

EL MODELO DE LAS COOPERATIVAS DE AUTOGESTION

El "Asociado-Trabajador"

Flory Fernández

Resumen

En las cooperativas de autogestión, los miembros deben de tomar en cuenta, tanto sus intereses de asociados trabajadores; como los de su condición de empresarios. Dicha dualidad refleja la situación a la que el mercado las conduce: alcanzar un resultado empresarial satisfactorio, velar por los intereses de sus asociados y proporcionar un buen producto a la comunidad.

Abstract

In independent cooperatives, the members must take into account the interests of the associate workers as much as the business conditions of the cooperative. This duality reflects the situation that is created by the market: the need to achieve a satisfactory business result, protect the interests of the associates, and provide the community with a good product.

INTRODUCCION

Las necesidades laborales de los trabajadores de una cooperativa de autogestión se pueden plantear desde dos dimensiones: desde la perspectiva del sistema capitalista, por su creciente importancia en relación con su significado en términos de recurso para el proceso productivo o desde la perspectiva del trabajador, que incluye tanto las razones económicas de subsistencia, como las razones de orden social y cultural, que le dan un sentido a su permanencia dentro de la cooperativa.

Ambos niveles son importantes, ya que es a partir del primero que se pueden detectar las verdaderas condiciones reguladoras de la participación de los trabajadores en las organizaciones de las que forman parte. Mientras que el segundo permite identificar los factores

que intervienen en la realización del trabajador como un ser humano social integral.

Específicamente el sector cooperativo que interesa investigar está delimitado a las cooperativas de autogestión y dentro de ellas, al análisis de las relaciones administrativas entre la figura jurídica de la empresa y la doble condición de propietarios y a la vez trabajadores de la misma.

El interés por analizar dichas relaciones obedece al hecho de que esa doble condición es la característica fundamental que concede a las cooperativas de autogestión su especialidad dentro del sector cooperativo; potenciando la incidencia que pueden tener sobre la sociedad como un todo.

La naturaleza de tales relaciones administrativas se va a analizar tomando en cuenta diversos aspectos tales como: la aplicación del

principio de puertas abiertas en las cooperativas de autogestión, los motivos aducidos para su establecimiento y los objetivos perseguidos, al igual que el estado de la situación de sus recursos humanos en términos de la diferente situación de los trabajadores asociados *versus* los que no son asociados, como dimensiones analíticas fundamentales.

1. PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Por "principio" se comprende el origen, la razón o el fundamento de algo, así como la base original sobre la que se sostiene ese algo. En el caso del movimiento cooperativo se entiende por "principios cooperativos" el agregado de elementos básicos en los cuales se apoya este sistema económico-social particular.

El origen de lo que actualmente se conoce como los "principios cooperativos" se encuentra en las normas fundamentales que guiaron la organización y el funcionamiento de la cooperativa de consumo establecida en 1844 por un grupo de veintiocho tejedores de Rochdale, cerca del centro industrial de Manchester en Gran Bretaña.

Para la institución de sus principios tomaron como base las experiencias previas de otras cooperativas y de sociedades de socorro mutuo existentes durante el apogeo de la Revolución Industrial y las reunieron en forma de Manifiesto, con catorce características o principios a seguir por sus integrantes actuales y futuros.

Con el paso del tiempo dichos principios han sido reformulados para adaptarlos a las nuevas circunstancias en que debe desenvolverse el movimiento cooperativo. La Escuela de Nimes, fundada en 1885 por Charles Gide, Edouard de Boyve y Augusto Fabre, fue la primera institución que se abocó a su reformulación.

Se pueden sintetizar de la siguiente manera los principios formulados por dicha Escuela:

1) sociedades abiertas para cualquier persona, 2) derecho de un voto por persona, 3) acciones de pequeño importe y a cancelar en plazos, 4) venta a un precio similar al del mercado, 5) ventas de contado, 6) ventas a no

asociados o público en general, 7) reparto de los excedentes de acuerdo con las compras realizadas, 8) consideración de la producción como fin último de la cooperativa, 9) creación de un fondo común destinado a la educación y la propaganda.

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI) es la otra institución, que en este siglo se ha dedicado a revisar y actualizar los principios cooperativos. En su Congreso número quince, realizado en Viena en 1930, nombra un comité especial, dedicado a establecer de un modo claro los principios que rigen el movimiento cooperativo.

Para el Congreso de París de 1937 se aprueba el dictamen donde se reducen a siete los principios cooperativos, concediéndosele a los cuatro primeros el carácter de fundamentales y a los últimos tres el de reglas prácticas de acción; pero tan importantes de cumplir como los primeros si no se quiere desnaturalizar el espíritu que guía al movimiento y a sus integrantes.

A raíz de ese dictamen, los principios aceptados son los de adhesión libre, control democrático, retorno de excedentes, interés limitado sobre el capital, neutralidad política, religiosa y racial, ventas de contado y fomento de la educación.

Estos principios fueron nuevamente revisados en 1966, durante la celebración del Congreso número veintitrés de la ACI, para adecuarlos a las nuevas condiciones políticas, económicas y sociales en que deben desenvolverse las cooperativas.

La formulación propuesta es la de: asociación voluntaria; administración y control democráticos; interés limitado (o ninguno) sobre el capital; los excedentes pertenecen a los asociados; reserva para educación y cooperación entre las cooperativas.

En esta última formulación se elimina la diferencia comentada previamente entre principios "fundamentales" y "reglas prácticas de acción", pues se postula que todos constituyen un sistema, por lo que no pueden separarse o establecerse distinciones entre ellos.

Una manera práctica de calificarlos es: considerar a los dos primeros como principios sociales, a los dos segundos como principios económicos y a los dos últimos como principios de extensión, crecimiento o expansión.

Todos los principios cooperativos deben cumplirse si se pretende que la cooperativa se distinga de cualquier otra organización capitalista, donde lo que priva es el espíritu de lucro; a diferencia de la primera, donde lo que interesa es la persona y su realización como ser humano integral.

Es por lo comentado que dichos principios señalan claramente la diferencia que existe entre una cooperativa y cualquier otro tipo de organización empresarial capitalista; y además se convierten en la inspiración filosófica que respalda su actuación en el sistema económico.

Diferencias enormes que deben ser tomadas en cuenta si se pretende tener una visión clara de las cooperativas y para lo cual se van a caracterizar en términos de los fines perseguidos.

La empresa capitalista tiene como fin inmediato de su gestión el obtener un rédito para el capital invertido por el empresario, por lo cual las ganancias si bien están en función de las actividades realizadas por la empresa para obtenerlas, se reparten con base en el capital aportado por los socios, como una manera de recompensar el riesgo asumido.

Mientras que en las cooperativas su fin inmediato tiene que ver con la satisfacción de las necesidades de los asociados, por lo que su eficacia se mide en términos tanto del costo como de la calidad del servicio prestado y los excedentes obtenidos se reparten en relación directa con la participación de los asociados en su obtención, mediante sus operaciones con la cooperativa.

Las nuevas condiciones políticas, económicas y sociales en que se desenvuelven las cooperativas conducen a un replanteamiento de los principios que las distinguen como una organización económica-social particular, que a su vez hace necesario su estudio y análisis en aras de ponerse a tono con el contexto nacional e internacional, para actualizarse a la vez que conservar su propia identidad.

La propia ACI haciendo eco de la situación comentada en los párrafos anteriores, encarga a su presidente L. Marcus, para que en el Congreso número veintinueve, celebrado en Estocolmo en 1988, presente un documento relativo al asunto de los valores y los principios cooperativos.

En dicho documento:

"Deja a salvo que del estudio de los valores puede surgir la necesidad de reformular los principios; pero no avanza en ese terreno. Queda, pues, evidente, que los valores fundan o fundamentan los principios y, a diferencia de las oportunidades anteriores, comienza ahora la ACI por ocuparse de aquellos para luego dirigirse hacia los principios". (Cracogna 1991: 105)

Como consecuencia de dicho aporte surge la iniciativa de establecer una comisión, destinada a estudiar tanto los valores básicos del movimiento cooperativo, como sus principios fundamentales. En esa comisión hay representantes de países europeos, naciones del Este, América del Norte, Asia, África y América Latina, con el propósito de que se contemplen todos los posibles tipos de experiencias vividas en contextos diferentes.

Se espera que logren responder a cuestiones tan trascendentales como son el hecho de saber si dichos principios son aplicables a todo tipo de cooperativas, si son reglas para una administración eficiente o guías para un movimiento social, si lo que interesa es un concepto ideal o la aplicación práctica de los mismos, etc.

Asuntos vitales de ser atendidos sobre todo si se recuerda que reiteradamente se les ha venido considerando como la panacea, tanto para las necesidades de los asociados en particular, como de la sociedad en general. Perspectiva que debe reconsiderarse en vista de la diferente situación económica y social en que deben desenvolverse las cooperativas.

El momento es adecuado para llamar a reflexión sobre la naturaleza de los principios cooperativos y su aplicación ortodoxa en un mundo que cambia de una manera tan rápida y a cuyos cambios, el movimiento cooperativo debe responder de una manera efectiva, si se quiere continuar ofreciendo como una alternativa valiosa, para las personas que deseen participar en la economía, a la vez que realizarse como seres humanos integrales.

2. PRINCIPIO DE LIBRE ADHESION

El principio de puertas abiertas no puede ser aplicado plenamente en las cooperativas de autogestión, debido a que por su propia naturaleza, las personas que deseen ingresar a ella como asociados, en primer lugar deben de poseer las habilidades manuales o intelectuales requeridas por las actividades que se llevan a cabo en su proceso productivo.

En segundo lugar deben estar dispuestos a brindar su fuerza de trabajo de manera casi exclusiva a la cooperativa, dado que lo que ésta pretende es brindarles un puesto de trabajo permanente, del cual van a obtener los ingresos para su reproducción y la de sus familias; por lo que es importante que tengan tanto las aptitudes como las actitudes necesarias para convertirse en buenos trabajadores.

Es por ello que si la actividad de una cooperativa de autogestión es más particular que general y para su desarrollo se fundamenta necesariamente en las calidades propias de las profesiones u oficios de sus asociados, únicamente puede admitir en su seno a aquellas personas que presenten dichas calidades.

Adicionalmente la cooperativa debe interesarse por hacer de esos buenos trabajadores, unos buenos cooperativistas autogestionarios, inculcándoles mediante la educación cooperativa, los conocimientos y convicciones que los capaciten para manejar adecuadamente el hecho de que al ingresar en ella se convierten en patronos de sí mismos.

Para esa concientización es esencial que previamente los aspirantes acepten los principios básicos del cooperativismo autogestionario y comprendan que el principio de puertas abiertas, puede cumplirse siempre y cuando, las personas acrediten previamente la idoneidad profesional, que les capacita para desempeñar las labores exigidas por los puestos que pudieran existir en la estructura orgánica de la cooperativa.

Esa restricción al principio puede reconvertirse y traducirse en la creación permanente de nuevos puestos de trabajo; pero eso sí, dependiendo de la relativa estabilidad de la cooperativa y de su adecuado desempeño económico, que le permitan, con consideraciones objetivas y razonables, el ampliar sus actividades y recibir nuevos asociados.

Lo anterior por cuanto es de una lógica elemental que la cantidad de asociados que la cooperativa pueda admitir está en función de la cantidad de trabajo que esos asociados deban de llevar a cabo; debido a que la creación de puestos de trabajo adicionales, que no vayan paralelos con una actividad que deba realizarse, pondría en peligro no sólo la existencia tanto de los nuevos puestos como de los antiguos, sino que también la de la cooperativa como un todo.

Esa realidad de las cooperativas de autogestión obedece a que si bien en su seno se trata de superar algunas de las categorías propias del capitalismo, no pueden sustraerse al hecho de que participan en un mercado competitivo, donde predominan las relaciones capitalistas y la lógica de su actuación las obliga a jugar bajo sus reglas, si quieren reproducirse a sí mismas y tener una existencia continuada en el largo plazo.

En esos términos, la alternativa para las cooperativas de autogestión es tratar de maximizar la creación de empleo, dentro de unas prácticas que, siguiendo las reglas del mercado, tratan de maximizar el capital; oponiendo a ello sus propias reglas que, con base en los principios y la filosofía cooperativista, tienden a proteger solidariamente los derechos laborales de sus asociados.

De esa manera las cooperativas de autogestión pueden diferir las contradicciones que les impone el hecho de ser una empresa, con una lógica del capital implícita, aun cuando se carezca de capital de inversión, no capitalista inserta en un medio ambiente capitalista; con reglas propias que de una u otra manera están condicionadas por otras reglas propias del sistema en que se desenvuelven y las cuales sólo pueden tener éxito en el tanto en que sus participantes desarrollen un nivel de conciencia que les permita manejar adecuadamente esa situación.

3. MOTIVOS PARA SU ESTABLECIMIENTO

A partir de su origen en Francia como cooperativas de producción, las cooperativas de autogestión han recibido diferentes denominaciones, dependiendo del contexto político, económico y social en el que se hayan de-

sarrollado; es por ello que en la literatura se hace referencia a ellas llamándolas bajo diversas denominaciones.

Como sistema, la autogestión ha sido aplicada principalmente en Cataluña y Aragón durante la Guerra Civil Española, en Yugoslavia después de 1951 y posteriormente en otros países como Argelia, Hungría y China.

"La palabra autogestión es de origen gálico y su aparición en Francia se remonta hacia fines de los años 60 del presente siglo. Proviene de la traducción del término serviocroata "samoupravlije" en el cual "samou" es el equivalente eslavo del prefijo griego auto (por sí mismo) y "upravlije" que se traduce como gestión. Del serviocroata pasó al francés y con la misma grafía al español". (Barrantes y Vargas 1992: 1)

En términos generales, como fenómeno empresarial la autogestión se caracteriza básicamente porque los trabajadores gobiernan por sí mismos su empresa, llevan a cabo todo el proceso productivo y participan de la distribución de los frutos de su esfuerzo; todo lo cual es posible debido a que se establecen nuevas relaciones de producción, por el hecho de que los trabajadores son los dueños de los medios de producción, a la vez que trabajadores de su propia empresa.

Si se considera estrechamente, la autogestión se convierte en un fin en sí misma, que genera empleo y eleva el nivel de vida de sus participantes; pero si se le mira inserta dentro de un movimiento como el movimiento cooperativo, puede considerarse de una manera amplia, como una opción que se presenta para transformar el sistema capitalista dentro del cual debe desenvolverse, logrando un cambio total de la sociedad.

Perspectiva que le provoca una contradicción con el sistema del que forma parte y dentro del cual debe desenvolverse, pero obedeciendo, a la vez, dos lógicas diferentes: la suya propia en función de los principios que guían filosóficamente su actuación y la del sistema capitalista, que le impone normas de actuación eficiente, si quiere mantenerse en el mercado y ser competitiva en el largo plazo.

Así concebidas puede afirmarse que:

"Las sociedades obreras de producción aspiran a transformar completamente:

- el estatuto de los trabajadores asalariados haciendo de ellos trabajadores asociados que asumen todas las responsabilidades del empresario;

- la estructura social, aunando en la persona del trabajador asociado los intereses antes antagónicos de los propietarios del capital y de los que aportan su trabajo;

- la estructura económica de la sociedad, poniendo medios de producción industrial a disposición de organizaciones democráticas de productores". (Antoni y otros 1980: 159)

Lo que en otras palabras significa que por ese medio, si bien se garantiza la reproducción de las relaciones, se agrega un nuevo factor a las mismas, cual es el papel jugado por los trabajadores, quienes se constituyen en un mecanismo de autocontrol, en relación con las necesidades de expansión de la empresa y cualquier otra decisión estratégica, que afecte su sobrevivencia en el largo plazo.

Concebida en esos términos, la figura de las cooperativas de autogestión se convierte en el mejor modo para que los trabajadores se identifiquen con su trabajo y aporten todas sus habilidades físicas e intelectuales al mismo; de modo que éste se realice en función de aquellos, en aras de la prioridad que se concede al trabajo sobre el capital en este tipo de propiedad.

Así, a la par que se logra la producción de bienes y servicios, se cuenta con un empleo estable para obtener ingresos de una manera continua y se tiene el sentimiento de propiedad, necesario para obtener una conexión más plena entre el trabajador y su trabajo en la empresa; dependiendo del papel que le corresponda jugar dentro del proceso productivo, en función de las características personales y profesionales de cada asociado.

Por esas razones puede entenderse que a lo largo de la historia los trabajadores hayan acudido a las cooperativas de autogestión como un medio para conservar puestos de trabajo, en empresas que por motivos económicos fuera de su alcance, estaban destinadas a can-

celar sus operaciones o bien por instancias gubernamentales que veían en ellas la posibilidad de mantener funcionando empresas públicas, que de otra manera deberían cerrar sus puertas.

En cualquier caso, el hecho de tener en común la amenaza del paro y del desempleo como base fundamental para la decisión de participar en una cooperativa de este tipo, hace que sus integrantes tengan en común un compromiso colectivo, que los obliga necesariamente a ser más solidarios entre sí e interesarse más profundamente por el éxito de la empresa, pues en ella se encuentra su medio de supervivencia, tanto para ellos como para sus familiares.

Un autor italiano, U. Rabbeno (citado por José Luis Monzón en su libro: *"Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos"*, 1989), recomienda el establecimiento de este tipo de cooperativas cuando se presente algunas de las siguientes condiciones: industria simple, trabajo estable y constante; socios con calidades económicas homogéneas y calidades morales elevadas y sobre todo, si la asociación de los pequeños productores mejora su condición frente a los grandes complejos.

Condiciones ideales para un grupo de trabajadores que por su propia iniciativa deciden formar una nueva empresa bajo la forma de cooperativa de autogestión; pero muy difíciles de encontrar en grupos, que prácticamente se ven obligados a ingresar en ella, bajo la amenaza de desaparición de su fuente de empleo.

4. OBJETIVOS PERSEGUIDOS

Si las cooperativas de autogestión son organizadas por personas interesadas, ya sea en adquirir o vender un determinado bien o servicio, es lógico que las mismas participen directamente y de manera personal, en la ejecución de las tareas necesarias para llevar a cabo el objetivo que se han propuesto.

Con base en las consideraciones presentadas anteriormente, se deduce que el vínculo principal que une al asociado con su cooperativa es su trabajo, por lo que es un requisito indispensable que aporte su fuerza de trabajo, manual o intelectual, a la realización del proceso productivo, pues de no ser así se estaría

desvirtuando la verdadera naturaleza de este tipo de organizaciones.

A pesar de ello, puede darse el caso de que no todas las labores de la cooperativa puedan ser llevadas a cabo por alguno de sus asociados, en cuyo caso puede recurrirse a contratar trabajadores no asociados a ella, en aras de no entorpecer el normal desarrollo de las actividades.

Pero con la contratación de trabajadores no asociados a la cooperativa, sucede que éstos no serían propietarios de la misma, y por lo tanto, no estarían en condiciones de sentirse unidos en un destino común, que los obligue, en primer lugar, a velar por la existencia continuada y exitosa de su fuente de empleo, y en segundo lugar, por lograr una retribución proporcionada a los esfuerzos puestos en una tarea comúnmente compartida.

En esas ocasiones, la legislación vigente impone la condición de que puedan contratarse trabajadores no asociados, pero durante cierto lapso de tiempo y por determinado porcentaje con respecto al total de trabajadores asociados, con el propósito de no tergiversar su verdadera naturaleza.

Por ejemplo, en el caso de Costa Rica la Ley de Asociaciones Cooperativas No. 6756 (LAC) en su Artículo 17 establece que: las cooperativas de producción deben emplear a los asociados en sus trabajos y obras de un modo preferente; además de ello, estipula que la contratación de personal no asociado no puede exceder del 30% de los asociados, siempre y cuando los mismos no puedan satisfacer las necesidades de la cooperativa.

Algunos de los posibles casos en que se puede contratar personal no asociado es: cuando se presenten circunstancias extraordinarias o imprevistas, para llevar a cabo determinadas obras a un plazo fijo o para trabajos eventuales, diferentes a los que se requieren para concretar el objetivo social de la cooperativa.

A su vez en el Artículo 104 inciso a) recalca que está prohibido aceptar trabajadores asalariados que no sean miembros de la cooperativa, con excepción del gerente o el personal técnico y administrativo especializado; siempre y cuando los asociados no estén en capacidad de desempeñar dichos cargos y si tal personal no desea formar parte de la coo-

perativa. También se exceptúan los trabajadores temporales que sea imprescindible contratar en períodos críticos de ocupación alta, principalmente cuando los productos o subproductos corran el riesgo de perderse; y los candidatos a asociados durante un período de prueba no mayor de tres meses.

El énfasis que el legislador ha puesto para regular la relación entre los trabajadores y la cooperativa como ente superior a ellos mismos, tiene su razón de ser en garantizar que se cumplan sus objetivos principales, como son los de brindar una fuente de empleo permanente a sus asociados, a la vez que lograr un proceso de transformación socioeconómica en su relación con el sistema del que forman parte.

De esta ley se desprende claramente que el objeto social de una cooperativa de autogestión no es únicamente el producir determinados bienes o servicios, sino el de brindar un puesto de trabajo a sus asociados-trabajadores; para que de ese modo puedan participar en el mercado, produciendo en común bienes o servicios que van a ser consumidos por terceros, y por los cuales, ellos van a recibir una retribución que les permita satisfacer sus otras necesidades.

O sea que las cooperativas de autogestión tienen como objetivo primordial proveer de trabajo a sus asociados, quienes lo llevan a cabo percibiendo por ello una contraprestación que realizan los terceros beneficiarios del servicio, mediante el sistema económico-administrativo de la cooperativa.

Al tener como uno de sus objetivos básicos el de brindar un puesto de trabajo permanente a sus asociados, en última instancia lo que se pretende es maximizar el valor añadido por cada trabajador mediante su participación doble —trabajador y dueño— en un ente que lo trasciende, y que por lo tanto, tiene como fin principal el representarlo ante terceros, por medio de su personalidad jurídica.

En el caso de Costa Rica la ley mencionada anteriormente, en su Artículo 100 contempla como principales objetivos de las cooperativas de autogestión los siguientes:

“a) Propiciar el pleno desarrollo del hombre al ofrecer un mecanismo de participación organizada para los trabajadores del país, en: la producción de bienes

y servicios, la toma de decisiones y el reparto de los beneficios económico-sociales, producto del esfuerzo común.

b) Agrupar a los trabajadores en organizaciones productivas estables y eficaces en las que prive el interés comunitario.

c) Fortalecer la democracia costarricense al promover un progresivo acceso de los trabajadores a los medios de producción, a los instrumentos de trabajo y a la riqueza socialmente producida.

d) Crear, mediante el adecuado uso de los excedentes económicos nuevas fuentes de empleo y facilitar el acceso a los diferentes servicios sociales.

e) Crear condiciones aptas para desarrollar economías de escala con la integración vertical y horizontal del proceso productivo, sin que ello signifique el concentrar la renta y la capacidad de decidir;

f) Capitalizar un porcentaje de los excedentes generados, no sólo para el desarrollo de las propias empresas, sino también para la generación de nuevas unidades productivas de semejante vocación y naturaleza, contribuyendo así, a crear nuevos puestos de trabajo y bienestar general.

g) Promover la capacitación y la educación integral de sus trabajadores y sus familiares. Dicha capacitación deberá estar orientada, en lo fundamental, a que los trabajadores asimilen sucesivos niveles de conocimiento y destrezas para afianzar la gestión democrática y eficiente de sus empresas y,

h) Auspiciar formas de colaboración y asociación con otras cooperativas y organizaciones en el ámbito nacional regional, para la gestión y prestación de servicios mutuos o comunes; en orden a constituir un sector diferenciado de la economía nacional”.

Si en la práctica se lograra cumplir cabalmente tal amplitud de objetivos, las cooperativas de autogestión se convertirían en un medio para transformar la sociedad y la alternativa más viable frente a los problemas, creados por el capitalismo; y no sólo en un fin en sí mismas para elevar el nivel de vida de sus integrantes y de sus familiares.

5. CONDICION DE LOS ASOCIADOS

Tal y como ha sido comentado en párrafos anteriores, en las cooperativas de autogestión sus asociados necesariamente juegan el doble papel de ser tanto propietarios de la cooperativa como sus mismos trabajadores; trabajo por el cual reciben un salario de la cooperativa, que en última instancia se convierte en un ente ajeno y superior a ellos mismos.

Los asociados aceptan esa dualidad, y las contradicciones que les genera, en aras de convertirse en los amos de su propio destino, evitando de esta forma la alienación que significa el trabajar para otros y el no ser capaces de disponer de los frutos de su esfuerzo, según sus propios criterios de decisión.

Dualidad que los coloca en una posición ambivalente, ya que al estar insertos en la lógica del empresario se sacrifican como trabajadores y esa significación empresarial abstracta se contradice con su situación concreta en el papel de trabajadores.

Ese doble papel les permite tener amplios derechos en su sociedad, pudiendo intervenir en la administración de la cooperativa, colaborar en la formulación de los planes de trabajo y en el control del desempeño de las actividades; al igual que en la toma de decisiones sobre la marcha de la gestión empresarial y participar en la distribución de los excedentes, de acuerdo con los aportes de trabajo que hayan llevado a cabo.

Para ello, como asociado, deben obligatoriamente cambiar su actitud de empleados que venden su fuerza de trabajo a un empleador y por lo cual reciben a cambio un sueldo, a la de asociados-trabajadores, que al vender su fuerza de trabajo a sí mismos se convierten en sus propios patronos, que participan de la distribución de los frutos de sus esfuerzos; por lo que necesariamente, como empresarios, deben tratar de lograr la máxima productividad posible, de modo que su empresa sea exitosa.

Paralelamente, como trabajadores deben ser consciente y aceptar que en la cooperativa, como empresa que es, existen instancias administrativas de dirección y de control, a las que deben obedecer y respetar por su situación de ser participantes en una relación laboral, de acuerdo con la posición jerárquica que ocupen dentro de la estructura administrativa.

En ese orden de ideas, en las cooperativas de autogestión, al igual que en cualquier otra empresa, deben existir estatutos que guíen sus acciones y reglamentos internos de trabajo en los que se especifique: los horarios de entrada y salida, tiempo concedido para los recesos como el café y el almuerzo, normas para el uso de las instalaciones, reglas para la prevención de accidentes laborales, permisos y licencias para ausentarse del trabajo, sanciones y normas disciplinarias, etc.

Un aspecto muy delicado, y que necesariamente debe ser definido previamente, es la respuesta de la cooperativa ante un asociado que es propietario, pero que no está rindiendo de una manera satisfactoria en su trabajo; con el propósito de salvaguardar los intereses de la colectividad, a la vez que velar por los intereses individuales de cada asociado.

Ello por cuanto, en un régimen de libertad, tanto el empleador como el empleado son libres de tomar o dejar un empleo. Sin embargo, en las cooperativas de autogestión, por la naturaleza de los objetivos que persiguen y de acuerdo con el principio de administración y control democráticos, pueden perfectamente cuestionar la decisión de despedir a un asociado, por encima de consideraciones económicas que recomienden hacerlo; en aras de practicar su solidaridad para con el factor trabajo.

Las razones para actuar de ese modo, inconcebibles en una empresa capitalista tradicional, encuentran su explicación en la circunstancia de que en las cooperativas de autogestión existe una relación de trabajo *sui generis* entre ella y sus trabajadores; relación de tipo asociativo, no de dependencia, por lo cual no existe un contrato de trabajo y los asociados son trabajadores por cuenta propia, agrupados en una cooperativa para la prestación colectiva de sus servicios.

De esa manera, la relación laboral entre la cooperativa y sus trabajadores no está cubierta por el Derecho Laboral y sus asociados tienen la potestad, de regular en sus estatutos y decidir en sus asambleas, la manera que consideran más adecuada para tratar el "despido" de uno de sus condueños.

Entonces:

"¿Cuál es la naturaleza jurídica de la vinculación entre el socio y la cooperativa?"

La de una relación asociativo-laboral (sociedad para el trabajo) y no una relación laboral de dependencia (enmarcada en un contrato de trabajo).

¿Cuál es la condición jurídica del socio-trabajador? La de un trabajador independiente, sólo que organizado colectivamente (cooperativa) y como titular de su propia empresa.

¿Cuál es el régimen laboral correspondiente al socio trabajador? Es un régimen laboral especial (cooperativo); puesto que es aprobado fundamentalmente por los órganos internos (Asamblea General y Consejo de Administración) de la propia cooperativa." (Morales 1993: 8)

En otras palabras, en las cooperativas de autogestión desaparece la relación patrono-trabajador tradicional, porque los asociados al ser propietarios asumen el papel de patronos; pero al ser trabajadores se convierten en patronos de sí mismos, por lo que no puede existir una relación de subordinación y dependencia en el sentido laboral.

Esa situación especial puede entenderse si se recuerda que en este tipo de asociaciones el trabajo tiene primacía sobre el capital; lo que trae como consecuencia una gran contradicción, porque los trabajadores se convierten en sus propios patronos capitalistas.

Es decir:

"Las cooperativas (de autogestión) son capital y simultáneamente han dejado de serlo. Los obreros son su propio capitalista, y se expropián de su trabajo; son asalariados, pero se venden a sí mismos su fuerza de trabajo. La empresa sigue siendo privada, pero a la vez es colectiva; sigue siendo capitalista pero no pertenece al capital; pertenece a sus obreros y al mismo tiempo les es ajena". (Rodríguez, A. 1987: 37)

Además de lo señalado, dicha contradicción genera actitudes ambivalentes, ya que por un lado al ser trabajadores y recibir un salario por su trabajo, les hace participar de la cultura del salario, adoptando a veces una ac-

titud de indiferencia ante los resultados de su labor; pero, por otro lado, al ser propietarios saben que el fruto de sus esfuerzos está en función de la eficiencia y eficacia con que desempeñen sus actividades.

Mientras en las cooperativas de autogestión no se logre suprimir la categoría económica del salario, en los asociados en cuanto trabajadores se seguirá dando la sensación de ser asalariados frente a la cooperativa, que aparece como el capitalista que los explota; a menos que con una fuerte campaña de educación cooperativa se logre que los asociados se identifiquen con su trabajo y con su organización, de una manera especial, con un carácter idéntico entre trabajador y patrono: iguales y distintos a la vez.

6. TRABAJADORES NO ASOCIADOS

Además de las consideraciones efectuadas previamente en el apartado 4, sobre los trabajadores no asociados, en relación con los objetivos perseguidos por las cooperativas de autogestión, en el presente se va a complementar dicho análisis, desde el punto de vista de administración.

A pesar de que supone teóricamente que en las cooperativas de autogestión todos sus trabajadores deben ser sus asociados, en la práctica puede darse el caso de que se vean en la necesidad de contratar temporalmente trabajadores para el desempeño de determinadas actividades, pero que, por alguna razón, no pueden llegar a ser asociados.

Puede tratarse de trabajadores que vengán a ejecutar actividades que sólo esporádicamente tienen que llevarse a cabo; o por necesidad de contar con personal adicional para atender una demanda no permanente, que obligue transitoriamente a aumentar las actividades, pero que no amerite su incorporación definitiva.

También puede darse el caso de que aunque se piense que el trabajador va a ocupar un puesto de trabajo de modo permanente, deba dársele un período de prueba suficientemente largo, para comprobar en la práctica las cualidades morales y condiciones profesionales, que lo hacen digno de participar en la cooperativa como asociado.

En términos legales:

"La norma general en la mayoría de las legislaciones sobre cooperativas de autogestión, producción o trabajo, es que: es prohibida la contratación de mano de obra asalariada, puesto que es contrario a la naturaleza misma de las cooperativas de autogestión. Sólo es permitida dicha contratación vía excepción en los casos que expresamente establezca la ley." (Barrantes y Vargas 1992: 133)

La razón de ser de esa posición de los legisladores se basa en el hecho de que la sola presencia de trabajadores no asociados en una cooperativa de autogestión va en contra de los motivos para su formación, como son el convertirse en patronos, dejando atrás la relación patrono-trabajador, con todas las desventajas que tal dependencia y relación de subordinación acarrea.

Por ello, la única situación realmente válida y acorde con los principios cooperativos, sería la última mencionada previamente, es decir, para el caso de que sean trabajadores en período de prueba, mientras demuestren la conveniencia de que se les acepte como asociados y copropietarios de la cooperativa.

7. DERECHOS LABORALES

Dentro de las cooperativas de autogestión, además de lo señalado, el hecho de que sus trabajadores sean los mismos asociados, hace que se deba velar de un modo distinto por los derechos laborales; por lo que la creación de reservas especiales dentro de su patrimonio sea un mecanismo que la ley contempla para su adecuado desarrollo y para el fortalecimiento del sector como un todo.

Como parte de las reservas facultativas el Artículo 84 de la LAC dictamina que por mayoría simple, la asamblea puede acordar, la aprobación de convenios para extender la seguridad social a los asociados y en caso de ser necesario, aumentar el porcentaje destinado al fondo de bienestar social.

Además de ello y como una disposición especial para las cooperativas de autogestión, el Artículo 108, inciso d) de la LAC contempla como derechos de los asociados el disfrutar de

protección para sí mismos, y para sus familiares, en caso de incapacidad, vejez o muerte del asociado.

Pero dado que tales cooperativas se caracterizan porque sus asociados-trabajadores se constituyen en los patronos de sí mismos, no están sujetos a las disposiciones laborales que regulan las relaciones entre los patronos y sus empleados; deben velar por sí mismos para proveerse los derechos de seguridad social correspondientes.

Por ello cobra sentido el establecimiento de un fondo de retiro que cubra los derechos del asociado que se aleja de la cooperativa, por medio de reservas específicas, cuando hay excedentes, o mediante un fondo creado con un porcentaje sobre el total de los ingresos mensuales proporcionados a los asociados, si durante los primeros años la cooperativa no presenta excedentes en el resultado de su desempeño económico.

Con dicho fondo el asociado que se aparte de la cooperativa tendría acceso a los beneficios de los derechos laborales, al igual que cualquier otro trabajador, tales como: pago de vacaciones proporcionales, aguinaldo, bonificaciones, pago de incapacidades temporales, pensión, preaviso y cesantía, etc.

Así se estaría cumpliendo a cabalidad con todos los objetivos específicos de las cooperativas de autogestión, los cuales pretenden lograr el pleno desarrollo de sus asociados; mediante un concepto de empresa, que cubre la amplia gama de decisiones empresariales, que van desde qué producir y cómo producirlo, hasta cómo repartir los frutos del esfuerzo colectivo.

Esa primacía del trabajo sobre el capital se extiende a todas las acciones de las cooperativas de autogestión y por ello deben aprovechar la posibilidad que la ley les concede, de establecer un fondo especial o reserva propia de ellas, destinada a sufragar ciertos derechos laborales, que a sus asociados no les brinda su cooperativa, por ser los patronos de sí mismos.

Algunos de esos derechos laborales, en el caso de Costa Rica, se refieren a la seguridad social para situaciones de enfermedad o maternidad; salud ocupacional; riesgos del trabajo; vacaciones; aguinaldo; desempleo por despido; preaviso y cesantía; pensión por invalidez, vejez o muerte.

Del modo en que se financien esas necesidades va a depender el costo de las mismas, costo que incide en el precio que se va a pagar por la mano de obra, o sea, en el costo directo de la planilla por salarios; que puede traer como consecuencia indeseada una relación no satisfactoria entre el precio del factor trabajo *versus* el precio del capital.

Asunto muy importante de tomar en cuenta por las cooperativas de autogestión, dado que en ellas el factor trabajo tiene la primacía comentada previamente; primacía que las hace ser intensivas en el uso de la mano de obra y tener, por lo tanto, un mayor costo total en el precio relativo del factor trabajo, por el mayor número de trabajadores con que pueden llegar a contar.

Aunque tal situación de costos debe analizarse cuidadosamente, porque si son más elevados que en una empresa mercantil, puede ser porque una proporción mayor de los mismos pasa a manos de los trabajadores bajo la forma de mayores salarios; lo que no es necesariamente una ineficiencia en el manejo de los recursos, sino que puede verse como el reflejo de la prioridad concedida al trabajo, en la distribución del producto.

Sobre todo retomando el hecho de que en las cooperativas de autogestión, el trabajo tiene primacía sobre el capital y a las personas no se les ve simplemente como un recurso más, a ser usado en el proceso productivo; sino que se les trata como seres humanos integrales, artífices de su propio destino laboral.

CONCLUSIONES

Dentro de las diferentes modalidades que adopta el modelo cooperativo, el de autogestión contiene particularidades propias, que lo diferencian del resto de cooperativas, en el sentido de que el factor trabajo ocupa un puesto sobresaliente en relación con los otros factores de la producción; debido a que es una forma de organización superior a las tradicionales, porque en ellas las personas crean las condiciones concretas para su desarrollo y realización como seres humanos.

Es una alternativa en la cual los trabajadores, por ser al mismo tiempo los dueños de la empresa, tienen el poder para intervenir en

todas las etapas del proceso productivo, desde la definición del bien o servicio que van a producir, hasta la distribución de los beneficios obtenidos; con lo que pueden contribuir notablemente a mejorar su nivel de vida, dentro de un sistema tan competitivo como es el sistema capitalista.

En el caso particular de las cooperativas de autogestión, la particularidad mencionada se intensifica, debido a que en ellas el factor trabajo cumple un papel primordial, dada la exigencia doctrinaria y legal de que la gran mayoría de sus trabajadores sean asociados de la cooperativa; por lo que tal actividad laboral se convierte en la única fuente de ingresos para la reproducción individual y familiar de sus integrantes.

Dichas cooperativas de autogestión se diferencian del resto de cooperativas, por el hecho principal de que sus asociados-trabajadores se convierten en sus propios patronos; desapareciendo en ellas la tradicional relación patrono-trabajador, vigente en cualquier tipo de relación laboral, independientemente de la forma organizacional que adopte.

Pero conservando siempre la subordinación jurídica que regula las relaciones administrativas entre la cooperativa y sus trabajadores, todo dentro de la lógica de reproducción del capital y del sistema capitalista dentro del que está inserta, la cual le exige un desempeño económico mínimo, que asegure una rentabilidad adecuada para garantizar su sobrevivencia en el largo plazo.

La responsabilidad por dicha sobrevivencia corre a cargo de los asociados-trabajadores, quienes paralelamente a sus intereses como empleados, deben preocuparse por equilibrar los mismos con sus intereses como empresarios y lograr a la vez eficiencia, productividad y rentabilidad en el desarrollo de sus operaciones.

Producto de esa situación especial se encuentra el hecho de que si bien los asociados-trabajadores pueden intervenir en todas las decisiones que afectan su quehacer laboral, la cooperativa se convierte en una instancia superior a ellos mismos, que condiciona la distribución del resultado de los esfuerzos colectivos a intereses particulares y propios de ella, como empresa inserta en un contexto de relaciones capitalistas que la regulan y limitan.

Al hablar de las cooperativas, no debe olvidarse que en primer lugar son empresas y si desean continuar siéndolo y ser exitosas, deben recordar que el uso efectivo de los recursos de que disponen para su gestión empresarial, junto con una estructura administrativa adecuada, que tome en cuenta los principios cooperativos (inspiración filosófica del movimiento) es el requisito indispensable para lograrlo.

Por ello, es que al estar insertas en un mercado capitalista y tener que seguir sus leyes y su lógica para poder competir con otras empresas y sobrevivir en el intento, es que en este tipo de empresas los principios cooperativos, a la vez que se convierten en guías para su accionar, se transforman en límites que las diferencian y les condicionan el desempeño económico efectivo que puedan alcanzar.

Lo cual debe ser así porque en la cooperativa se conjugan dos componentes, ambos igualmente importantes: el componente social, donde las personas juegan el papel fundamental y el componente económico, donde la eficiencia es el requisito *sine qua non* para garantizar la continuidad de las operaciones, y por ende, de la existencia del lazo que une a las personas que integran la organización.

BIBLIOGRAFIA

- Antoni, Antoine y otros. *Cooperativas de trabajo*. Ediciones Intercoop. Buenos Aires, Argentina. 1980.
- Asamblea Legislativa. *Ley de Asociaciones Cooperativas y creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo y Normas Conexas*. Imprenta Nacional. San José, Costa Rica. 1990.
- Barrantes, Rolando y Vargas, Rodrigo. "Análisis del régimen jurídico de las cooperativas de autogestión en Costa Rica". *Tesis*. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 1992.
- Barrantes, Rolando. "El régimen jurídico del asociado en las cooperativas de trabajo asociado" Ponencia presentada en Seminario: *El derecho cooperativo ante los nuevos factores económicos*. San José, Costa Rica. 1993.
- Carrasco, Eddy. *¿Existe la relación de trabajo entre el socio trabajador y su empresa cooperativa de producción y trabajo?* IDECOOP. Santo Domingo, República Dominicana. 1990.
- Carrasco, Eddy. "El régimen jurídico del asociado en las cooperativas de trabajo asociado". Ponencia presentada en Seminario: *El derecho cooperativo ante los nuevos factores económicos*. San José, Costa Rica. 1993.
- CENECOOP (a). *Los principios cooperativos. Evolución y Alcance*. Sin editorial. San José, Costa Rica. 1984.
- Cracogna, Dante. "Reflexiones sobre los valores y los principios cooperativos en la Alianza Cooperativa Internacional." *Anuario de Estudios Cooperativos*. Universidad de Deusto. Bilbao, España. 1991.
- de Couso, Beatriz y Dovenna, Claudia. "El acto cooperativo en las cooperativas de trabajo, necesidad de un régimen específico." En: *Derecho Cooperativo. Tendencias actuales en Latinoamérica y la Comunidad Económica Europea*: 61 a 67. Ediciones Antropos Ltda. Bogotá, Colombia. 1993.
- Esteller, David. "El trabajo asociado en el acto cooperativo." En: *Derecho Cooperativo. Tendencias actuales en Latinoamérica y la Comunidad Económica Europea*: 123 a 129. Ediciones Antropos Ltda. Bogotá, Colombia. 1993.
- García, Nicolás. "El régimen jurídico del socio en las cooperativas de trabajo asociado desde la perspectiva de la legislación estatal española". Ponencia presentada en Seminario: *El Derecho Cooperativo ante los nuevos factores económicos*. San José, Costa Rica. 1993.
- Justo, Lía. "Problemática de la relación del asociado a las cooperativas de trabajo.

Un caso jurisprudencial". Ponencia presentada en Seminario: *El derecho cooperativo ante los nuevos factores económicos*. San José, Costa Rica. 1993.

Matzkin, Enrique (a). "El acto cooperativo en América Latina en relación con el trabajo asociado." En: *Derecho Cooperativo. Tendencias actuales en Latinoamérica y la Comunidad Económica Europea*: 41 a 60. Ediciones Antropos Ltda. Bogotá, Colombia. 1993.

Matzkin, Enrique (b). "El momento histórico, mercado y las cooperativas de trabajo". Ponencia presentada en Seminario: *El derecho cooperativo ante los nuevos factores económicos*. San José, Costa Rica. 1993.

Meilij, Gustavo. "Puntos de colisión entre el derecho cooperativo y el derecho del traba-

jo. Las cooperativas de trabajo." En: *Derecho Cooperativo. Tendencias actuales en Latinoamérica y la Comunidad Económica Europea*: 233 a 239. Ediciones Antropos Ltda. Bogotá, Colombia. 1993.

Monzón, José Luis. *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España. 1989.

Morales, Alonso. "Las cooperativas de trabajo y de fomento del empleo". Ponencia presentada en Seminario: *El derecho cooperativo ante los nuevos factores económicos*. San José, Costa Rica. 1993.

Rodríguez, Adolfo. "Autogestión y capitalismo periférico". Tesis. Departamento de Economía, Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica. 1987.

Flory Fernández
Escuela de Administración de Negocios
Facultad de Economía
Universidad de Costa Rica
San José, Costa Rica