajo, los cuales no se los suministra el concesionario como lo exige la ley. “Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes deberá suministra cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual será hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente”²

Actualmente los vendedores no tienen una autoridad establecida ya que reciben ordenes del jefe de ventas de la empresa Embotelladora Román S.A y no del concesionario por lo que el vendedor o ayudante no sabe a quienes tienen que obedecer si a los concesionarios o a los jefes de ventas para la realización de las tareas.

En las entrevistas realizadas expresan desmotivación a la realización de la tarea del día - día en el mercado, ya que tienen una jornada de más de 8 horas diarias y hasta de 30 días al mes. lo que hace que no se preste un buen servicio (ocasionando reclamos y pedidos) el cual se refleja con el bajo volumen de ventas, debido a que cada concesionario y vendedor, tienen una ruta o zona que visitan diariamente, presentándose que el detallista o cliente tienen la opción de compra, el cual no se hace diariamente.

Al retirarse un vendedor o ayudante de concesionario estos desertan y no dicen porqué se van, al igual salen sin una liquidación de sus prestaciones; Ocasionando con esto problemas para el concesionario y a la vez a la empresa ya que genera tiempo y gastos en capacitación y selección de personal.

Hay que tener en cuenta en este proyecto que la empresa Embotelladora Román S.A no quiere tener vínculos laborales con ningún vendedor o ayudante, por lo que no se tiene un programa especial para estos; debido a que la empresa sólo quieren tener

² Código Sustantivo del Trabajo – Capítulo IV Suministro de Calzado y vestido de labor -Artículo 230, Página 2549

un vínculo comercial y no laboral tanto con los concesionarios y los vendedores o ayudantes.

La relación que tiene el vendedor con el concesionario hace que se comparta una estrecha relación de fidelidad entre ellos y no para con la empresa Embotelladora Román S.A y esto no ayuda a la empresa, a que se efectúen en el mercado, todas los planes de trabajo propuestos para el control del cumplimiento de presupuestos de ventas, aumentar las ventas de los productos e implementar nuevos sistemas de distribución, mercadeo, promociones, publicidad y la buena atención al cliente o detallista, implicando que siempre tienen que haber producto frío y seleccionado brindándole las garantías al consumidor.

La empresa Embotelladora Román actualmente realiza actividades motivacionales a toda la fuerza de ventas como concesionarios, vendedores, prevendedores, jefes de venta etc. como concursos de ventas, y reconocimientos a los mejores en ventas durante cada mes, donde les obsequian camisetitas, gorras, diplomas, botones, etc.; al igual brinda capacitaciones y los incorpora a las actividades preventivas que salud ocupacional realiza.

Existe la necesidad de buscar una pronta solución a la mejor calidad de vida laboral (mejores ingresos, pago de sus prestaciones, el derecho a unas vacaciones, cesantías, salud, riesgos profesionales, caja de compensación) ya que se está negando a estas personas: la Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, que sea necesaria para la supervivencia del vendedor y su familia, que sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; y al descanso necesario. Comparados con aquellos que gozan de un salario mínimo legal y tienen un contrato de trabajo establecido.

Todos estos puntos donde se centra la problemática es donde nace la propuesta de buscar una aplicación a un modelo de contratación para vendedores o ayudantes de

concesionarios, donde se garantice mejor remuneración y estabilidad, al igual que buscar proteger al concesionario y a la empresa Embotelladora Román de cualquier riesgo futuro que tenga que asumir por pérdidas en accidentes de riesgos profesionales, demandas legales y sobre todo buscar la equidad para el vendedor de acuerdo a las actividades que éste realice.

1.2.1 Formulación del problema.

¿Cuál debería ser el modelo de contratación que beneficie a los vendedores o ayudantes de Concesionario, y que de igual manera beneficie a los concesionarios y a la empresa Embotelladora ROMÁN S.A.?

1.2.2 Sistematización del problema

¿Qué pasaría si la empresa Embotelladora Román S.A, buscara la manera de garantizar un nivel de ingresos fijos al vendedor o ayudante de concesionario?

¿Cómo sería la relación futura de la empresa Embotelladora Román S.A. de Valledupar y los concesionarios, con la aplicación de un modelo de contratación de los vendedores o ayudantes de concesionarios?.

¿Cómo sería la productividad y la eficiencia de los vendedores al tener un tipo de contrato definido, y unos beneficios como cualquier otro empleado?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar las condiciones de ingresos, prestaciones y la contratación que tienen los vendedores o ayudantes de los concesionarios, vinculados a Embotelladora Román S.A de la ciudad de Valledupar, con el propósito de garantizarles una mayor seguridad a la salud, a la recreación y al bienestar de la familia.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proponer un modelo de contratación para los vendedores o ayudantes de los concesionarios de la empresa Embotelladora Román S.A., buscando la disminución del riesgo legales, como demandas, denuncias, y pleitos por vínculos laborales.

- Definir un tipo de contrato que permita motivar al vendedor o ayudante de concesionario a mejorar la productividad y la eficiencia.

- Establecer los beneficios necesarios para lograr que los concesionario y la empresa Embotelladora Román S.A. apliquen la propuesta al modelo de contratación, determinando la relación de costos y beneficios a los cambios sugeridos.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Con la implementación de un modelo de contratación, se busca mejorar las condiciones laborales que ha generado desmotivación en los vendedores o ayudantes de los concesionarios que tienen contrato de concesión con la empresa Embotelladora Román S.A – Valledupar, ya que para cualquier empresa que sea consecuente con su visión, misión, y valores debe velar por una mejor calidad de vida de todos sus colaboradores, buscando con esto una mayor productividad y eficiencia. Con esta investigación se recolectan elementos que permiten estructurar una propuesta a los requerimientos para el logro de los objetivos comerciales que tiene la empresa. Al igual en darle un trato justo y equitativo a los vendedores en recompensa al gran esfuerzo que realizan y que esté acorde a lo estipulado por la ley.

Actualmente Embotelladora Román S.A – Valledupar, no tiene un sistema de control que garantice que los concesionarios cumplan los requisitos de contratación como patronos de los vendedores o ayudantes, lo que conlleva a la desmotivación del vendedor hacia la realización de sus tareas. Se pretende con esta investigación realizar una propuesta para concientizar a Embotelladora ROMÁN S.A sobre la importancia que tiene para una empresa la estabilidad laboral que toda persona debe tener dentro de la organización, y aun más si tiene injerencia solidaria por intermedio de un contrato de concesión, que garantice el buen clima laboral de cada uno de sus colaboradores

1.5 MARCO REFERENCIAL

1.5.1 MARCO TEORICO

Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia.

Mawlow, en sus escritos menciona que la motivación no es un evento aislado que pueda producir una respuesta perfectamente distinguible tal y como lo propone la psicología conductual, sino más bien son una serie de factores jerarquizados que actúan sobre el ser total, así mismo es importante recalcar que dentro de las necesidades abarca tanto las de origen fisiológico como las de origen psicológico.

Fisiológicas: Estas son las necesidades básicas para mantener la propia vida humana, como son el alimento, el agua, el calor, el albergue y el sueño. Maslow mantuvo la posición de que hasta no se satisfagan estas necesidades el grado necesario para conservar la vida, las otras necesidades no motivaran a las personas. estas necesidades aparecerían cuando el trabajador no gana lo suficiente para dar de comer a su familia.

De Estabilidad o seguridad: Estas necesidades son las de estar libres de peligros físicos y del temor de perder un trabajo, una propiedad, el alimento o el albergue.

De Afiliación o aceptación : Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, según la percepción particular de cada sujeto, aparece en el ser humano

la de ser aceptados por los demás. Los mandos administrativos, suelen comentar con frecuencia la necesidad de conservar un adecuado equilibrio entre las demandas de los grupos formales y las de lo informales. Los grupos formales son aquellos que la organización ha formado (los empleados de la oficina de finanzas, los trabajadores del sector mantenimiento, los del departamento de ventas, etc.).

Los grupos informales son aquellos que se constituyen por amistad entre sus miembros, por comunidad de intereses o hobbies (los jugadores de tenis, los de golf, los que viven en la misma localidad, etc.). Lo ideal es que cada grupo formal constituya simultáneamente un grupo informal (y que el líder de dicho grupo sea el jefe del grupo formal).

De estima: Una vez reconocidos por el grupo (y aceptados) aparece en el ser humano la necesidad de estima (o mejor dicho, de autoestima). Se trata de ser reconocidos por los demás. Que se reconozcan valores para el ser humano positivos. Y le devuelve la confianza en si mismo.

De autorrealización.: La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow se completa con esta quinta necesidad que es la del deseo de convertirse en lo que es capaz de ser..

La teoría de la equidad, un factor importante en la motivación es si las personas perciben como justa la estructura de recompensa. Una forma de hacer frente a este tema es mediante esta teoría que se relacionan con los juicios subjetivos de la persona sobre lo equitativo de la recompensa que obtiene, con relación a los insumos (que incluyen muchos factores tales como esfuerzo, experiencia, educación, etc), en comparación con las recompensas de otros, teoría que ha expuesto J. Stacy Adams. Si las personas estiman que se les está recompensando de un modo poco justo, quizás se sientan descontentas, reduzcan la cantidad o la calidad de la producción o abandonen la organización.

En 1957 MC Gregor planteó una serie de consideraciones sobre las actitudes de las personas en la empresa y postuló que la "filosofía de la gerencia determina la práctica". Esta suposición se ha ido comprobando en el marco del autocumplimiento de las hipótesis. Vendría a decir la idea que tiene la gerencia sobre cómo espera que se comporten las personas produce una serie de actitudes y estilos gerenciales que tienden a auto confirmarse. La más común de las suposiciones (que a la mayoría de las personas no les gusta trabajar, que tratan de evitar las responsabilidades, que el dinero es el principal y casi único incentivo real (modelo o teoría X) generará un modelo de organización que probablemente será tan molesta y desagradable que tenderá a confirmar las expectativas gerenciales.

Por el contrario, la teoría Y parte del supuesto de que las personas son curiosas por naturaleza, que tienden espontáneamente a hacer cosas con gusto, a superar y a compartir responsabilidades y que, por tanto, el papel de la gerencia es crear las condiciones para que estas actitudes o conductas se desarrollen. Y es que, aunque existan personas X, el papel del autocumplimiento hace que las gerencias deban trabajar con el modelo o teoría Y.

La teoría de la motivación con base en las necesidades de David McClelland han contribuido a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas:

Necesidad de poder: La persona que tienen una alta necesidad de poder tiene una gran preocupación por ejercer influencia y control, con frecuencia son buenos conversadores aunque les gusta discutir, son enérgicos, francos, obstinados y exigentes y disfrutan ensañando y hablando en público.

Necesidad de Afiliación: Por lo general las personas con una fuerte necesidad de afiliación obtienen placer de ser amados y tienden a evitar el dolor de ser rechazados por un grupo social. Como personas es probable que se preocupen por mantener relaciones sociales agradables, disfrutar una sensación de intimidad y comprensión,

estar listos para consolar y ayudar a otros en problemas y disfrutar una amistosa interacción con los demás.

Necesidad de Logros: Las personas con una fuerte necesidad de logros tienen un intenso deseo de éxito y un temor igualmente intenso al fracaso. Quieren enfrentarse a retos y se fijan metas moderadamente difíciles (pero no imposibles). Consideran el riesgo en forma realista; no es probable que sean apostadores sino que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal por hacer se realice un trabajo y les agrada contar con retroalimentación específica y rápida sobre como se esta desempeñando. Tienden a ser inquietos, les gusta trabajar muchas horas.

El Taylorismo se caracteriza y se apoya formalmente en la selección de los supuestamente más capacitados y en una búsqueda de la eficacia mediante la economía de movimientos y esfuerzos, basado todo ello en una parcelación y división exhaustiva del trabajo y de las tareas; pero fundamentalmente se plantea como una relación individualizada que fomenta ante todo la competitividad entre los niveles jerárquicos, lo que conlleva dificultades de comunicación y de localización de áreas de intereses compartidos. Los planteamientos Tayloristas se podrían denominar "analíticos" pero ello implica tal grado de fragmentación, estancamiento y rigidez en la organización del trabajo, que la hace incompatible con las necesidades de flexibilización y adaptabilidad de los sistemas de organización actuales.

A su vez, los motivadores principales, cuando no los únicos del Taylorismo, son los económicos. La iniciativa personal y la creatividad no solo no están contempladas sino que se desaconsejan.

Las partes componentes de toda motivación como el aprendizaje; el deseo de ascenso; el temor a perder el empleo; el deseo de hacer un buen trabajo; fines económicos o personales de diferentes características, mueven al individuo a realizar una mejoría cuantitativa en el desempeño de su labor, y contribuyen como factor

motivacional ya que están sometidos a cambios culturales. Existen también motivaciones negativas, como el dolor físico y el moral, el miedo, la cólera y la ansiedad, donde se demuestra pasividad, agresividad, descontento, conducta desorganizada. Claro está que las reacciones no son las mismas para todos.

A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación se examinará estas teorías.

Teoría de los ingresos: La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Teoría de la subsistencia: Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Teoría del fondo de salarios: Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

Teoría de Marx: En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en *El Capital*; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

Teoría de la productividad marginal: La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

Teoría de la oferta y la demanda: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

Teoría de los salarios altos: Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general.

1.5.2 MARCO CONCEPTUAL

❖ **Contrato de Concesión:** Es el que celebra la empresa Embotelladora ROMÁN S.A con una persona natural para que revenda los productos de la marca Coca Cola, es de naturaleza comercial y por lo tanto tiene unas características especiales que lo hacen diferente de otras formas de contratación como la laboral o de la civil de prestación de servicios.

❖ **Revender:** Cuando una persona o establecimiento vende a otro precio un producto

❖ **Concesionario:** Es una persona natural que firma un contrato de concesión con la Empresa Embotelladora ROMÁN S.A.

❖ **Prevendedor:** Es una persona natural que ejerce funciones de hacer pedidos tienda a tienda para ser entregados al día siguiente al cliente, su contrato esta regido por servicios.

❖ **Vendedor o ayudantes:** Es una persona natural que trabaja con el concesionario, y se encarga de vender o entregar productos de Coca Cola

❖ **Concesionario Licencia:** Es un concesionario que utiliza un vehículo en calidad de arriendo para distribuir el producto coca cola.

❖ **Concesionario Tradicional:** Es aquel concesionario que tiene un vehículo de su propiedad o que lo esta cancelando y lo utiliza para el reparto del producto coca cola.

❖ **Ejecución:** Limpieza y llenado de nevera de Embotellado Román y la del cliente con producto lleno en bodega aplicando los estándares; hacer exhibición de productos tanto en estanterías del cliente como propios, aplicando los estándares;

arreglo de la trastienda; Verificar que exista calcomanía de servicio al cliente. que haya material publicitario; promover la venta al precio sugerido.

❖ **Autoventa:** Se le llama autoventa en Embotelladora Román, cuando el concesionario y el vendedor llevan el producto para la venta según lo que exija el cliente en el día de visita.

❖ **Preventa Pura:** Es el sistema donde existe dos intermediarios para venderle a un cliente, el cual está el prevendedor y el entregador.

❖ **Entregador:** Es el concesionario que entrega el producto que el prevendedor ha realizado el día anterior.

❖ **Flete:** Es el valor por caja física que se le paga a un concesionario

❖ **Caja Física:** Es el objeto compuesto por una caja de gaseosa

❖ **Ingresos Brutos:** Es el termino contable utilizado como el total de las cajas vendidas por un concesionario, multiplicada por el valor de flete.

❖ **Clima Organizacional:**

❖ **Productos retornables:** Son aquellos productos que por su empaque ser vidrios, tienen que ser devueltos para su lavado y nuevamente empacados.

❖ **Productos no-retornables:** Son aquellos productos que su empaque es desechable.

❖ **Órganos de Control:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud y la Superintendencia de Salud

❖ **Cotización Base:** Valor que, de conformidad con la información sobre novedades permanentes suministrada por el aportante, configura el monto total periódico de las cotizaciones a su cargo frente a cada una de las administradoras.

❖ **Accidente de trabajo.-** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También lo es, el que se produce durante el cumplimiento de órdenes dadas por el empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar de trabajo. También, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores de su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. No son considerados accidentes de trabajo:

1.5.3 MARCO LEGAL

Las normas legales vigentes, de mayor relevancia, que oriente y dan pautas concretas sobre proceder a los derechos a los trabajadores para tener un contrato de trabajo y una seguridad social son:

❖ **Principio Constitucionales del Derecho Laboral Colombiano**

El artículo 53 de la Constitución Nacional dispone que “El congreso de la República expedirá el Estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento

y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

A continuación, se analiza tres de ellos:

1. **La primacía a la realidad:** En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En consecuencia, lo que realmente importa al derecho laboral son los hechos no los documentos o acuerdos, evitando de esta forma, que se le dé la calidad de trabajador independiente a un trabajador subordinado y, proteger así a él y a su familiar.

2. **Mínimo de derechos y Garantías:** Constitucional ni legalmente se puede disminuir o restringir los derechos y las garantías que el Código y la Constitución otorgan a los trabajadores; solamente se podrán modificar las condiciones que benefician a los trabajadores. Todo pacto que se realice en contra de lo aquí dispuesto es nulo y, por tanto, carece de efecto.

3. **Irrenunciabilidad:** Las normas laborales son de orden público, razón por la que no es posible renunciar a ellas, con las excepciones establecidas en la misma ley.

❖ **El Contrato Individual de Trabajo:** Según el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, “el contrato de trabajo es aquél 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 y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

De acuerdo con la anterior definición, Los elementos constitutivos del contrato son

El artículo 23 del mismo régimen, subrogado por la Ley 50/90, artículo 1, establece: Elementos esenciales. 1. Para que haya contrato de trabajos e requiere que concurren tres elementos:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c) 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 se le agreguen.

El contrato de trabajo no requiere términos específicos, basta con que concurren los elementos señalados para que éste exista y las partes queden sometidas al régimen laboral colombiano. No importa como le llamen al contrato, si se presenta la

prestación personal del servicio y la subordinación, existe contrato de trabajo. De ahí que se establezca el principio de la primacía de la realidad, donde priman los hechos sobre los documentos o las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, el cual fue plasmado en el artículo 53 de la Constitución Nacional. Así las cosas, el contrato de trabajo existe, por la simple prestación del servicio, el cual debe ser subordinado y no, por el acuerdo de voluntades.

Finalmente, el salario es la retribución por el servicio prestado por el trabajador. No obstante, a falta de estipulación, se podrá determinar según los parámetros establecidos en la ley laboral.

Presunción.- El artículo 24 del C.S. del T., subrogado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1.990, establece: “Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

(No obstante quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1º de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada”.

Este inciso segundo fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional por considerar que era violatoria del derecho a la igualdad con respecto a los trabajadores que en la realidad han prestado sus servicios bajo la continuada dependencia o subordinación del trabajador, y que en forma evidente han recibidos los supuestos propios de la relación de trabajo. (Corte Constitucional, Sala Plena. Sentencia C-665 Nov. 12/98)

Concurrencias de contratos: El artículo 25 del C.S del T., establece: “Concurrencia de contratos. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o

en concurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza y le son aplicables, por tanto, las normas de este código.”

La concurrencia de contratos es válida en materia laboral y se tipifica en la mayoría de los casos con el contrato de sociedad. Así las cosas, cuando el socio es trabajador de su empresa, se está en presencia de un contrato de trabajo con la totalidad de derechos y obligaciones.

Cláusulas ineficaces: El artículo 43 del C.S. del T. establecido “ Cláusulas ineficaces: en los contratos de trabajo no produce ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de estas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas que constituya por si mismo una actividad lícita da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se halla reconocido o declarado judicialmente.

❖ **Contratos Verbales:** Existen cuando por simple acuerdo verbal, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; la cuantía y forma de pago. No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta, que la ley exige, para su validez, que los siguientes pactos se hagan por escrito:

- El período de prueba
- El contrato de aprendizaje (relación de aprendizaje Ley 789/02)
- El contrato a término fijo, sus prórrogas y el preaviso
- Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario
- El salario integral.

No es muy aconsejable celebrar contratos de trabajo en forma verbal, resulta desventajoso para ambas partes.

❖ **Contrato Escrito.** En este, el acuerdo va firmado por las partes en un documento. Debe contener como mínimo la identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía, forma y períodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario; duración del contrato y terminación y, la firma de las partes y testigos.

Según la duración el contrato de trabajo puede ser:

1. Contrato a Termino Fijo: Requisitos:

- Debe celebrarse por escrito
- No tiene término mínimo y no puede ser superior a tres (3) años pero es renovable indefinidamente. (“No se vuelve contrato a término indefinido por el hecho de prorrogarse sucesivamente” C.S.J., Cas. Lab. Sec. 2. Sent. 7325, mar. 17/95)
- Requiere para su terminación, preaviso de 30 días. Si antes de la fecha de vencimiento del término del contrato, ninguna de las partes avisare a la otra por escrito su decisión de no prorrogar el contrato, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
- Si el término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.
- En los inferiores a un año, debe pagarse vacaciones y prima de servicios en forma proporcional al tiempo servido.
- Los contratos cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no requieren preaviso alguno para su terminación.

2. Contrato de trabajo a termino indefinido: Es el más común de los contratos. Puede celebrarse, verbalmente o por escrito. Es de gran utilidad cuando no se quiere limitar la duración, el tiempo del servicio. Este contrato tiene vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen.

El trabajador podrá darlo por terminado presentando carta de renuncia. A partir de la vigencia de la Ley 789, el trabajador no requiere presentar aviso por escrito con una antelación de 30 días (preaviso), para que el empleador lo reemplace.

Para la celebración de este contrato las partes deben estar de acuerdo, por lo menos, en la índole del trabajo, el lugar donde se prestará el servicio y la remuneración.

3. Contratos de Obra: El contrato dura tanto cuanto dure la tarea encomendada. Debe constar por escrito y debe determinarse claramente la labor por realizar.

Para que este contrato no se transforme en término indefinido, se deben pagar los salarios y prestaciones sociales debidas tan pronto se termine el contrato. Si se necesita nuevamente a ese trabajador, deberá firmarse un nuevo contrato que tenga causa y objeto diferente. (C.S.J. Sent. Cas 9312 julio 3 de 1.997)

4. Trabajo ocasional o transitorio. Este contrato consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede exceder de 30 días.

El trabajador sólo tiene derecho al pago del valor acordado y a que se le suministren los primeros auxilios únicamente. No tiene derecho al pago de ninguna otra prestación.

Es importante para la mayor comprensión de esta propuesta tener claro y fundamentado los conceptos sobre los tipos de contratos.

La ley laboral es general y obliga a todos los empleadores y trabajadores. Sin embargo, ella misma ha consagrado algunas excepciones a las reglas generales allí establecidas, dadas las condiciones de trabajo que son muy particulares o especiales.

Es así como encuentra reglamentado el trabajo de las empleadas del servicio doméstico y chóferes del servicio familiar, los trabajadores a domicilio, los agentes colocadores de pólizas de seguros, representantes, agentes viajeros y agentes vendedores, trabajadores de notarías públicas y oficinas de registro de instrumentos públicos y privados, profesores de establecimientos particulares de enseñanza, trabajadores de la construcción, menores de edad y aprendices, celadores y vigilantes, trabajadores del campo, trabajadores de entidades sin ánimo de lucro, trabajadores de las cooperativas y trabajadores independientes, entre otros.

❖ **Contratistas Independientes** El contratista independiente es un verdadero empleador y no representante ni intermediario cuando contratan la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

- a. Que sea por un precio determinado
- b. Que asuma todos los riesgos
- c. Que realice la obra con medios propios
- d. Que tenga libertad y autonomía técnica y directiva

El contratista independiente es un verdadero empleador frente a los trabajadores que contrata para poder realizar la obra contratada. Sin embargo, el beneficiario o dueño de la obra es solidariamente responsable de los salarios, prestaciones e

indemnizaciones de los trabajadores que ocupe el contratista, cuando la obra o labor contratada pertenece a la actividad normal o al giro ordinario de los negocios del beneficiario. Por ejemplo, una constructora contrata a una empresa de ingeniería para el diseño de un edificio. Existe solidaridad, por cuanto la labor contratada pertenece a la actividad normal de sus negocios.

El beneficiario del trabajo o dueño de la obra es también solidariamente responsable, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, en los mismos términos antes expresados, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de los subcontratistas.

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

Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono, para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

La persona que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe aclarar esa calidad y manifestar el nombre del patrono; sino lo hiciere así, responde solidariamente con el patrono de las obligaciones respectivas (Artículo 35 C.S. del T.)

Resulta interesante ver la existencia de la solidaridad para el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, por el valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, salvo que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa. Será necesario recomendar al beneficiario que estipule con el contratista, las garantías del caso, a fin de que repita contra él lo pagado a dichos servidores.

Como se observa, la norma busca proteger al trabajador, frente al contratista independiente, para que sea éste quien responda de las obligaciones laborales a su cargo, y que da lugar así mismo, a establecer la solidaridad de éste con el beneficiario de la obra o de la prestación del servicio.

❖ **El sistema General de seguridad Social: Un derecho fundamental** La ley 100 de 1.993.- La Seguridad Social es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que dispone las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias que menoscaben la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integridad de la comunidad.

La ley 100 de 1.993 reglamenta el Sistema General de Seguridad Social en Colombia y se encuentra conformado por los regímenes de Pensiones, Salud, Riesgos Profesionales y Servicios Complementarios, así:

También es importante identificar el marco legal que las cooperativas tienen para agruparse como organismos de trabajo Asociado.

❖ **Cooperativas de Trabajo Asociado**

El Decreto 468 del 23 de Febrero de 1990 reglamenta las normas correspondientes a las cooperativas de Trabajo Asociado contenidas en la Ley 79 de 1988, y dicta otras disposiciones sobre el Trabajo Asociado cooperativo.

La cooperativa de trabajo asociado es una empresa asociativa de la economía solidaria, organismo cooperativo de primer grado, sin ánimo de lucro y de

responsabilidad limitada en la cual los asociados son simultáneamente trabajadores, aportantes y gestores que desarrollan relaciones de trabajo asociado cooperativo.

Son organizaciones empresariales basadas en la eficacia, productividad y rentabilidad con el objeto de brindar mejores servicios a sus asociados, clientes y a la comunidad.

El verdadero interés de la empresa No está en repartir entre los dueños, los asociados en forma individual los resultados económicos de la gestión propia del objeto, sino en destinarlos a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de las reservas y fondos, a reintegrarlos a los asociados de acuerdo con la participación que éstos hayan tenido en el Trabajo de la empresa asociativa, los resultados económicos también se pueden destinar a revalorizar los aportes y conservarlos en su valor real.

❖ **Decreto Numero 0468 de 1990 (febrero 23)**

Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988, y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades consagradas en el numeral 3o. del artículo 120 y el artículo 132 de la Constitución Política de Colombia,

DECRETA:

Artículo 1o. DEFINICION Y CARACTERISTICAS. De conformidad con la Ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos

para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria.

Parágrafo. Las labores extractivas, como la pesquera, minera y demás actividades de explotación de recursos naturales que realicen las cooperativas de trabajo asociado, serán consideradas como de producción de bienes para los efectos del presente artículo.

Artículo 2o. NUMERO MINIMO DE ASOCIADOS PARA SU CONSTITUCION. Las Cooperativas de trabajo asociado se constituirán con un mínimo de diez (10) asociados, y las que tengan menos de veinte (20), en los estatutos o reglamentos deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa, especialmente al tamaño del grupo asociado, a las posibilidades de división del trabajo y a la aplicación de la democracia directa, así como también a las actividades específicas de la empresa.

Artículo 3o. CARACTERISTICAS DEL ACUERDO COOPERATIVO DE TRABAJO ASOCIADO. Las cooperativas de trabajo asociado en desarrollo del acuerdo cooperativo, integrarán voluntariamente a sus asociados para la ejecución de labores materiales o intelectuales, organizadas por la cooperativa para trabajar en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de ésta y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.

Artículo 4o. PRESTACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS. Las cooperativas de trabajo asociado podrán prestar a sus asociados, servicios tales como ahorro y crédito, consumo y demás de bienestar social y solidaridad, que se organizarán como complementarios del trabajo asociado.

Artículo 5o. MANEJO DE LOS MEDIOS MATERIALES DE LABOR. Las cooperativas de trabajo asociado deberán ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios

materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos del trabajo. Cuando la cooperativa requiera de equipos, herramientas y demás medios materiales de trabajo que posean los trabajadores asociados, podrá convenir con éstos el uso de los mismos, en cuyo evento, para el caso de ser remunerado, lo será independientemente a las retribuciones que perciban éstos por su trabajo.

Artículo 6o. AUTONOMIA ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD EN LA REALIZACION DE LAS LABORES. La cooperativa de trabajo asociado deberá organizar directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización, características estas que deberán también prevalecer cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial en favor de otras cooperativas o terceros en general.

Artículo 7o. TRABAJO A CARGO DE LOS ASOCIADOS. El trabajo en las cooperativas de trabajo asociado estará a cargo de los asociados y sólo en forma excepcional, por razones debidamente justificadas, podrá realizarse por trabajadores no asociados, y en tales casos, las relaciones con ellos se regirán por las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de que las partes convengan otras modalidades de contratación.

Artículo 8o. CAUSAS EXCEPCIONALES Y JUSTIFICADAS PARA VINCULAR TRABAJADORES NO ASOCIADOS. Para efectos del artículo anterior se considerarán causas excepcionales y justificadas para contratar trabajadores no asociados, las siguientes:

1o Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la cooperativa.

2o Para atender el incremento transitorio de actividades o para reemplazar temporalmente asociados que se encuentren en suspensión del trabajo.

3o Para vincular personal técnico que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.

4o Para llenar vacantes que requieran una inmediata provisión y que no den espera a la afiliación del trabajador como asociado, caso en el cual a éste se le deberá definir su situación en un término no superior de dos (2) meses.

Artículo 9o REGULACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ASOCIADO. Las cooperativas de trabajo asociado, de conformidad con la ley, regularán sus actos de trabajo con sus asociados, mediante un régimen de trabajo, de previsión y seguridad social y de compensaciones, el cual deberá ser consagrado en los estatutos o por medio de los reglamentos adoptados conforme se establezca.

Artículo 10. CONTENIDO DEL REGIMEN DE TRABAJO ASOCIADO. El régimen de trabajo asociado de cada cooperativa deberá contener como mínimo: las condiciones o requisitos particulares para la vinculación al trabajo asociado; las jornadas de trabajo, honorarios, turnos y demás modalidades como se desarrollará el trabajo asociado; los días de descanso general convenidos y los que correspondan a cada trabajador asociado por haber laborado durante un período determinado; los permisos, y demás formas de ausencias temporales al trabajo autorizadas y el trámite para solicitarlas o justificarlas; los derechos y deberes particulares relativos al desempeño del trabajo; las causales y clases de sanciones por actos de indisciplina relacionados con el trabajo, así como el procedimiento para su imposición y los órganos de administración a los funcionarios que están facultados para sancionar; las causales de exclusión como asociado relacionadas con las actividades de trabajo respetando el procedimiento previsto en el estatuto para la adopción de estas determinaciones y todas aquellas otras estipulaciones que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado de la cooperativa.

Artículo 11. CARACTERISTICAS DE LAS COMPENSACIONES Y CRITERIOS PARA SU FIJACION. Por la labor desempeñada, los trabajadores asociados percibirán compensaciones que serán presupuestadas en forma adecuada, técnica y justificada que buscarán retribuir, de la mejor manera posible, el aporte de trabajo con base en los resultados del mismo y las cuales no constituyen salario.

De conformidad con el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, las compensaciones se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.

Artículo 12. REGIMEN DE COMPENSACIONES. El régimen de compensaciones por el trabajo aportado establecerá las modalidades, montos, y la periodicidad en que será entregada la compensación y los demás reconocimientos económicos que se convengan por descansos de trabajo, o por cualquier otra causa relacionada con la vinculación al trabajo o las que puedan llegar a consagrarse por razón de su retiro del mismo.

Artículo 13. REINTEGRO DE COMPENSACIONES PAGADAS. Si antes del cierre del ejercicio económico se aprecia que no se cumplirán los presupuestos y se ocasionará una pérdida, ésta se podrá evitar reintegrando a todos los trabajadores asociados parte de sus compensaciones para cubrir el déficit que se presenta y en proporción al monto de las que cada uno hubiere recibido durante el ejercicio económico respectivo. El estatuto establecerá el órgano competente que tenga la facultad de decidir sobre tal procedimiento.

El reintegro de parte de las compensaciones podrá causarse como obligación a cargo del asociado y cancelarse con las compensaciones a recibir en el ejercicio económico siguiente, sin perjuicio de poder establecer la cooperativa una provisión o reserva técnica destinada a cubrir los eventuales resultados deficitarios.

Si se produce el déficit como consecuencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito, o ajenos a la voluntad y autogestión de los trabajadores, se causará la pérdida y por lo tanto se efectuará la reserva de protección de aportes sociales o éstos, de conformidad con la ley.

Artículo 14. RETORNO DE EXCEDENTES COMO COMPLEMENTO DE LAS COMPENSACIONES. En las cooperativas de trabajo asociado, el excedente del ejercicio económico, en el evento en que éste se produzca, se destinará conforme lo establece y faculta la Ley 79 de 1988 y si la Asamblea determina aplicar parte del mismo como retorno a los asociados, en relación con la participación en el trabajo, éste se efectuará como un complemento de las compensaciones otorgadas y con los criterios adoptados por la ley para la fijación de las mismas.

Artículo 15. CONTENIDO DEL REGIMEN DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL. El régimen de previsión y seguridad social deberá contener los diferentes servicios de protección que la cooperativa, directamente o a través de otras entidades de previsión o seguridad social prestará a sus asociados, de acuerdo con las capacidades económicas de la cooperativa y sus miembros, procurando cubrir los diversos riesgos que puedan presentarse o las necesidades presentes o futuras de bienestar social que tengan los asociados.

Igualmente, este régimen consagrará las contribuciones económicas que para tales amparos y servicios pueda exigírsele a los trabajadores asociados, su forma de pago y la constitución de fondos especiales cuando los servicios se presten directamente por la cooperativa, caso en el cual y tratándose de protecciones futuras inciertas deberán efectuarse los estudios técnicos y actuariales que garanticen en el tiempo el cumplimiento de los amparos acordados.

Artículo 16. OBLIGACIONES DEL ISS Y LAS CAJAS DE COMPENSACION DE AFILIAR TRABAJADORES ASOCIADOS. El Instituto de Seguros Sociales y las cajas de compensación familiar, a solicitud de la cooperativa de trabajo asociado,

que así lo acuerde en su respectivo régimen de previsión y seguridad social, deberán afiliarse a los trabajadores asociados para prestarles todos los servicios establecidos para los trabajadores dependientes.

Los trabajadores asociados de dichas cooperativas tendrán derecho a percibir el subsidio en dinero si cumplen con los requisitos establecidos por el artículo 18 de la Ley 21 de 1982.

La cooperativa de trabajo asociado tendrá ante el Instituto de Seguros Sociales y la caja de compensación familiar respectiva, las obligaciones y derechos que las disposiciones legales le asignan a los patronos o empleadores.

Artículo 17. BASE PARA CONTRIBUCIONES AL ISS Y A LAS CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR. La base sobre la cual se liquidarán las cotizaciones y contribuciones para obtener los servicios del Instituto de Seguros Sociales y de las cajas de compensación familiar, será la correspondiente a las compensaciones ordinarias permanentes y a las que en forma habitual y periódica perciba el trabajador asociado consagradas en el respectivo régimen de compensaciones, sin perjuicio de respetarse las cotizaciones o contribuciones mínimas establecidas en forma general por dichas entidades.

Artículo 18. PRESUPUESTO DE RECURSOS PARA PREVISION, SEGURIDAD SOCIAL, SOLIDARIDAD Y EDUCACION. Las cooperativas de trabajo asociado deberán prever en sus presupuestos, además de todos los costos y gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, lo relativo a las contribuciones para atender los servicios de previsión y seguridad social conforme a lo establecido en el régimen respectivo.

Igualmente, podrá preverse en los presupuestos y registrarse en la contabilidad incrementos progresivos de los fondos de educación y solidaridad, que garanticen el

cumplimiento de los programas a realizar y la existencia de los recursos necesarios para atender estas actividades.

Artículo 19. FORMAS DE ADOPCION DE LOS REGIMENES DE TRABAJO, Y DE COMPENSACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Las cooperativas de trabajo asociado podrán adoptar los regímenes de trabajo, previsión y seguridad social y compensación en forma separada o integrados, pero en todo caso, una vez aprobados, deberán ser publicados y estar visibles y disponibles a los trabajadores asociados, con las constancias de haber sido registrados en la Subdirección de Trabajo Asociativo e Informal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 20. REGISTRO Y CONTROL DE LOS REGIMENES DE TRABAJO ASOCIADO. La Subdirección de Trabajo Asociativo e Informal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejercerá la función de registro a que hace referencia el artículo anterior, previo estudio de los documentos presentados, pudiendo abstenerse de registrarlos hasta tanto no se efectúen las correcciones o adiciones que se formulen si no cumplen, o si son manifiestamente contrarios a las disposiciones generales o especiales sobre aspectos como la protección del trabajo del menor, la maternidad o la salud ocupacional.

Igualmente y para efectos de inspección y vigilancia las cooperativas de trabajo asociado deberán enviar al Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas copia de los reglamentos que contengan los citados regímenes, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que fueron registrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 21. CONTROL CONCURRENTE. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas ejerza sobre todas las actividades de la cooperativa de trabajo asociado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social queda igualmente facultado para efectuar la inspección y vigilancia

sobre la actividad de trabajo asociado de estas cooperativas en los términos del Decreto 1422 de 1989.

Los inspectores de trabajo y seguridad social atenderán las reclamaciones que tengan las cooperativas o los trabajadores asociados en relación con el cumplimiento de las obligaciones generales en virtud del trabajo asociado y podrán actuar como conciliadores en sus eventuales discrepancias.

Artículo 22. SOLUCION DE CONFLICTOS. De conformidad con la ley, las diferencias que surjan entre las cooperativas de trabajo asociado y sus asociados en razón de actos cooperativos de trabajo, y sin perjuicio de los arreglos directos o de los trámites de conciliación, se someterán al procedimiento arbitral del Código de Procedimiento Civil, si expresamente lo convienen la cooperativa y el trabajador asociado mediante cláusula compromisoria o compromiso con las formalidades previstas para el efecto.

Caso contrario conocerá del conflicto el Juez Laboral del lugar en donde hayan sido desempeñadas las labores del trabajo asociado o del domicilio del demandado a elección del actor.

Artículo 23. REGIMEN APLICABLE. Las autoridades gubernamentales, los árbitros y los jueces laborales que dentro de la órbita de sus respectivas funciones conozcan de las quejas, discrepancias o conflictos entre una cooperativa de trabajo asociado y sus asociados, fundamentarán sus determinaciones en las disposiciones legales que rigen a estas cooperativas, sus estatutos y los reglamentos que contengan los regímenes internos de trabajo asociado aplicable.

Artículo 24. APLICACION DEL DECRETO A COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto-ley 1333 de 1989, las normas contenidas en el presente Decreto le serán aplicables a las precooperativas de trabajo asociado.

Artículo 25. FOMENTO GUBERNAMENTAL AL TRABAJO ASOCIADO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, dentro de sus facultades legales y en forma coordinada, promoverán la organización y desarrollo de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado, adelantarán investigaciones que permitan conocer los sectores sociales y actividades que puedan incorporar a los desempleados al trabajo productivo por medio de este tipo de organizaciones y coordinarán con las demás entidades gubernamentales, los servicios de asesoría, asistencia técnica y fomento.

1.5.4 MARCO ESPACIAL

La investigación se realizará en la Embotelladora Román S.A. con NIT No. 890.401.109-4, con representación legal en Valledupar, debidamente constituida, ubicada en la Cr. 19 No. 7 139 Barrio Novalito, En el area Comercial – con los vendedores de la Unidad de Negocios.

1.5.5 MARCO TEMPORAL

El trabajo se realiza en un periodo de tiempo de 2 semestres, comprendidos entre el ultimo semestre de 2003 y el primero del 2004.

1.6 HIPÓTESIS

Si la empresa Embotelladora Román S.A. de la ciudad de Valledupar, no se preocupa por controlar y velar por la calidad de vida laboral que tienen los vendedores o ayudantes de concesionarios, estos siempre estarían siendo explotados por los concesionarios y traería como consecuencia una mayor rotación del personal de ventas.

Si no se implementa un sistema de contratación, que permita mejorar los ingresos y la calidad de vida de los vendedores o ayudantes de concesionarios, la empresa, embotelladora Román S.A. se verá con problemas para hacer reclutamiento y poder remplazarlos por la alta rotación, ya que ninguna persona querrá trabajar en las condiciones actuales.

1.7 DISEÑO METODOLOGICO

1.7.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio seleccionado para esta investigación es el explicativo por cuanto se identifican y se analizan cada una de las causales de la problemática existente entre los vendedores o ayudantes y sus intermediarios como son los concesionarios o la empresa Embotelladora ROMÁN S.A. adicionalmente se conoce con profundidad basado en la observación y consulta de fuentes secundarias que permiten manejar diferentes elementos y componentes, así como su interrelación, conducentes a la identificación de las actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación.

1.7.2 METODOS DE INVESTIGACION

El método de investigación escogido es el inductivo como proceso de conocimiento que se inicia por la observación sistemática de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares frente a los hechos de interés para alcanzar el propósito planteado, sin perder de vista que la Administración es una ciencia real, de tal forma que acepta que los hechos y fenómenos que la caracterizan se puedan expresar en proposiciones.

1.7.3 INSTRUMENTOS PARA RECOPIRAR INFORMACIÓN.

Dentro de estos instrumentos a implementar se encuentran varias fuentes secundarias como decretos, leyes, literatura y archivos y de acuerdo a el tema seleccionado; y fuentes primarias que permite acudir al información directa de la empresa la cual se obtendrá a través de entrevistas que se practicarán a los vendedores que actualmente tiene Embotelladora Román S.A.

1.7.4 POBLACIÓN UNIVERSO

La población la conforman 42 vendedores y se escogerá una muestra del 25% 25% de los vendedores o ayudantes de los concesionarios de la Empresa Embotelladora Román S.A.

1.7.5 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información obtenida se presentará en cuadros, textos , figuras e información cuantitativa. y cualitativa, la cual se hará haciendo explicación de las tabulaciones, figuras o cuadros que se presenten en la investigación y desarrollo de esta propuesta.

2. DIAGNOSTICO Y EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE CONCESIONARIOS Y VENDEDORES

2.1 CONTRATOS

Como se consigno en el marco legal existen varios tipos de contratos, los laborales, y los individuales, en esta unidad se tratará, lo que es un contrato individual el cual celebra una persona natural con la empresa embotelladora Román S.A. la cual se da para la distribución de los diferentes productos que ella produce ya sea aguas, jugos, gaseosas e isotónicos (bebidas hidratantes).

2.1.1 El Contrato de Concesión.

La concesión es cuando un comerciante pone su empresa de **distribución**, al servicio de otro comerciante o industria, para asegurar exclusivamente, en un territorio determinado y bajo la vigilancia de la empresa Embotelladora Román S.A, la distribución de los productos que le han sido concedidos para su reventa.

“El Contrato de Concesión para la Reventa es de carácter comercial y por lo tanto tiene unas características especiales que lo hacen diferente de otras formas de contratación como la laboral o la civil.

Existen dos tipos de contratos de concesión, uno de carácter tradicional y el otro de licencia, el primero se caracteriza y tiene la ventaja que el camión es de propiedad del concesionario y el segundo consiste en un contrato de concesión el cual la empresa le arrienda un camión para que este distribuya el producto que revende con

la desventaja que el camión es de la empresa Embotelladora Román S.A y le disminuye su ingreso más no aumenta su capital de trabajo.

El contrato de concesión opera de la siguiente manera:

- ❖ El concesionario compra diariamente producto a la Compañía.
- ❖ Se lo vende a los clientes al mercado.
- ❖ La utilidad del concesionario se obtiene de la diferencia entre el precio al que le compra el producto a la Compañía y el precio de venta a los clientes
- ❖ El precio de los Productos es establecido por la Compañía el día de la entrega.
- ❖ La forma de pago del producto se realiza al finalizar el día con la emisión de la factura de Compraventa.

El despacho y la entrega de los productos se realizan de la siguiente manera:

- ❖ El lugar de la entrega es en las Instalaciones de la Embotelladora ROMÁN S.A de la ciudad de Valledupar
- ❖ En el momento que el concesionario firma la planilla diaria del cargue el producto pasa a ser de su propiedad.
- ❖ El envase es de propiedad de la Compañía y se entrega en calidad de préstamos al Concesionario quién debe responder por su integridad.

2.1.2 Obligaciones del Contrato de Concesión

El contrato de concesión para la reventa se celebra porque la empresa Embotelladora Román S.A de Valledupar requiere de la actividad del concesionario para la distribución de los productos. Debido a esto es que la empresa deberá velar por el adecuado y recto cumplimiento del contrato para lo cual cuenta con algunas medidas establecidas como Obligaciones y compromisos del mismo

2.1.2.1 Obligaciones del concesionario como contratista independiente

Cuando una persona realiza un contrato de concesión para la reventa de sus productos, con la empresa Embotelladora Román S.A de Valledupar adquiere unas obligaciones generales como son:

- ❖ “Adquirir y pagar a la Compañía ciertas cantidades de producto.
- ❖ Revender los productos en forma exclusiva.
- ❖ Velar por la competitividad de los productos y por la buena imagen de las marcas de Coca Cola y Román.

También adquiere otros compromisos como es:

- ❖ Adquirir los productos de contado en la fecha de emisión de la factura.
- ❖ Brindar un adecuado servicio al Cliente.
- ❖ Mantener una fuerza de ventas suficiente.
- ❖ Notificar ilícitos contra las marcas de Coca Cola y Román.
- ❖ Participar con sus empleados en talleres, reuniones de la Compañía.
- ❖ Observar las normas sobre utilización de vehículos en su labor.
- ❖ Suministrar información a la Compañía sobre sus empleados.
- ❖ Asumir costos del envase roto y clasificación por marca y tamaño.
- ❖ Cuidar las canastas, estibas, equipos de frío y demás herramientas de trabajo
- ❖ Vender exclusivamente los productos de la empresa
- ❖ Cumplir la frecuencia recomendada de visita y orden de atención a clientes
- ❖ Manejo de información de clientes (Nombre, Dirección y teléfono)
- ❖ Manejar la información confidencialmente
- ❖ Firmar contratos de trabajo con empleados que hacen las veces de vendedores o ayudantes
- ❖ Mantener al día los certificados de seguridad social, Pago de salarios y Prestaciones sociales

- ❖ Mantenerlos bien preparados y presentados al igual que darles la dotación de trabajo.
- ❖ Participar con ellos en los talleres, seminarios y reuniones de la empresa Embotelladora ROMÁN S. A.”³

2.1.2.2 Obligaciones de la empresa Embotelladora ROMÁN S.A con el Concesionario

- ❖ ”Suministrar los productos.
- ❖ Sugerir al concesionario rutas de distribución y reventa.
- ❖ Habilitar lugares para estacionar los vehículos para la distribución.
- ❖ Negociar con proveedores la adquisición de bienes y servicios para los concesionarios.
- ❖ Asesorar al concesionario en la selección del personal y de los proveedores.
- ❖ Atender los reclamos que se den por calidad de producto
- ❖ Asignar territorios y asignar rutas
- ❖ Elaborar estudios sobre mercadeo
- ❖ Organizar talleres, seminarios y charlas sobre técnicas de ventas
- ❖ Prestar el soporte administrativo
- ❖ Adelantar negociaciones y convenios con proveedores para mejorar precios
- ❖ Mantener competitividad en el mercado
- ❖ Nuevos productos
- ❖ Campañas de publicidad y promociones”⁴

³ Contrato de Concesión – Clausula Séptima Pag 3 – Embotelladora Román S.A.

⁴ Contrato de Concesión – Clausula Séxta Pag 3 – Embotelladora Román S.A.

2.1.3 Incumplimiento o Violaciones al Contrato de Concesión.

Para poder determinar si hubo incumplimiento se debe contar siempre con una adecuada y completa relación de los hechos que dieron origen, teniendo en cuenta quien es la persona idónea dentro de la empresa para reportarlo en virtud de las funciones a su cargo. Se hace necesaria, la certeza que los hechos y circunstancias generadoras del mismo si se presentaron.

- ❖ Se incumpla con cualquiera de las obligaciones del contrato.
- ❖ Se violen disposiciones legales.
- ❖ Se presente información falsa o inexacta.
- ❖ Se adulteren documentos o productos.
- ❖ Por maltrato del concesionario a sus empleados o clientes se afecte la imagen de los productos.
- ❖ Se generen daños con los vehículos utilizados para distribuir los productos.
- ❖ Afectar negativamente el producto o la marca
- ❖ Violar las normas de promoción de la competencia en especial las referidas al cambio de precio y condiciones de entrega.
- ❖ Alterar condiciones de las promociones
- ❖ Prestar un mal servicio al cliente
- ❖ Incumplir territorios y frecuencias establecidos
- ❖ Causar accidentes de transito por negligencia
- ❖ Incumplir las obligaciones legales con sus empleados
- ❖ No pagar los productos comprados a los empresa.”⁵

Para concluir este punto de contratos, se nota que las garantías que tiene una persona con contrato de concesión para revender los productos de la empresa Embotelladora Román, es legal, al igual es claro que no existe un contrato escrito

⁵ Contrato de Concesión – Embotelladora ROMÁN S.A pagina 3 y4

para los vendedores o ayudantes de los concesionarios los cuales es de gran riesgo tanto para los concesionarios como para la empresa Embotelladora ROMÁN S.A, ya que podría acarrear cualquier demanda laboral ya sea directamente o por solidaridad. Es claro que sólo existe un contrato por escrito entre el concesionario y la empresa más no existe un documento que evidencie que relación existe entre el vendedor o ayudante y la empresa Embotelladora ROMÁN S.A. ni el Concesionario. En el marco de referencia en el punto de marco legal dice *“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*⁶ se nota que esta situación es crítica ya que la empresa jurídicamente no tiene como defenderse de una demanda legal que le haga un vendedor a la Empresa Embotelladora Román S.A.

Aunque existe por escrito dentro del contrato de concesión entre una persona natural y la empresa Embotelladora Román, que el concesionario debe tener un contrato escrito de trabajo con el vendedor y darles dotación de trabajo, pago de salarios y prestaciones sociales como seguridad social. La empresa Embotelladora Román S.A no tiene definida un control para hacer cumplir estas obligaciones.

2.2 RELACIONES LABORALES Y COMERCIALES EN EMBOTELLADORA ROMÁN S.A.

En este punto se tratarán las diferentes relaciones que se tienen con los colaboradores según los contratos que tengan dentro la empresa Embotelladora Román S.A, precisamente la relación que existe entre una persona que tiene un contrato de concesión con la Empresa Embotelladora Román S.A, al igual la relación laboral que existe entre un concesionario y un vendedor o ayudante y los impactos que estos podrían traer a la empresa por el incumplimiento a la ley.

⁶ Constitución Nacional – Art 53 Principios Constitucionales Derecho laboral Colombiano

2.2.1 Relaciones del Concesionario con la Empresa Embotelladora Román S.A

La relación que existe entre el concesionario y la empresa Embotelladora Román S.A. de Valledupar es sólo de naturaleza Comercial “El presente contrato es de naturaleza comercial. En consecuencia, no existe entre el CONCESIONARIO Y LA COMPAÑÍA vinculo o dependencia laboral alguna en los terminos del articulo 23 del código sustantivo de Trabajo”⁷ Este contrato es ONEROSO, el cual tiene por objeto la utilidad de las dos partes

El concesionario es elegido por sus capacidades, por que el concedente o sea la empresa Embotelladora ROMÁN S.A la cual arriesga su buen nombre, lo que hace que el sistema de selección de un concesionario sea realizado según las políticas y normas de la empresa. Estas pruebas de selección son: de conocimiento técnico, que es una prueba matemática; de habilidades que se llama Betta y una de conducción (ver anexos pruebas realizadas a los vendedores o ayudantes y concesionarios)

2.2.2 Relaciones del concesionario con los vendedores o ayudantes

El concesionario tiene un vinculo laboral con el vendedor o el ayudante, ya que a pesar que no existe un contrato escrito de trabajo, se dan los tres elementos que trata el articulo 23 del Código Sustantivo del trabajo: actividad personal, subordinación y retribución del servicio en salario. “*Una vez reunido los tres elementos de que trata el articulo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se lee ni de otras condiciones o modalidades que le agreguen*”⁸

⁷ Contrato de Concesión – Embotelladora ROMÁN S.A – Clausula 13 Pagina 8

⁸ Codigo Sustantivo del Trabajo Articulo 23 – Elementos esenciales. Pagina 283

Se ha detectado en las encuestas realizadas a los vendedores o ayudantes, que no están recibiendo por parte del concesionario un salario equitativo al trabajo realizado durante el día, como tampoco se está dando cumplimiento al contrato de concesión ni a lo reglamentado por la ley.

2.2.3 Relaciones del vendedor con la Empresa Embotelladora Román S.A

Legalmente, la relación laboral del vendedor o ayudante del concesionario con la empresa no es clara. Ya que éstos no tienen ningún vínculo ni comercial ni laboral por escrito con la Embotelladora ROMÁN S.A., sin embargo actualmente existe subordinación por parte de los directivos de la empresa ya que exigen horarios, y le exigen al vendedor que realice funciones de ventas. En las encuestas cuando se les pregunta por su jefe, ellos dicen que es el jefe de ventas y no el concesionario. Lo que demuestra que no tienen claridad sobre la subordinación de su trabajo.

Sin embargo cabe anotar que por ser ellos trabajadores de un contratista de la empresa Embotelladora Román S.A se está generando una relación por solidaridad, lo que compromete legal y civil mente a la empresa.

2.2.4 Relación Solidaria de la Empresa Embotelladora Román S.A

La empresa Embotelladora Román S.A tiene responsabilidad solidaria con los vendedores o ayudantes de concesionarios, ya que ella tiene un contrato comercial con los patrones de éste y a su vez debería velar por el cumplimiento de las obligaciones que se imparten en el contrato. Es aquí donde aplica el artículo 36 del C.S.T. *“Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezca en*

*indivisión*⁹. Y la extensión de esta solidaridad se fija como objeto a cargo del intermediario del patrono. O sea cuando aquel no declara su calidad de manifiesta el nombre de éste , las obligaciones respectivas o sea toda gama de derechos, prestaciones e indemnizaciones que natural o eventualmente pueden fluir del contrato .

Con esto se concluye que existe solidaridad entre el vendedor o ayudante del concesionario y la empresa Embotelladora Román S.A. y en caso de una reclamación, y el concesionario no responde , la empresa Embotelladora Román S.A. tendrá que responder.

En las recomendaciones que se hacen en este proyecto, es que la Empresa Embotelladora Román, debe urgentemente buscar la manera de controlar la responsabilidad de Concesionario como patrono y velar por el cumplimiento de todas las obligaciones que tenga con los vendedores o ayudantes de concesionarios; buscando un método de contratación que garantice el cumplimiento al concesionario de todas su obligaciones y una justa compensación a quienes junto con los concesionarios hacen que cada día se cumpla con los compromisos de ventas exigidos.

2.3 SISTEMA DE COMPENSACIÓN DE LOS CONCESIONARIOS Y VENDEDORES O AYUDANTES

Tomando como base la teoría de la equidad expuesto J. Stacy Adams. *“Si Las personas estiman que se les está recompensando de un modo poco justo, quizás se sientan descontentas, reduzcan la cantidad o la calidad de la producción o abandonen la organización”* es por esto que toda empresa debe contar con un sistema de ingresos definido , que le permita remunerar a cada uno de sus

⁹ Código Sustantivo del Trabajo- Contrato Individual de trabajo – Artículo 36 - Responsabilidad solidaria, página 308

colaboradores, de acuerdo a la responsabilidad y contribución de cada tarea, reconocer el desempeño individual, manteniendo una estructura de pagos equitativos y competitivos.

Para mirar un poco la problemática de los vendedores o ayudantes con referente al tema de sus ingresos se hará un análisis de cada uno de los ingresos que tienen tanto los concesionarios como los vendedores o ayudantes de concesionarios en retribución a la tarea de Distribuir el producto de la empresa Embotelladora ROMÁN S.A.

El sistema de ingresos que se tiene actualmente los concesionarios es de acuerdo a la cantidad de cajas físicas que se vendan y de acuerdo al flete que tenga cada producto.

2.3.1 Ingresos Concesionarios

Los concesionarios en su contrato de concesión para la reventa del producto tienen unos ingresos brutos los cuales son el producto del total de cajas físicas vendidas por el valor del flete que se ganan. Estos ingresos brutos son variables de acuerdo a la cantidad presupuestada mes a mes por lo que sus ingresos son variables todos los meses.

El valor del flete que se le cancela a un concesionario por la venta de una caja física es diferente según el tipo de contrato. y el producto, marca, grupo familiar de productos retornables d (12 onzas; 6.5 y litro); no-retornables (Mega-familiares, 20 onzas, 2 litros, 8 onzas); posmix (tanques de dispensadores); botellón de agua Santa Clara, y cajas de lata, estos también se clasifican por tipo de distribución si es preventa, autoventa, mibodegas, y foráneos. Es por esto que cada concesionario tiene unos ingresos diferentes.

Para resaltar los ingresos del concesionario se tomará como base dos parámetros: Un contrato de concesión tradicional y un contrato de concesión de licencia.

2.3.1.1 Ingresos Concesionario Tradicional.

Los ingresos de los concesionarios que tienen un camión de su propiedad y que lo utilizan para la reventa de los productos, tienen unos fletes mas altos por lo que sus ingresos son mayores. Aunque en sus deducciones aparece la cancelación de los vehículos y el seguro del vehículo, también tienen beneficios adicionales como pagar la seguridad social completa (ARP, EPS, AFP y Caja de Compensación) de ellos mismos, hasta extenderla a sus hermanos y padres, al igual otros descuentos opcionales como son los ahorros que realizan diariamente a la cooperativa, la cual está representada en un monto de \$25.000 a \$30.000 diarios.

Con los ingresos diarios que tiene un concesionario, estos también están haciendo un capital de trabajo, representado en un vehículo el cual están cancelando diariamente en la planilla donde liquidan los ventas y que al terminar de pagarlos ya tienen un activo de su propiedad.

El valor del flete pagado a un concesionario tradicional por cada caja vendida es de acuerdo a las siguientes características en la tabla no. 1

Tabla No. 1. - Fletes Pagados por tipo de Distribución

Tipo de Ruta	Retornables	No Retornables	Promedio
	\$	\$	\$
Preventa Pura	637	637	637
Autoventa	919	732	825
Minibodegas	914	785	849
Foráneos	1392	1117	1255

Fuente: Archivo de fletes Embotelladora ROMÁN S.A. - Enero del 2004-

Es importante también tener claro la cantidad de cajas físicas, que un concesionario distribuye mensualmente y de acuerdo a las anteriores características tenemos, que existen productos retornables que son aquellos productos que tienen botella de vidrio que retornan a la empresa como los tamaños: litros, 350, 6.5 entre otros y los no retornables son los productos que su empaque no hay que devolverlos como son los tamaños familiares 2.5 litros y 1.1/4. al igual que los isotónicos y aguas. Teniendo en cuenta cuanto gana promedio por tipo de producto (retornable y no retornable) se observa en la el cuadro No. 2 en cuanto están representados los ingresos brutos de una ruta según el tipo de distribución que se da, como son la preventa pura, autorventa, minibodegas, o foráneos

Tabla No. 2: Ingresos brutos de concesionarios tradicionales por tipo de distribución

Tipo de Ruta	Flete Promedio \$	Cajas Físicas Promedio	Ingresos brutos
Preventa Pura	637	6227	\$ 3,966,599
Autoventa	825	6659	\$ 5,493,675
Minibodegas	849	4113	\$ 3,491,937
Foráneos	1255	3612	\$ 4,533,060

Fuentes: ventas por ruta y tabla de fletes mes de Enero/2004 Embotelladora ROMÁN S.A.

De acuerdo a estos datos los ingresos brutos de los concesionarios que venden en diferentes tipos de distribución están representados en la cantidad de cajas físicas que vendan al mes.

Los ingresos brutos mensuales como contratista independiente de un concesionario tradicional depende de tipo de distribución representada en en la siguiente formula:

$$\text{Ingresos Brutos} = \text{Flete Promedio } \$ \times \text{Cajas físicas Promedio}$$

Las rutas de preventa pura tienen unos ingresos promediados o sea que se toman todas las rutas de preventa y se sacan un promedio base de acuerdo al número de rutas que existen con este sistema. Igual pasa con las rutas de autoventa, Minibodegas y Foráneos, se exceptúan las rutas de autoventa que existen con bicicletas las cuales no son objetos de esta investigación ya que no tienen a cargo ningún vendedor o ayudante y si tienen definido un contrato de conceción con la empresa Embotelladora ROMÁN S.A..

Se realizó un Ejemplo de dos rutas de cada sistema de distribución con el fin de mirar las deducciones que estas presentan .

Tabla No. 3 Ingresos y egresos de un concesionario de preventa

RUTA	CONCESIONARIO	INGRESOS BRUTO	DEDUCCIONES				TOTAL MES	INGRESOS NETOS
			SEGURIDAD	VEHICULO	SEG VEHICULO	INTERDE ENVASE		
5F1	RUBEN CAMARGO	\$ 4,124,067	\$ 258,660	\$ -	\$ 115,000	\$ 69,000	\$ 442,660	\$ 3,681,407
5F4	ALDEMAR MUNOZ	\$ 4,298,197	\$ 326,002	\$ 552,000	\$ 198,260	\$ -	\$ 1,076,262	\$ 3,221,935
5F6	WILMER VEGA	\$ 3,908,981	\$ 245,898	\$ -	\$ 115,000	\$ 48,300	\$ 409,198	\$ 3,499,783

Fuente: Registros de Deducciones realizadas a concesionarios mes de Enero en Embotelladora ROMÁN S.A.

En esta tabla se puede notar que existen unas deducciones que se les hace a los concesionarios por seguridad, compra de vehículo, seguro de vehículos, intercambio de envase es cuando no entregan el envase que se llevan y les da unos Netos el cual el concesionario deberá cancelarle a su ayudantes todo lo correspondientes a prestaciones y salarios, Se puede notar también en esta tabla que los concesionarios que cancelan por compra de vehículo tienen menores ingresos netos. Pero al igual están pagando un activo que se convierte en capital de trabajo para ellos.

También existen otros gastos diarios de almuerzos y gasolina que está dando una suma diaria aproximada de \$9.000.; restando estos gastos con el ingreso neto quedarían unos ingresos totales, de los cuales el concesionario tendrá que

cancelarle a los vendedores estos ingresos totales estan representados según la tabla no. 4.

Tabla No 4 Ingresos Totales por ruta:

RUTA	CONCESIONARIO	INGRESOS NETOS	GASTOS DARIOS EN LA RUTA	TOTAL INGRESOS CONCESIONARIOS
5F1	RUBEN CAMARGO	\$ 3,681,407	\$ 225,000	\$ 3,456,407
5F4	ALDEMAR MUÑOZ	\$ 3,221,935	\$ 225,000	\$ 2,996,935
5F6	WILMER VEGA	\$ 3,499,783	\$ 225,000	\$ 3,274,783

Fuente: Registros de Deducciones realizadas a concesionarios mes de Enero en Embotelladora ROMÁN S.A.

Los ingresos totales de un concesionario como contratista están representados en la siguiente fórmula:

$$\text{Ingresos Total} = \text{Ingresos Netos} - \text{Gastos Diarios}$$

Después de haber analizado en detalle los ingresos de varias rutas de preventa pura, podemos deducir que el porcentaje de gastos está en un 21%, osea que el 79% de los ingresos del total de la venta del producto son para el contratista concesión y el cual deberá con estos cubrir sus necesidades y sus obligaciones para con sus trabajadores.

2.3.1.2 Ingresos Concesionario Licencia

Los concesionarios de licencia por no tener camiones para distribuir el producto la empresa se los arrienda y les cobra una suma de \$100 por cada caja que vendan para este tipo de concesionarios los fletes son mas bajos que los concesionarios

tradicionales El sistema de Distribución de los concesionarios licencias también tienen preventa pura, autoventa, minibodegas y foráneo.

Tabla No.5: Ingresos brutos de concesionarios de licencia por tipo de distribución

Tipo de Ruta	Flete Promedio	Cajas Físicas Promedio	Ingresos brutos
Preventa Pura	517	5572	\$2,880,724
Autoventa	560	2468	\$ 1,382,080
Minibodegas	405	1207	\$ 488,835
Foráneos	904	2659	\$ 2,403,736

Fuentes: ventas por ruta y tabla de fletes mes de Enero/2004 Embotelladora ROMÁN S.A.

De acuerdo a estos datos podemos concluir que los ingresos brutos de un concesionario licencia mensual estarían representados según el flete y la cantidad de cajas que vendan al mes

Las minibodegas es una ruta el cual opera un concesionario que distribuye puerta a puerta en un triciclo y el cual no tiene ayudante, sin embargo de esos ingresos ellos tienen que cancelar la seguridad social que está representada en \$117.391 mensual; las demás rutas si tienen vendedores o ayudantes de concesionarios.

Para continuar con los ingresos de los concesionarios de licencia, se da ejemplo de las deducciones de un grupo de concesionarios de preventa pura y autoventa.

Una vez se tiene todos los gastos que se generan en cada ruta el concesionario tiene unos ingresos totales como aparecen en la siguiente tabla.

Tabla No. 6 : Ingresos y deducciones concesionarios de licencia.

	RUTA	CONCESIONARIO	CAJA FISICA	INGRESOS BRUTO	TIPO DE C	DEDUCCIONES				TOTAL MES
						SEGURIDAD	ARRIENDO VEHICULO	INTERC ENVASE	COOPERATIV	
PREVENTA	5F2	EDWIN PADILLA	5,669	3,024,579	licencia	161,989	\$ 566,907	\$ 2,000	\$ 276,000	1,006,896
	5F3	RODRIGO TOVAR	6,005	3,229,679	licencia	117,392	\$ 600,468	\$ 3,500	0	721,360
	5F5	OVER REYES	5,042	2,667,417	licencia	161,989	\$ 504,158	\$ 4,000	0	670,147
AUTOVENTA	5JE	JADER RAMOS	2,468	1,136,766	licencia	137,425	\$ 246,761	\$ -	0	384,186

Fuente: Registros de Deducciones realizadas a concesionarios mes de Enero en Embotelladora ROMÁN S.A.

Tabla No. 7 Ingresos totales de concesionarios de licencia

	RUTA	CONCESIONARIO	CAJA FISICA	INGRESOS BRUTO	INGRESOS NETOS	GASTOS DIARIOS DE RUTA	TOTAL INGRESOS CONCESIONAR
PREVENTA	5F2	EDWIN PADILLA	5,669	3,024,579	2,017,683	225,000	\$ 1,792,683
	5F3	RODRIGO TOVAR	6,005	3,229,679	2,508,319	225,000	\$ 2,283,319
	5F5	OVER REYES	5,042	2,667,417	1,997,270	225,000	\$ 1,772,270
AUTOVENTA	5JE	JADER RAMOS	2,468	1,136,766	752,580	115,000	\$ 637,580

Fuente: Registros de Deducciones realizadas a concesionarios mes de Enero en Embotelladora ROMÁN S.A.

Los ingresos totales de los concesionarios de preventa pura, sus deducciones están en un promedio del 27% o sea que sus ingresos están en el 72% lo que de aquí sacan para cancelar sus compromisos como patronos con el personal que tienen a su cargo como son los vendedores o ayudantes de concesionarios. En la ruta de Autoventa se puede notar unos bajos ingresos comparado con las demás rutas, pero esta dada que no tiene vendedores o ayudantes y estos serían sus utilidades como concesionario

Para poder determinar los ingresos de un concesionario se debe tener en cuenta que los valores están representado en lo que es su capital de trabajo como contratistas sin tener en cuenta que deben cumplir todos los pagos parafiscales que deben tener cuando son patronos,

2.3.2 Ingresos Vendedores.

Los ingresos de los vendedores están determinados por lo que en el día queda de una planilla de liquidación donde relacionan el total de la venta diaria que realiza el concesionario.

A continuación se relaciona los pagos que los concesionarios les realizan en seguridad social a los vendedores o ayudantes. Esto es aplicado para todo tipo de contrato, ya sea concesionario licencia o tradicional, ya sea foráneo o sede, en cualquier tipo de distribución autoventa o preventa.

Los concesionarios le liquidan la seguridad social a los vendedores o ayudantes, con base al salario mínimo legal vigente y sus deducciones mensuales están representadas como aparecen en la siguiente tabla.

Tabla No. 8. Deducciones que le hacen los concesionarios a los vendedores por seguridad social

DESCUENTOS VENEDORES	ARP	EPS	AFP	CAJA COMPEN	TOTAL	DESCUENTO DIARIO
Vendedor 1	\$ 8,721	\$ 42,950	\$ 51,910	0	\$ 103,581	\$ 4,143
Vendedor 2	\$ 8,721	\$ 42,950	\$ 51,910	0	\$ 103,581	\$ 4,143

Fuente: cuadro deducciones Servicios Personales mes de Enero 2004

Estas deducciones se las hacen directamente al concesionario de la planilla de venta, por seguridad social lo que descuentan diariamente a cada vendedor, sin embargo en las encuestas realizadas a los vendedores, ellos desconocen cuanto están pagando por seguridad social ya que actualmente solo les dan un pago diario según como resulte la planilla.

Se cita para clarificar un poco mas los descuento a vendedores, dos Ejemplos así:

Una ruta de preventa pura, donde el concesionario tiene dos vendedores como es la de la 5F6 Los vendedores en las entrevistas que se realizaron, respondieron que no sabían cuanto estaban pagando en seguridad social, que no estaban recibiendo subsidio familiar y que estaban percibiendo unos ingresos mensuales de \$360.000 cada uno sin tener en cuenta las deducciones. Esta ruta es una de las que más conserva el personal ya que ha tenido poca rotación; los vendedores son fieles a su concesionario quien es su patrono, sin embargo se puede observar que en sus deducciones no están recibiendo el 100% de sus prestaciones sociales como es la afiliación a la Caja de Compensación Familiar, el cual por no estar cubiertos, dejan de recibir el auxilio que es de \$13.000 por cada hijo que tengan, al igual el derecho a un subsidio de vivienda, la recreación, créditos y otras prevendas que tiene la Caja de Compensación.

Ahora con este ejemplo con una ruta de autoventa cuando el concesionario es de licencia, donde los ingresos de los vendedores son más bajos por el costo del flete.

El vendedor de la ruta **5J0** en su entrevista manifiesta que tiene unos ingresos mensuales aproximados de \$312.000, se le hacen las deducciones pero no recibe subsidio de Caja compensación familiar por sus hijos.

Este vendedor o ayudante de concesionario manifiesta que el convenio con el concesionario es que diariamente se dividen los ingresos obtenidos de la liquidación de la planilla en 50% por iguales Que oscilan en \$12.000 diarios aproximadamente.

Estos vendedores o ayudantes de concesionarios si se retiran de su trabajo, se van sin una liquidación, ni gozan de cesantías anuales, como así lo estipula la ley *“El día en que termina el contrato, el empleador debe pagar al trabajador los salarios pendientes, (sueldos, o jornales, trabajo en horas extras, trabajo en días festivos,*

etc), y las prestaciones sociales que le correspondan (cesantías, primas de servicios etc)”¹⁰

2.4 INDICADORES ORGANIZACIONALES

Los indicadores son los que ayudan a confirmar determinada situación y permiten tomar acciones correctivas. Es por esto que en este proyecto se analizaran los indicadores de medición de clima organizacional durante los años 2002 y 2003, donde se observará que desde hace dos años se vienen detectando falencias que si no se toman a tiempo podrían en algún futuro poder traer un caos organizacional y laboral a la Embotelladora ROMÁN S.A.

Con la medición de Clima Organizacional, se puede vivenciar que dicen y piensan los colaboradores tanto concesionarios como ayudantes en lo que a calidad de vida, sus ingresos, sus prestaciones, seguridad social etc. En fin todo lo que una persona recibe a cambio de un gran esfuerzo de trabajo realiza.

La medición del clima Organizacional que se mide en Embotelladora Román S.A. se realiza con el fin de tener una herramienta ágil y sencilla que permita realizar un seguimiento de corto plazo sobre la satisfacción de los colaboradores (Todos los tipos de contratación). En este caso nos enfocaremos a los Concesionarios y vendedores ya que la información es base fundamental para la toma de decisiones de este proyecto.

En el año 2002 al realizar las encuestas de clima organizacional a los vendedores o ayudantes, comprendida en 17 puntos de los cuales se agruparon en 9 factores y su escala de calificación se hace de 1 – 5; donde 1 es malo, 2 regular, 3 bueno, 4 muy

¹⁰ Regimen Laboral Colombiano, pagina 324-4 Articulo 1063 - Actos importantes con motivo de la terminación del contrato de trabajo

bueno y 5 es excelente, los factores con sus preguntas se agruparon de la siguiente manera:

1 Factor Comunicación

- ✓ La información que recibe respecto a la compañía es
- ✓ La atención que pone la compañía en escuchar sus quejas, opiniones y sugerencias es

2. Factor Liderazgo

- ✓ El trato que recibe del Concesionario es
- ✓ La calidad de información que recibe del concesionario para realizar su trabajo es

3. Factor Claridad de Objetivos y Responsabilidades

- ✓ 10-La claridad que tiene de las responsabilidades de su actividad es

4. Factor Desarrollo

- ✓ 11-El entrenamiento que recibe para realizar su actividad es

5. Condiciones de trabajo

- ✓ Las herramientas y capacitación que recibe para proteger su salud y evitar accidentes son

6. Orgullo y Pertenencia

- ✓ La imagen que usted tiene de nuestra compañía es
- ✓ La opinión de su familia respecto a nuestra compañía es

7. Apoyo para el logro de resultados

- ✓ El tiempo de atención en liquidación es
- ✓ La atención del cajero del banco es
- ✓ La calidad del cargue del camión es
- ✓ Que tan adecuados son los sistemas de distribución de nuestra compañía para atender las necesidades de los clientes
- ✓ Los concursos de ventas que se han hecho son

8. Reconocimiento

- ✓ 16-El programa del Vendedor Estrella es

9. Calidad de vida

- ✓ El pago que recibe del concesionario por el trabajo que realiza es
- ✓ El descanso que tiene es suficiente para su bienestar y el de su familia

Se tomo una muestra del 50% del número de vendedores y la tabulación dio como resultado un total promediado de 3.15.

En las encuestas de los concesionarios también se hacen independiente a la del vendedor y el formato a utilizar para conocer el clima organizacional es diferente al del vendedor, tiene 18 preguntas su escala de medición es igual y se agrupan en 9 factores así:

1 Factor Comunicación

- ✓ La información que recibe de nuestra compañía es
- ✓ La atención que pone nuestra compañía en escuchar sus quejas, opiniones y sugerencias es

2. Factor Liderazgo

- ✓ El trato que recibe del jefe de ventas o Gerente de ventas de nuestra compañía

3. Factor Claridad de Objetivos y Responsabilidades

- ✓ La calidad de información que recibe de la compañía para realizar su actividad es
- ✓ La claridad que tiene de las responsabilidades de su actividad es

4. Factor Desarrollo

- ✓ El entrenamiento que recibe para realizar su actividad es

5. Condiciones de trabajo

- ✓ Las herramientas y capacitación que recibe para proteger su salud y evitar accidentes son

6. Orgullo y Pertenencia

- ✓ La imagen que usted tiene de nuestra compañía es
- ✓ La opinión de su familia respecto a nuestra compañía es

7. Apoyo para el logro de resultados

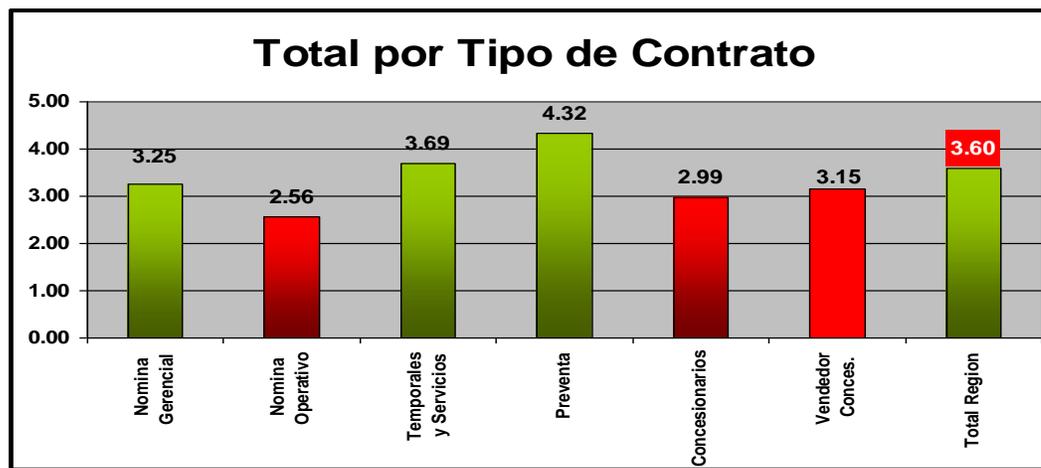
- ✓ El apoyo e información que recibe del prevendedor de su zona es

- ✓ Las reuniones de ROR (6:00am) son para usted
 - ✓ El tiempo de atención en liquidación es
 - ✓ La calidad del cargue de su camión es
 - ✓ Que tan adecuados son los sistemas de distribución de nuestra compañía para atender las necesidades de los clientes
 - ✓ Los concursos de ventas que se han hecho son
8. Reconocimiento
- ✓ El programa del Vendedor Estrella es
9. Calidad de vida
- ✓ El descanso que tiene es suficiente para su bienestar y el de su familia
 - ✓ Los ingresos recibidos mensualmente son

Se tomaron como muestra el 50% de los concesionarios de los cuales al tabular toda la información dio un promedio total de 3.51

En la siguiente grafica se muestra los resultados totales por diferentes tipos de contratos y se hará especial énfasis en lo referente al punto de los vendedores o ayudantes que son las personas objeto de este proyecto.

Grafica No. 1 Resultados de la medición del clima organizacional por tipo de contrato en Embotelladora Román S.A.



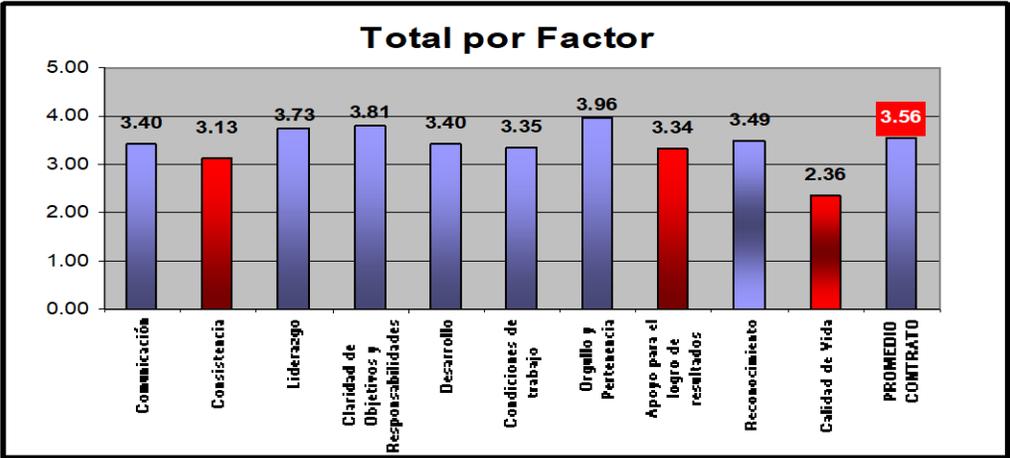
Fuente. Informe Medición Clima Organizacional año 2002 Embotelladora ROMÁN S.A.

En esta grafica donde se hace medición a todos los tipos de contrato, en la escala de 1.0 al 5.0 donde va de malo a bueno se evidencia que se encuentra los tres tipos de contratos en los puntos más bajo como son: Nomina Operativo con una calificación total promediada de 2.56; Concesionarios con 2.99 y Vendedores de concesionarios con 3.15, se puede concluir en esta grafica lo siguiente:

Los nómina Operativos, son personal de una estabilidad laboral fija la cual tienen un contrato por escrito, y gozan de todas las prevendas convencionales y de ley que rige las políticas de Embotelladora Román S.A., motivo por las cuales no serían objeto de este estudio.

A pesar que los vendedores de concesionarios aparecen con un puntaje más altos que los concesionarios en el año 2002, la realidad mostrada hoy en día es totalmente diferente, ya que se toma como muestra este indicador como una alerta de la gran oportunidad que tienen los vendedores de los concesionarios o ayudantes, al igual que los concesionarios. Ya que para estar satisfecho con el trabajo que realizas la calificación de 3.15 es baja. Como también es baja para los concesionarios, a pesar que tienen mayores garantías que los vendedores.

Grafica No. 2 Resultados totales de la medición del clima Organizacional por factores de medición



Fuente: . Informe Medición Clima Organizacional año 2002 Embotelladora ROMÁN S.A.

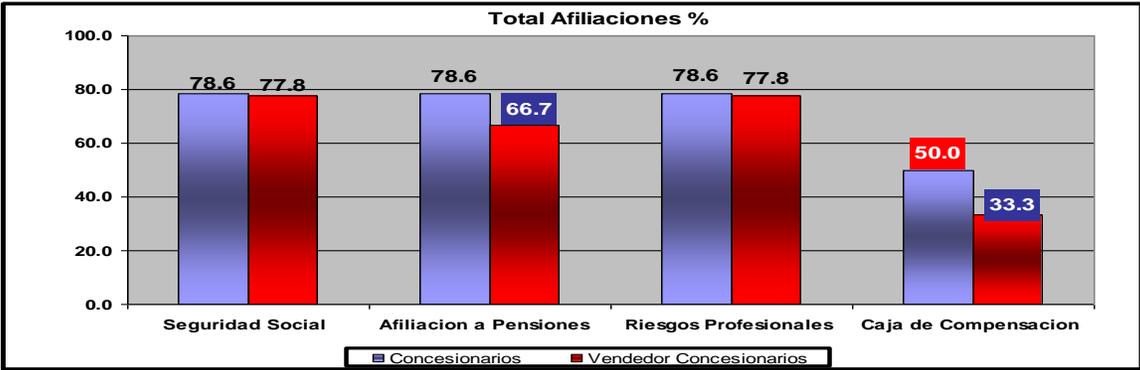
En esta gráfica se hace un resumen de todos los contratos que tienen Embotelladora Román S.A, y se busca detectar por los indicadores más bajo las principales oportunidades que hay en la medición del clima organización, se nota que el punto de calidad de vida es una de las más críticas, y se necesita un plan de acción para buscar mejorar este indicador,

Esta evidencia de insatisfacción demuestra que debe existir un plan de mejora a buscar una mejor calidad de vida para el grupo de vendedores y concesionarios los cuales son objeto de estudio de este proyecto.

También en la misma medición del año 2002 se hizo una medición a la seguridad que tiene el personal con referente a su salud, y bienestar como es el punto de tener seguridad social completa.

En la grafica No. 2, se detecta la afirmación que han hecho los vendedores o ayudantes de concesionarios, donde dicen que no cuentan con todos los beneficios de Seguridad social que deberían tener como trabajadores.

Grafica No. 3. Resultados clima Organización vendedores y concesionarios - Seguridad Social



Fuente: Informe Medición Clima Organizacional año 2002 Embotelladora ROMÁN S.A.

En esta tabulación realizada a los vendedores y a concesionarios, se aprecia que la seguridad social tanto de los concesionarios como los vendedores no esta cubierta

100% como debe ser por derecho propio. Que el vendedor es el más bajo pero que la gran oportunidad se da más que todo en la afiliación a la Caja de Compensación familiar

La empresa, embotelladora Román, desde esa fecha ha venido detectando la gran oportunidad que existe con los vendedores y ayudantes de concesionarios y hasta los mismos concesionarios, lo que debería haber implementado un plan de poder controlar la garantía a la afiliación a la seguridad social del 100% a todo el personal.

Al igual buscando el indicador de la seguridad Social, en referente a la Caja de compensación, los beneficios que una persona deja de recibir por no estar afiliado es bastante representativa, ya que eso está valorado en auxilios mensuales como ayuda al sostenimiento de los gastos en el hogar *“El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad”*¹¹

También se presenta de soporte, la problemática planteada la medición del clima Organizacional del año 2003 que se hizo por una empresa externa y la cual el formato fue totalmente diferente al del año 2002 pero que en su contenido, se busca la satisfacción de la persona dentro la organización, los puntos tratados en esta medición se hizo a toda la Empresa y la muestra tomada fue del 60% del total de la planta así.

Total No. De personas	90
Area Comercial	42
Area de Operaciones	20
Area de Rec. Humanos	11

¹¹ Código Sustantivo del Trabajo, sección cuarta, sistema de subsidio familiar y protección social, Artículo 1 pagina 971.

Como los vendedores o ayudantes de concesionarios son los que estamos tratando en este proyecto. Se mostrará los resultados que se dieron en la medición del clima organizacional en el año 2003. En esta grafica se encuentran las preguntas básicas de la encuesta la cual fue totalmente diferente a la del año anterior.

Tabla No. 9 Resultados de medición de clima organización del área comercial durante el año 2003.

Total Unidad de Negocio	Total	Comercial				
	General	Total	Merca deo	Ventas	Distribu ción	Logistica Interna
Base :	90	42	2	23	7	10
La información que recibe respecto a la compañía en general	3.64	3.71	4.00	4.09	4.00	2.60
La atención que presta la compañía en escuchar sus quejas, sugerencias y opiniones	3.47	3.74	3.50	4.00	3.86	3.10
El trato que recibe de su jefe inmediato	4.24	4.41	4.50	4.71	4.86	3.40
El interés de la compañía en proteger su salud y mejorar su ambiente de trabajo	3.74	3.90	4.00	3.96	4.00	3.70
Que tan orgulloso esta usted de trabajar con esta compañía	4.48	4.64	4.50	4.57	4.71	4.80
Total :	3.91	4.08	4.10	4.26	4.29	3.52

Fuente: Informe Medición Clima Organizacional año 2003 Embotelladora ROMÁN S.A.

Para explicar un poco esta medición se tomaron como base 5 puntos donde el resultado de 90 encuestas al área comercial se hicieron una muestra de 42 los cuales 23 son vendedores y concesionarios.

La escala de calificación promedio es igual a la del año 2002 la cual va del 1 al 5 y que 1 es malo y 5 es excelente

En el total promediado del los resultados de ventas, el promedio de calificación es de 4.26 sin embargo dentro de este puntaje aparece una gran oportunidad como es la

de la protección a la salud y mejorar el ambiente de trabajo como la más baja puntuación con 3.96 dentro este grupo de vendedores.

Se puede concluir en estos indicadores de medición de clima organización donde se muestra la necesidad de buscar oportunidades en tener un control del cumplimiento de las obligaciones de los concesionarios con los vendedores y que en dos años atrás no se ha podido tomar correctivos que mejoren la situación presentada

Son estos indicadores realizados en los años 2002 y 2003 que ratifican la necesidad de buscar una pronta solución a mejorar la calidad de vida laboral de los vendedores o ayudantes de concesionarios los cuales aportan un valor muy importante a la organización de la Embotelladora Román S.A.

Para reforzar esta evidencia se toma de referencia la teoría de Maslow, donde el hombre tiene sus necesidades básicas y las cuales deben estar cubiertas para la completa satisfacción del hombre como persona, Para poder controlar que los vendedores o ayudantes de concesionarios, tengan una mejor calidad de vida es necesario que exista un mecanismo que ejerza un control por parte de la Empresa Embotelladora Román S.A. donde se le brinde un trato digno y una seguridad a su salud, y bienestar de su familias.

3. MODELO DE CONTRATACIÓN PROPUESTO A IMPLEMENTAR A LOS VENDEDORES O AYUDANTES DE CONCESIONARIO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA ROMÁN S.A.

Todo los resultados que se han dado en el proceso de la investigación alrededor de la problemática presentada, como es la no definición de un contrato que garantice la compensación de los vendedores o ayudantes de concesionarios, han llevado a proponerle a Embotelladora ROMÁN S.A de la ciudad de Valledupar, en buscar las herramientas que avalen que parte de sus colaboradores en el oficio de ventas puedan tener una mejor calidad de vida laboral y buscarles que se les aplique un modelo de contratación que les permita tener un control de los ingresos y el pago de todos la seguridad social de un vendedor, brindándoles una equitativa relación en el ejercicio de su trabajo.

Este proyecto va enfocado a buscar un modelo de contratación o vinculación donde le permitan al vendedor o ayudante de concesionario poder tener unos ingresos fijos y una seguridad social completa como la ley así lo contempla, al igual buscar la manera de no involucrar a los concesionarios ni a la empresa Embotelladora Román S.A. hacia unos resultados que ellos no estén dispuesto a aceptar.

Existe un modelo de vinculación que está siendo utilizada por muchas empresas que tienen personal ausorcing para ejercer ciertas funciones y es el de las Cooperativas Asociadas de Trabajo, la cual es una nueva modalidad de trabajo promovida por el gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, en la cual los trabajadores vinculan su trabajo y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios en forma autogestionaria.

Se propone que los vendedores o ayudantes de concesionarios se asocien en una cooperativa de trabajo Asociado y presten un sus servicios a los concesionarios quienes diariamente estarían cancelando el costo de el servicio. Garantizando con

esto todos los beneficios que toda persona tiene cuando cumple una jornada de trabajo o presta un servicio a través de un salario, el cual vaya acorde con el volumen de cajas físicas vendidas por una ruta.

Para conocer un poco sobre las organizaciones de trabajo asociadas es necesario conocer como funcionan:

- ✓ El Trabajador es propietario y gestor de su propia empresa.
- ✓ El Capital está conformado por los aportes de Trabajo.
- ✓ Las relaciones que se crean son de tipo comercial y no laboral.
- ✓ Objeto Social: Toda actividad económica, social o cultural.
- ✓ Son estimuladas y apoyadas por el Estado Colombiano, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Número de Asociados: Mínimo diez.
- ✓ Se rigen por estatutos creados por los Asociados y por regímenes que se registran en el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Están exentas de impuestos de renta, Patrimonio, Complementarios e ICA.
- ✓ Exentas de pagar Sena y Bienestar familiar.
- ✓ Los Asociados que reúnan ciertos requisitos pueden acceder a un Subsidio Pensional.
- ✓ Las Cooperativas de trabajo Asociados tienen las siguientes características:
- ✓ Ingreso y Retiro VOLUNTARIO.
- ✓ Número de Asociados: VARIABLE E ILIMITADO.
- ✓ Funciona con el Principio de PARTICIPACION DEMOCRATICA.
- ✓ Obliga la CAPACITACION permanente.
- ✓ Integración SOCIAL Y ECONOMICA
- ✓ Garantía de IGUALDAD DE DERECHOS sin importar los aportes.
- ✓ IRREPARTIBILIDAD de reservas sociales y remanente si se liquida.
- ✓ DURACION indefinida por estatutos.

- ✓ Promoción de ALIANZAS con otras OTAS que también promuevan el desarrollo humano.
- ✓ No hay RESTRICCIONES O DISCRIMINACION por razones sociales, económicas, religiosa o política.
- ✓ SIN PRIVILEGIOS o ventajas a los promotores o fundadores o preferencias a una porción de los aportes sociales

3.1. TIPO DE CONTRATOS

Es importante tener definido que tipos de contratos se tendrá tanto para el concesionario como para el ayudante de concesionario en la implementación de un modelo de contratación como es la cooperativa de trabajo Asociado.

3.1.1 Sistema de Contratación con los Concesionarios.

La cooperativa de trabajo Asociado tendrá un contrato civil de prestación de servicio con el concesionario y su relación será comercial, ya que la cooperativa le suministra los vendedores ayudantes para ejercer labores de:

- Vendedores
- Banca
- Otros

Este contrato será por escrito donde el concesionario hace las veces de contratante, donde acuerda la prestación de un servicio y la cooperativa de trabajo Asociado, en cabeza de un representante legal será el contratista. (Mirar anexos- contrato de prestación de servicios propuesto)

El pago que le hará el concesionario a la Cooperativa será por caja vendida, la cual se hará diariamente según la liquidación de la planilla de ventas y por intermedio de

la Empresa Embotelladora Román S.A quien servirá de recaudador para garantizar el pago. El cual será reembolsado a la Cooperativa los días 15 y 30 de cada mes.

3.1.2 Sistema de Contratación de los vendedores o ayudantes de conccionarios

El sistema de contratación de los vendedores o ayudantes no los hará directamente el vendedor o ayudante, este método de contratación la hará directamente la cooperativa de trabajo Asociado, quien a su vez celebran con los cooperados un convenio de asociación.

Las cooperativas de trabajo Asociado en desarrollo del acuerdo cooperativo, integrarán voluntariamente a sus Asociados para la ejecución de labores materiales o intelectuales, organizadas por la cooperativa para trabajar en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de ésta y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.

El convenio de asociación que firma una persona como miembro activo de la cooperativa de trabajo Asociado está regido por las siguientes cláusulas:

- ✓ **Objeto del convenio.**- La cooperativa vincula el trabajo de el Asociado y sus aportes económicos para la prestación del servicio de soporte en la venta y entrega de productos de un tercero en forma autogestionada, el Asociado por su parte vincula su trabajo personal de acuerdo con las aptitudes, capacidades y requerimientos del servicio a prestar, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de Cooperativa.

- ✓ **Duración del acuerdo.**- Por la naturaleza del servicio, el término de duración del presente acuerdo inicia a partir de la suscripción de este documento y su

duración estará sujeta a la existencia del servicio a prestar, lo cual dependerá de la vigencia del contrato suscrito por la Cooperativa y el tercero que contrata el servicio y/o a la duración de la labor designada.

- ✓ **Regulación del Trabajo Asociado.**- La Cooperativa regulará los actos de trabajo de el Asociado mediante los estatutos, un Régimen de Trabajo Asociado, un Régimen de Compensaciones y un Régimen de Previsión y Seguridad Social que el Asociado manifiesta conocer y aceptar y los cuales hacen parte integral de este convenio.
- ✓ **Legislación Aplicable.** Las partes manifiestan expresamente que de acuerdo al artículo 30 del decreto 468 de 1990, este convenio de asociación no está sujeto a la legislación laboral ordinaria.
- ✓ **Seguridad Social del Asociado.** El Asociado estará afiliado, de acuerdo con los términos establecidos por la ley, al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.
- ✓ **Compensación y forma de pago.** Por el servicio de soporte en la venta y entrega de productos prestado por el Asociado, éste recibirá una compensación que busca retribuir el aporte en trabajo con base en los resultados del mismo y la cual para ningún efecto constituye salario. Dicha compensación tendrá el valor de por caja vendida, el cual será cancelado por semanas vencidas, previo descuento de las sumas que le corresponda asumir al Asociado por concepto de los aportes con destino a los establecido en la cláusula anterior, en el lugar previamente determinado por la Cooperativa.
- ✓ **Autorización de descuento.** El Asociado autoriza a la Cooperativa para deducir de las compensaciones a las que tenga derecho con destino a cancelar los descuentos autorizados por el Asociado, los estatutarios, los reglamentarios y los expresamente señalados por ley.

- ✓ **Obligaciones de la Cooperativa.** La Cooperativa se obliga a:
 - Vincular el trabajo de el Asociado y sus aportes económicos para la prestación del servicio de soporte en la venta y entrega de productos de un tercero de conformidad con lo que este último haya contratado y de las necesidades del mismo.
 - Cancelar al Asociado las sumas correspondientes a compensaciones y demás beneficios a que este tenga derecho, de conformidad con lo establecido en los estatutos y regímenes de la Cooperativa y que se encuentren vigentes.
 - Administrar de manera eficiente la afiliación, cobertura y pago de aportes con destino al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.

- ✓ **Obligaciones del Asociado.** Además de los deberes y obligaciones establecidos en los estatutos y regímenes de la Cooperativa, serán obligaciones del Asociado las siguientes:
 - Responder pecuniariamente por los elementos de trabajo, mercancías, productos, dineros y demás bienes que le sean encomendados con ocasión o en ejercicio de la prestación del servicio
 - Responder pecuniariamente por los daños que en la ejecución del servicio prestado le ocasione a bienes de terceros, así como por el extravío o hurto de los bienes y dineros que le sean encomendados por terceros en la ejecución del servicio.

- ✓ **Decisiones de carácter administrativo.** El Asociado acepta y se compromete a cumplir las decisiones de los órganos de administración y vigilancia de la Cooperativa y contribuirá al desarrollo prosperidad económica y social de los Asociados y de sus familias.

- ✓ **Pagos que no constituyen compensación.** Las partes acuerdan que no constituyen compensación los pagos realizados por transporte, alojamiento, gastos de representación y alimentación que reciba el Asociado y por lo tanto no se tendrán en cuenta para ninguna de las liquidaciones previstas por la Cooperativa.

- ✓ **Subordinación.** El Asociado no estará sometido a subordinación laboral pero respetará y cumplirá con los estatutos y regímenes de la Cooperativa, y en general toda la normatividad interna y demás leyes aplicables, en la ejecución del servicio.

- ✓ **Vigilancia del Convenio.** La Cooperativa en cabeza de su representante legal o de quién este faculte, podrá supervisar la ejecución del servicio y podrá formular las observaciones que sean necesarias para que en conjunto con el Asociado se determinen oportunidades de mejoramiento.

- ✓ **Terminación del Convenio.** El presente convenio podrá darse por terminado por:
 - por retiro voluntario del Asociado siempre y cuando comunique a la Cooperativa su decisión con treinta (30) días de anticipación o de lo contrario la Cooperativa podrá deducir de las compensaciones a que tenga derecho el equivalente a un mes de compensación o a la proporción por fracción.
 - Por razones ajenas a la voluntad del Asociado, en especial ante la imposibilidad de la Cooperativa para mantener la labor asignada, o cuando por razones de la misma índole, la Cooperativa no tenga vigente el vínculo contractual con el tercero originario del servicio a prestar, pero siempre una vez agotada la posibilidad de prestarle el servicio a un tercero diferente.
 - Por solicitud del tercero originario del servicio prestado y una vez agotada la posibilidad de prestarle el servicio a un tercero diferente

- Este convenio de asociación también terminará por exclusión de acuerdo con lo establecido en los estatutos y regímenes de la Cooperativa.
 - Por muerte del Asociado. PARÁGRAFO.- En razón a que entre el Asociado y la Cooperativa no existe vínculo laboral alguno, sino que por el contrario existe un convenio de asociación regido por los estatutos y regímenes de la misma, la Cooperativa no se obliga a reconocer indemnización alguna a el Asociado cuando se extinga el vínculo con el mismo por las causas ya mencionadas.
- ✓ **Cláusula Compromisoria.** Todas Las controversias que surjan entre las partes relacionadas con la interpretación celebración, ejecución y terminación del presente convenio, serán dirimidas por un tribunal de arbitramento constituido de conformidad con las normas establecidas en el decreto 1818 de 1998 y las demás que lo adicionen, reformen o sustituyan.

3.2 RELACIONES COMERCIALES

Las relaciones que tienen los concesionarios y los vendedores al igual que la cooperativa es una de las grandes ventajas que se presentan en esta propuesta ya que no existiría vínculos que los obligue como patrono ni por solidaridad.

3.2.1 Relación del Concesionario con la Cooperativa de Trabajo Asociado

El presente contrato es de naturaleza civil, en consecuencia no existe entre el Concesionario y el vendedor o ayudante, el cual es asignado por la Cooperativa de trabajo asociado para la prestación del servicio, ningún vínculo, dependencia laboral o solidaridad alguna.

Una de las grandes beneficios que tendrían los concesionarios y la cual sería una de las ventajas para que el concesionario acepte este tipo de contratación de los vendedores o ayudantes.

3.2.2 Relación del Vendedor o ayudante de concesionario con la Cooperativa de trabajo asociado.

Las cooperativas de trabajo asociado en desarrollo del acuerdo cooperativo, integrarán voluntariamente a sus asociados para la ejecución de labores materiales o intelectuales, organizadas por la cooperativa para trabajar en forma personal, de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones que establezcan los órganos de administración de ésta y sin sujeción a la legislación laboral ordinaria.

Las cooperativas de trabajo asociado, de conformidad con la ley, regularán sus actos de trabajo con sus asociados, mediante un régimen de trabajo, de previsión y seguridad social y de compensaciones, el cual deberá ser consagrado en los estatutos y el cual es elaborado y aprobado por el consejo administrativo de la cooperativa.

Una vez se forma parte de la cooperativa se requiere que el asociado aporte además del capital establecido en los estatutos, la capacidad física, técnica e intelectual como parte del acto cooperativo, sin sujeción a la legislación laboral ordinaria. Existe compromiso contractual asociativo desde el momento de su aceptación y al acogerse a los estatutos y reglamentos aprobados por la asamblea general

En caso que surjan diferencias entre las cooperativas de trabajo asociado y sus asociados en razón de actos cooperativos de trabajo, se someterán al procedimiento arbitral del Código de Procedimiento Civil.

3.2.3 Relación de la Cooperativa con la empresa Embotelladora Román S.A

La relación que existirá entre la cooperativa de trabajo asociado y la Empresa Embotelladora Román será solo para recaudar diariamente los pagos que los

concesionarios hacen a la cooperativa por el trabajo que realizan los asociados y que no se pactan por escrito ya que es una relación de servicios y no existe compromiso alguno.

3.3 SISTEMA DE COMPENSACIÓN PARA LOS VENDEDORES O AYUDANTES DE LOS CONCESIONARIOS

Este sistema será regido por el Decreto 468 del 23 de febrero de 1990, sobre trabajo asociado, y exige precisar el régimen de compensaciones, los cuales serán reglamentadas por Concejo de Administración de la cooperativa y debe contener las siguientes características.

Es compensación toda retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo en la cooperativa y con base en los resultados del mismo. Por su naturaleza, características y de conformidad con la ley la compensación por el trabajo, no constituye salario.

De conformidad con la ley, las compensaciones a los trabajadores asociados de la cooperativa se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y calidad del trabajo aportado.

La cooperativa por el aporte de trabajo de sus asociados, reconocerá las siguientes clases de compensaciones:

3.3.1 Compensación ordinaria

Es la que recibe el trabajador asociado en forma periódica y permanente, para atender en forma corriente sus necesidades personales y familiares

La compensación ordinaria puede ser fija y/o variable. La fija es la retribución al trabajo, cuyo monto periódico se mantiene en forma mensual o quincenal. La variable es cuando su monto se establece de acuerdo con el resultado de la actividad realizada por el trabajador asociado, bien sea por tarea, por unidad de obra, o por metas cumplidas, sin perjuicio de poderse establecer un mínimo fijo de esta compensación.

El trabajador asociado que labore los días de descanso, según lo acordado en el régimen de trabajo asociado, recibirá en proporción al tiempo laborado lo que le correspondería como compensación ordinaria. Cuando el trabajador asociado labore el día domingo ocasionalmente, podrá recibir en proporción con la compensación ordinaria o en su defecto podrá descansar igual tiempo en día laborable a criterio de las partes.

La Cooperativa cancelará al trabajador asociado su compensación ordinaria en dinero moneda legal colombiana por períodos quincenales vencidos. Los incrementos a la compensación ordinaria por trabajo extra en días festivos, se cancelará al final del mes o la quincena según el criterio del Consejo de Administración.

La compensación mensual del asociado de la cooperativa estará aprobada por el consejo de administración la cual en esta propuesta es que sea la misma que rige el gobierno en este caso \$358.000.00 y un auxilio de transporte por \$37.000.00 Esta prima se cancelará en la segunda quincena de cada mes.

3.3.2 La compensación semestral.

Es la que recibe el trabajador asociado para atender sus gastos personales y familiares que se causan por costumbres sociales, religiosas y tradicionales con motivo de las vacaciones escolares de mitad de año y las festividades de navidad y año nuevo.

El valor de la compensación semestral por servicios podrá ser equivalente a una cuarta parte de la compensación mensual ordinaria y se entregará al trabajador asociado así: La primera en la última quincena del mes de junio y la segunda en la primera quincena del mes de diciembre.

La liquidación de la compensación semestral se hará con base en el promedio mensual de las compensaciones ordinarias recibidas por el trabajador asociado en el semestre objeto de la liquidación, correspondiendo en ella la suma de los promedios de la compensación fija o variable, más los incrementos por trabajo en horario durante los días festivos o de descanso.

En el caso del trabajador asociado que sea excluido de la Cooperativa por alguna de las causas previstas en los estatutos y el reglamento de trabajo, se reconocerá y liquidará la compensación semestral con base en el tiempo de servicio.

3.3.3 La compensación anual.

Todo trabajador asociado que cumpla un año de labores en la Cooperativa, tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso anual remunerado de quince días durante el cual recibirá proporcionalmente la compensación ordinaria que esté devengando el día en que comience a disfrutar del él si la compensación es fija.

Para el evento del reconocimiento en dinero del descanso anual compensado al trabajador asociado que así lo convenga con la cooperativa o se desvincule de ésta sin haber disfrutado de dicho descanso en los términos previstos en el régimen de trabajo asociado, la base para la liquidación será la de un año de labores o fracción superior a 180 días.

La cooperativa reconocerá a favor de los asociados trabajadores una compensación anual por reconocimiento se liquidará anualmente el 31 de diciembre y se llevará a una cuenta individual del asociado trabajador en un fondo de pensiones y cesantías.

La Cooperativa podrá hacer entregas parciales anticipadas del monto acumulado de las compensaciones anuales diferidas, cuando el trabajador asociado lo solicite especialmente para compra de vivienda cuando no la tenga o para construirla en el terreno de su propiedad, del cónyuge, compañero o compañera permanente o para mejora de vivienda propia, liberación de gravámenes hipotecarios o pagos de impuestos que afecten el inmueble de su propiedad o para educación del trabajador asociado, cónyuge o sus hijos.

El trabajador asociado que desea solicitar la entrega anticipada del acumulado de la compensación anual, deberá solicitarlo por escrito ante el órgano competente y sustentar con documentos la necesidad de la inversión.

3.4 PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL

Estos beneficios estarán regidas por el decreto 68 del 23 de febrero de 1190, sobre trabajo asociado el cual exige precisar el régimen de previsión y seguridad social el cual es deber del Consejo de Administración reglamentarlas.

Los riesgos o contingencias de enfermedad en general o maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte que se presenten durante el término en que esté vigente la relación de trabajo asociado, serán amparadas por la cooperativa, mediante la afiliación de los trabajadores al Instituto de Seguros Sociales o quien haga sus veces que en efecto será quien otorga las prestaciones sociales económicas y asistenciales establecidas. Para amparar los riesgos señalados y cotizados por el seguro, la cooperativa pagará a éste el 100% de los aportes establecidos.

3.5 DEDUCCIONES DE LOS ASOCIADOS DE LA C.T.A.

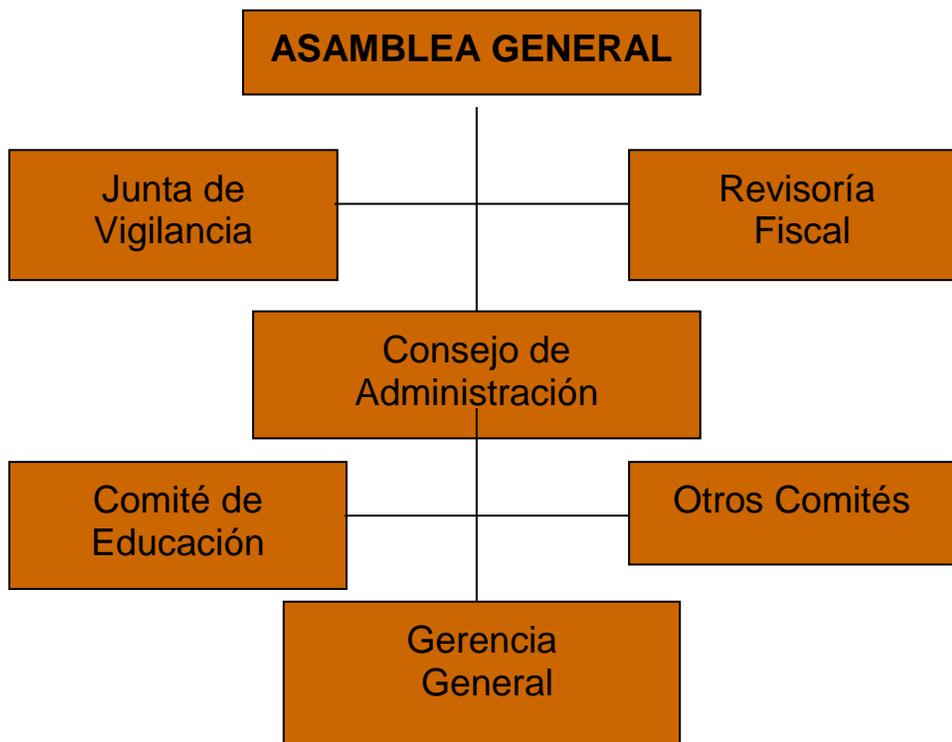
La cooperativa descontará al asociado trabajador, por concepto de Salud y pensión el 7.63 % de sus compensaciones y el otro 23.89 % lo asumirá la misma Cooperativa del fondo establecido para tal fin.

Los asociados cancelan una cuota de asociación que será del 4% de su compensación mensual y el cual será utilizado para la administración y sostenimiento de la cooperativa.

4 FUNCIONAMIENTO DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Las cooperativas de Trabajo Asociado, darán estricto cumplimiento a la legislación nacional vigente sobre cooperativismo y sobre economía solidaria, las disposiciones emanadas del Gobierno en sus diferentes niveles jerárquicos a los estatutos impartidos por todos los asociados, a los regímenes de trabajo, de compensaciones y de previsión y seguridad social, a los reglamentos, manuales, y demás disposiciones internas vigentes de la Cooperativa.

4.1 ESTRUCTURA DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO



4.2 MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LA COOPERTIVA DE TRABAJO ASOCIADO

4.2.1 Asamblea de Asociados

La Asamblea de Asociados, es el órgano máximo de administración de la cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La conforma la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles o de los delegados elegidos directamente por éstos

4.2.2 Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es el órgano de administración permanente de la Cooperativa sujeto a la Asamblea de Asociados y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones.

Las reuniones de la Junta de Asociados serán:

- ✓ Ordinarias. Las cuales se celebrarán dentro de los tres (3) primeros meses del año calendario para el cumplimiento de las obligaciones regulares.
- ✓ Extraordinarias. Que podrán celebrarse en cualquier época del año para tratar asuntos imprevistos o de urgencias que no pueden postergarse hasta la próxima Junta de Asociados ordinaria y sólo podrá tratarse asuntos para los cuales fue convocada y los que se deriven estrictamente de estos.

Por regla general la Junta de Asociados ordinaria o extraordinaria será convocada, por el Comité de Administración con mínimo cinco (5) días calendario de antelación a su realización estableciendo la fecha, hora, lugar y objeto de la reunión, mediante

comunicación colocada en lugar visible de la sede de la Cooperativa o mediante circulares enviadas a los respectivos sitios de trabajo de los asociados.

Es función del Concejo de Administración, expedir su propio reglamento, el de los estatutos de la Cooperativa y las demás normas que considere necesarias para la dirección y organización de la Cooperativa y el cabal logro de sus objetivos; reglamentar todas las actividades de la Cooperativa y precisar el Régimen de Trabajo mediante un Régimen de Trabajo Asociado, un Régimen de Compensaciones y un Régimen de Previsión y Seguridad Social.

4.2.3 Comité de Vigilancia.

La Cooperativa tendrá, un Comité de Vigilancia integrada por dos (2) asociados hábiles, con un suplente de número, elegidos por la Junta de Asociados para períodos de un (1) año, sin perjuicio que puedan ser reelegidos o removidos por la Junta de Asociados. Los miembros de éste órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y los estatutos.

Son requisitos mínimos para ser miembro del Comité de Vigilancia, haber recibido educación cooperativa mínimo de veinte (20) horas, o comprometerse a recibirla dentro de los tres meses siguientes; conocer la Ley cooperativa, los estatutos, los regímenes y disposiciones vigentes aplicables a la Cooperativa.

El Comité de Vigilancia sesionará por lo menos una vez (1) cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen. Las decisiones deben tomarse por unanimidad y de sus actuaciones se dejará constancia suscrita por sus miembros.

4.2.4 Revisor Fiscal.

La Cooperativa tendrá un Revisor Fiscal con su respectivo suplente elegidos por mayoría absoluta de la Junta de Asociados para un período de un (1) año sin perjuicio de que puedan ser removidos libremente por la Junta de Asociados y les fijarán su remuneración. Deberán ser contadores públicos con matriculas vigentes y en ningún caso podrán ser asociados de la Cooperativa. Su elección se hará por separado de la de los miembros del Comité de Administración y Comité de Vigilancia.

4.2.5 Comité de Educación

La Cooperativa tendrá un Comité de Educación como organismo asesor integrado por dos (2) miembros, para un periodo de un (1) año, pudiendo ser reelegidos o removidos en cualquier momento.

El Comité de Educación sesionará ordinariamente cuando fuere necesario, por derecho propio o a petición del Comité de Administración o del Director Ejecutivo y sus decisiones se tomarán por unanimidad.

4.2.6 El Gerente General

El Gerente General, será el Representante Legal de la Cooperativa, el ejecutor de las disposiciones de la Junta de Asociados y del Comité de Administración. Será nombrado por éste y sus funciones serán precisadas en los estatutos y reglamentos.

Para entrar a ejercer el cargo de Gerente General, se requiere cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Que su nombramiento sea hecho por el Comité de Administración.
- ✓ Haber expresado la aceptación del cargo ante el Comité de Administración.
- ✓ Reconocimiento y registro por la autoridad competente.
- ✓ Constituir la Póliza de Manejo fijada por el Comité de Administración en el
- ✓ cumplimiento a lo contemplado a las normas legales vigentes.

Son atribuciones del Director Ejecutivo:

- ✓ Ejecutar los acuerdos de la Junta de Asociados y los del Comité de Administración.
- ✓ Organizar, dirigir y controlar las operaciones y funcionamiento de la Cooperativa.
- ✓ Representar judicial y extrajudicialmente a la Cooperativa y conferir en juicio mandatos especiales.
- ✓ Preparar y presentar para su aprobación al Comité de Administración, planes y proyectos de desarrollo de la Cooperativa debidamente sustentados.
- ✓ Informar mensualmente al Comité de Administración sobre el estado económico de la Cooperativa, rindiendo los respectivos estados financieros.
- ✓ Organizar, dirigir y controlar la contabilidad de la Cooperativa conforme a las normas legales vigentes.
- ✓ Rendir los informes que le solicite el Comité de Administración.
- ✓ Celebrar operaciones y contratos con la debida autorización del Comité de Administración.
- ✓ Presentar el proyecto de distribución de excedentes correspondientes a cada ejercicio, para ser aprobado por la Junta de Asociados.
- ✓ Evaluar permanentemente el cumplimiento de las funciones y asistencia al trabajo de los asociados.
- ✓ Nombrar y cancelar los contratos de trabajo a los empleados que de acuerdo a las normas legales y en forma excepcional requiera la Cooperativa.

- ✓ Responsabilizarse de enviar oportunamente a la autoridad competente los informes que ésta solicite.
- ✓ Mantener informados sobre el estado de la Cooperativa a los órganos de Administración, Control y Vigilancia y a los asociados en general.
- ✓ Ordenarlos gastos de acuerdo con el presupuesto y firmar los balances.
- ✓ Presentar al Comité de Administración informes periódicos sobre la ejecución de los diferentes proyectos que componen el plan de desarrollo de la Cooperativa.
- ✓ Gestionar y realizar negociaciones de financiamiento y de asistencia técnica cuando estos se requieran en el cumplimiento del objetivo social y para la ejecución del plan de desarrollo de la Cooperativa.
- ✓ Dirigir las relaciones públicas de la Cooperativa.
- ✓ Celebrar previa autorización del Comité de Administración convenios con diferentes entidades a fin de mejorar los servicios prestados a los asociados.
- ✓ Procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y otros temas de interés manteniendo permanente comunicación con ellos.
- ✓ Las demás funciones que se deriven de la naturaleza de su cargo y que no estén adscritas a otros organismos.

4.3 Operaciones Logística de la Cooperativa de Trabajo Asociado

La cooperativa de Trabajo Asociado, tendrá una oficina dentro las instalaciones de la Embotelladora Román S.A. donde diariamente estaría supervisando todas las actividades de los asociados y su funcionamiento sería:

- ✓ La cooperativa recibirá diariamente los reportes de las cajas vendidas por el concesionario y lo registrará como control para determinar la compensación del asociado.

- ✓ El día 5 y 20 de cada mes los Asociados a la cooperativa estarán recibiendo las compensaciones referente a sus labores.

- ✓ El Día 10 y 25 Los concesionarios recibirá la factura por los servicios prestados por la cooperativa así como también el recibo de caja que consta la cantidad pagada a la Empresa a través de la planilla. Si hay diferencias entre los reportes diarios y lo recaudado por las planillas deberán ser cancelados de inmediato.

- ✓ Cualquier inconveniente con el ayudante deberá ser reportado al supervisor de la cooperativa para tomar las medidas pertinentes.

- ✓ A través de EMBORROMÁN se recaudara los dineros y estos serán girados a la cooperativa los 30 y los 15 de cada mes.

- ✓ La cooperativa supervisara y revisara la asistencia, presentación y el uso de implementos de seguridad a cada cooperado que se tenga inscrito en el programa.

5. COSTO Y BENEFICIOS PARA EL CONCESIONARIO

5.1 COSTOS DEL CONTRATO DEL CONCESIONARIO CON LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Las utilidades de un concesionario están representados en el 72% de sus ingresos brutos. Lo que se puede concluir que una ruta de preventa pura que tiene unos ingresos brutos determinados por el número de cajas vendidas cada vendedor le estará saliendo por un valor de \$613.777 pesos moneda legal.

En la siguiente tabla, se toma como referencia los ingresos brutos del mes de marzo del 2004 y se descuenta los gastos que generan su negocio incluyendo el pago de sus o su vendedor o ayudante. Le estaría generando unas utilidades netas del 40 al 50%

Tabla No. 10 Utilidades Netas de preventa pura mes de marzo

RUTA	CONCESIONARIO	TIPO DE RUTA	INGRESOS BRUTOS	GASTOS GENERALES 28%	UTILIDAD	No. Vendedores	COSTO POR VENDEDOR	UTILIDAD NETA
5f6	WILMER VEGA	TRADICIONAL	\$ 4,324,209	\$ 1,210,779	\$ 3,113,430	\$ 2	\$ 613,777	\$ 1,885,876
5f4	ALDEMAR MUÑOZ	TRADICIONAL	\$ 4,774,183	\$ 1,336,771	\$ 3,437,412	\$ 2	\$ 613,777	\$ 2,209,858
5f3	RODRIGO TOVAR ROJAS	LICENCIA	\$ 3,885,541	\$ 1,087,951	\$ 2,797,590	\$ 2	\$ 613,777	\$ 1,570,035
5f5	OVER REYES PITALUA	LICENCIA	\$ 2,998,258	\$ 839,512	\$ 2,158,746	\$ 1	\$ 613,777	\$ 1,544,969
5f2	EDWIN PADILLA	LICENCIA	\$ 3,479,156	\$ 974,164	\$ 2,504,992	\$ 2	\$ 613,777	\$ 1,277,438
5f1	RUBEN CAMARGO CAMARGO	TRADICIONAL	\$ 5,726,761	\$ 1,603,493	\$ 4,123,268	\$ 2	\$ 613,777	\$ 2,895,714

Fuente: Tabla de ingresos concesionarios preventa mes de marzo/2004 – Embotelladora Román S.A

La costos que pagarán los concesionarios a la cooperativa, por el servicio que se les presta de tener un vendedor o ayudante están representados por caja vendida, lo

que es una ventaja ya que entre más cajas venda la ruta, más barato le saldra el costo por caja, y sus ingresos se verán más representativos.

Tabla No.11 Matriz de costos de un vendedor o ayudante de concesionario

		CANTIDAD DE CAJAS			
CONCEPTO	%		TIPO 1	TIPO 2	TIPO 3
		CANTIDAD	5,000	3,000	2,500
		ESTIMADO			
SALARIO	Mínimo	\$ 358,000	\$ 71.6	\$ 119.3	\$ 143.2
TRANSPORTE	Legal	\$ 41,600	\$ 8.3	\$ 13.9	\$ 16.6
SUBTOTAL DSCTO NETO POR AYUDANTE		\$ 399,600	\$ 79.9	\$ 133.2	\$ 159.8
COMPENSACION ANUAL	8.33%	\$ 33,287	\$ 6.7	\$ 11.1	\$ 13.3
COMPENSACION SEMESTRAL	8.33%	\$ 33,287	\$ 6.7	\$ 11.1	\$ 13.3
CMP. X VACACIONES	4.17%	\$ 16,663	\$ 3.3	\$ 5.6	\$ 6.7
INTERESES	1%	\$ 3,996	\$ 0.8	\$ 1.3	\$ 1.6
SALUD/PENSION/ARP	19.89%	\$ 79,480	\$ 15.9	\$ 26.5	\$ 31.8
PARAFISCALES	4%	\$ 15,984	\$ 3.2	\$ 5.3	\$ 6.4
SUBTOTAL		\$ 582,297	\$ 116.5	\$ 194.1	\$ 232.9
A.I.U	6%	\$ 21,480	\$ 5.8	\$ 9.7	\$ 11.7
SUBTOTAL		\$ 603,777	\$ 122.3	\$ 203.8	\$ 244.6
UNIFORMES		\$ 10,000	\$ 2.0	\$ 3.3	\$ 4.0
TOTAL		\$ 613,777	\$ 124.3	\$ 207.2	\$ 248.6
NETO COOPERADO	----->		\$ 79.9	\$ 133.2	\$ 159.8
COOPERATIVA	----->		\$ 44.4	\$ 74.0	\$ 88.8
PROVISIONES COOPERADO	----->		\$ 17.4	\$ 29.1	\$ 34.9
PROVISIONES UNIFORMES	----->		\$ 2.0	\$ 3.3	\$ 4.0
GASTOS COOPERATIVA	----->		\$ 19.1	\$ 31.8	\$ 38.2
NETO ADMINISTRADOR	----->		\$ 5.8	\$ 9.7	\$ 11.7

En esta grafica, se presentan 3 tipos de rutas desde una que vende 5.000 cajas hasta 2,500 cajas. El cual independientemente de éstos al vendedor o ayudante de concesionario se le establecería un costo fijo de \$317.777.

Se puede desglosar en la grafica no. 11 en que está representado el costo del vendedor o ayudante de cada concesionario y que a pesar que al cooperado se le

estaría cancelando una compensación mensual de \$399.600. estaría garantizando el pago de las demás compensaciones que se le darán al vendedor o ayudante.

5.2 BENEFICIOS

5.2.1 Beneficios para Concesionarios y la Empresa Embotelladora Román S.A de la ciudad de Valledupar

- ✓ Logran estabilizar su grupo de trabajo.
- ✓ Evita sanciones de orden legal por contratación irregular.
- ✓ Mejoramiento del clima laboral.
- ✓ Mejoramiento en la presentación de su equipo de trabajo.
- ✓ Organización económica de su negocio.
- ✓ Garantiza el bienestar de los trabajadores y sus familias.
- ✓ Disminución del riesgo legal por solidaridad.
- ✓ Disminución de la rotación del vendedor.
- ✓ Control y reportes de ausentismos y accidentalidad.
- ✓ El pago se hará por jornal o por labor ejecutada
- ✓ La Cooperativa se ocupa de ponerles diariamente el ayudante en el camión.
- ✓ La cancelación a la cooperativa será por servicio prestado
- ✓ Los uniformes son parte entregados por la Cooperativa.
- ✓ No existirá relación laboral con el ayudante.
- ✓ Descuentos diarios a través de las planillas diarias de pago

5.2.1 Beneficios para el vendedor o ayudante de concesionario

- ✓ Autonomía para decidir por su propia vida.
- ✓ Responsabilidad real sobre el trabajo.
- ✓ Responsabilidad sobre su familia al darle mayor calidad de vida.
- ✓ Oportunidad para tener su propia empresa.

- ✓ Sus logros dependen de su esfuerzo y de la respuesta acertada a los contratos que firma.
- ✓ Pagos a través de transferencias bancarias
- ✓ Puede decidir por la forma de trabajo más cómoda y al mismo tiempo más productivo.
- ✓ Garantía de una compensación mensual
- ✓ Cobertura completa de seguridad social
- ✓ Prestaciones Legales completas
- ✓ Vacaciones
- ✓ Ahorros
- ✓ Capacitación

CONCLUSIÓN

Se puede concluir en este proyecto que con el diagnóstico realizado al interior de la organización EMBOTELLADORA ROMÁN S.A, a los concesionarios y vendedores o ayudantes de los concesionarios, queda plasmado la inequidad con respecto a las condiciones laborales y la calidad de vida que llevan los vendedores o ayudantes de los concesionarios.

Con la finalidad de garantizarles una mejor calidad de vida y una justa remuneración se presenta una propuesta en el sistema de contratación, la cual sería la solución al planteamiento del problema, librando así de cualquier responsabilidad laboral tanto a los concesionarios y a la empresa EMBOTELLADORA ROMÁN S.A. La creación o conformación de una cooperativa de trabajo asociado para los vendedores o ayudantes de concesión es la propuesta más acertada realizada ya que daría una remuneración fija al vendedor o ayudante del concesionario y le garantizaría todas las prestaciones legales que cualquier persona que presta una labor tendría como es un derecho a unas cesantías, primas de junio, diciembre y vacaciones en su tiempo, al igual que cotizar en un fondo de pensiones.

BIBLIOGRAFÍA

ARBELAEZ, JOAQUIN Y MEJIA, JAIME, Fundamentos de derecho comercial y tributario 2ª edición, Editorial MACGRAW HILL 1996. 228 Pág.

BIERMANN ENRIQUE, Metodología de la investigación y trabajo científico, Unisur, Santa fe de Bogotá 1996

MENDEZ A. CARLOS, Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación 3ª Edición MACGRAW HILL 2002, 246 Pág.

RAMÍREZ CARDONA CARLOS, Teoría y Enfoques sobre la Administración, Unisur, Bogotá 1994

HAROLD KOONTZ Y HEINZ WEIHRICH, Administración una perspectiva global 11a Edición MCGRAW HILL 796 Pág.

PANAMCO COLOMBIA, Contratos de Concesión

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, Ley 100-1993, Republica de Colombia , Bogotá, Bolsilibros 355 Pág.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la ley 141 de 1961 como legislación permanente., Bogotá, Legis, 722 Pág.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Código procesal del trabajo y de la seguridad social, Decretos 2158 de 1948, adoptados por D. 4133/48 como legislación permanente, modificado por la Ley 712 de 2001, Bogotá, Legis, 93 Pág.

LEY 79 DE 1988, Legislación Cooperativa.

A N E X O S

ENCUESTA A VENDEDORES DE CONCESIONARIO

UNIDAD COMERCIAL: _____ **FECHA:** _____

Señor Vendedor: gracias por contestar esta encuesta, sus respuestas son muy importantes para la Compañía.

1. Marque con una X la categoría a la cual pertenece:

a. Entrega Multifrecuencia	b. Autoventa	c. Bodega
-----------------------------------	---------------------	------------------

2. Cómo le paga el salario el concesionario?

a.	Fijo	Cuanto y cada cuanto?	
b.	Variable	Cuanto por caja física vendida?	

3. Cual es el promedio que se le paga:

Mensual	\$	Semanal	\$
Quincenal	\$	Diario	\$

4. Cada cuanto el concesionario le paga a usted?

a.	Mensualmente	c.	Semanalmente
b.	Quincenalmente	d.	Diariamente

5. El concesionario paga sus prestaciones sociales?

a. SI	b. NO
--------------	--------------

Si su respuesta es SI, marque con una X las prestaciones que pagan, si su respuesta en NO pase a la pregunta 6.

a. Seguridad Social	e. Caja de Compensación
b. Riesgos Profesionales	f. Pensiones
c. Primas (Junio-Diciembre)	g. Cesantías
d. Vacaciones	h. Intereses de Cesantías

6. Sabe usted quién Administra el pago de su seguridad social: _____

7. El concesionario le cobra a usted por el pago de su seguridad social?

a. SI	b. NO
--------------	--------------

Mensual	\$	Semanal	\$
Quincenal	\$	Diario	\$

8. El concesionario le otorga beneficios adicionales:

a.	SI	b.	NO
----	----	----	----

Si su respuesta es **SI** detalle que beneficios marcando con una X

a.	Alimentación	<input type="checkbox"/>	Desayuno	<input type="checkbox"/>	almuerzo	<input type="checkbox"/>
b.	Uniformes	<input type="checkbox"/>	Cuántos al año?			
c.	Transporte					
d.	Préstamos					
e.	Otros					

Cuales? _____

9. El concesionario le otorga el tiempo de sus vacaciones

a.	SI	b.	NO	Cuantos días al año?
----	----	----	----	----------------------

10. Como cree que podrían mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida (marque con una X)

a.	Capacitación	En que?
b.	Actividades de Bienestar	Cuales?
c.	Descanso	
d.	Préstamos	
e.	Auxilio para Vivienda	
f.	Pago quincenal <input type="checkbox"/>	
	Pago mensual <input type="checkbox"/>	
	Pago Diario <input type="checkbox"/>	
g.	Otros	

Cuales? _____

11. Cuando usted no puede asistir a trabajar quien hace la ruta?

a.	El concesionario sale solo	
b.	El concesionario busca un reemplazo	Donde?
c.	Usted busca un reemplazo	A quien?

12. En caso que alguien lo reemplace, sabe usted cuanto le pagan? _____

Nombre: _____ Ruta: _____

INFORMACION DE LOS CONCESIONARIOS

FECHA: _____

DATOS PERSONALES:

PRIMER APELLIDO: _____ SEGUNDO APELLIDO: _____

NOMBRES: _____

CEDULA DE CIUDADANIA: _____ EXPEDIDA EN: _____

LIBRETA MILITAR No. _____ DISTRITO No. _____ EXPEDIDA EN _____

CERTIFICADO JUDICIAL: _____ FECHA EXPEDICION: _____

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: _____

DIRECCION: _____ CASA PROPIA: SI _____ NO _____

TELEFONO: _____

LICENCIA DE CONDUCCION No.: _____ CATEGORIA _____ FECHA VENC. _____

A QUE ENTIDAD ESTA AFILIADO EN SALUD? _____ FECHA AFIL. _____

A QUE ENTIDAD ESTA AFILIADO EN RIESGOS? _____ FECHA AFIL. _____

DATOS DEL CONTRATO DE CONCESIONARIO

RUTA: _____ NUMERO DE CODIGO PARA DESCUENTO: _____ ZONA: _____

NOMBRES DE LOS SEGUNDOS VENEDORES QUE TRABAJAN EN LA RUTA:

1. _____ CEDULA DE CIUDADANIA No. _____

2. _____ CEDULA DE CIUDADANIA No. _____

3. _____ CEDULA DE CIUDADANIA No. _____

4. _____ CEDULA DE CIUDADANIA No. _____

VALOR DEL SALARIO FIJO MENSUAL QUE GANA CADA SEGUNDO VENEDOR \$ _____ O VALOR POR
CAJA VENDIDA \$ _____

REQUISITOS:

1. FOTOCOPIA DE LA CEDULA DE CIUDADANIA
2. FOTOCOPIA DE LA LIBRETA MILITAR
3. FOTOCOPIA DEL PASE

FIRMA: _____
C.C. No. _____

NOTA: En caso de no diligenciar estos documentos el día _____ quedará por fuera del
convenio que se va a celebrar con _____

