

Identidad cooperativa y negociación colectiva

Eje 1

Síntesis a cargo de Juan Pablo Martí sobre el documento de Juan Pablo Guerra.



5^{to} Encuentro nacional de cooperativas

A 20 años de la Recomendación 193 de la OIT para la promoción de las cooperativas.



Apoyan



INEFOP



Co-financiado por la Unión Europea

LAS PARTICULARIDADES DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Juan Pablo Martí¹

I. INTRODUCCIÓN

Durante el año 2021 un destacado grupo de especialistas, liderado por el Prof. Pablo Guerra, emprendió la tarea de obtener una visión actualizada de la situación nacional respecto a los procesos de negociación colectiva en el sector cooperativo.² La investigación se propuso como objetivos específicos lograr un estado de situación de los procesos de negociación colectiva en las diferentes clases cooperativas; identificar las principales fortalezas y oportunidades para la mejora de los procesos de negociación colectiva, así como de las debilidades y amenazas que enfrenta en la materia el cooperativismo; obtener la opinión de algunos referentes sobre cómo observan el papel del movimiento cooperativo en diferentes asuntos que hacen a esta temática; así como analizar algunos aspectos que tanto en las dinámicas concretas de las cooperativas como a nivel socio-jurídico muestran las particularidades de un formato empresarial claramente alternativo tanto al tipo ideal de empresas de capitales como al tipo ideal de empresa pública.

La metodología de trabajo consistió en la elaboración de un marco analítico de carácter socio-jurídico y el diseño de trabajo de campo. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas a informantes calificados, técnica bola de nieve, análisis de caso y análisis de documentos.

Esto dio como resultado un completo y extenso libro publicado por CUDECOOP y el Instituto Juan Pablo Terra. El libro está disponible y se puede consultar en línea en el sitio web de CUDECOOP: http://www.cudecoop.coop/cudecoop/wp-content/uploads/2022/04/CUDECOOP_LITERAL%C3%91_LIBRO_v5.pdf

Sabiendo de la extensión de la obra y visto la necesidad de un documento “disparador” para propiciar la discusión en los encuentros regionales preparatorios del V Encuentro Nacional de Cooperativas, se ha elaborado la presente síntesis. Se trata de una síntesis personal que intenta destacar lo más relevante del libro y, fundamentalmente, colocar para la discusión a los elementos más sobresalientes del libro.

Para que realmente fuera una síntesis, se debió dejar por fuera algunos temas presentes en el libro que si bien presentan un gran interés, pertenecen a miradas más particulares. Entre otras cosas debieron quedar fuera los siguientes temas: la normativa interna de las cooperativas, las particularidades del cooperativismo desde el punto de vista de las relaciones laborales, la relación cooperativismo y sindicalismo, un mapeo de las cooperativas de usuarios y de productores, los análisis de casos en los Consejos de

¹ Programa de Historia Económica y Social de la Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República. Correo electrónico: juanpablo.marti@cienciassociales.edu.uy

² El equipo de investigación estuvo conformado por Pablo Guerra (Coordinador del trabajo de investigación y Editor), Sergio Reyes y Gerardo Montes (investigadores senior); Lucía Maschi y José Pablo García (investigadores junior) y Alejandro Gil (entrevistas).

Salarios, el estudio del caso de UCOT como ejemplo de relaciones en las cooperativas de trabajo, la opinión de los actores y, finalmente, la jurisprudencia comentada a partir de sentencias que resuelven diferencias entre cooperativistas trabajadores y sus cooperativas.

Huelga decir que esta síntesis no exime de la necesaria lectura del libro, por el contrario, pretende presentar algunos elementos que motiven a su lectura. Es así que a continuación se intenta poner de relieve los elementos más relevantes de la situación actual de la negociación colectiva en las entidades de la economía social. Para ello se extraen directamente fragmentos del texto original habiendo hecho la referencia previa de donde se encuentra el origen de los mismos.

II. LA IDENTIDAD ESPECÍFICA DE LAS COOPERATIVAS

Las cooperativas como empresas con una identidad particular

Las cooperativas están inspiradas en valores y principios, utilizan medios e instrumentos y operan conforme a una racionalidad que claramente es diferente tanto al tipo ideal de empresa capitalista como al tipo ideal de empresa estatal.

El binomio capital-trabajo está pensado para dar cuenta de las empresas que se organizan en torno al capital, en tanto el trabajo es aportado por el conjunto de asalariados que se emplean para obtener un lucro. Un modelo de este tipo minimiza a las organizaciones empresariales que no están fundadas en el capital, sino en el trabajo y en el aporte colectivo (denominado Factor C por Razeto, 1990). Ignora, además, que los trabajadores además de aportar trabajo en relación de dependencia también aportan otros factores de producción, pudiendo elevar su aporte a verdadera categoría central y organizadora del proceso económico.

Las cooperativas como empresas

Las **cooperativas son empresas** si se considera como Guerra (2018), una empresa es una unidad integrada de funciones que utiliza determinada combinación de factores para producir de manera racional un bien o servicio.

La misma definición de cooperativa de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) así lo señala. Para la ACI, una cooperativa es "una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada" (ACI, 1995).

La construcción identitaria del cooperativismo, sobre la base de esos principios y valores, pero también sobre la base del tipo de propiedad dominante, de los factores organizadores y de cierta especificidad en sus modelos de gestión, nos permiten hacer una distinción respecto de los otros modelos de empresa, tanto capitalista como estatal; o de otras organizaciones, caso de una ONG o Fundación.

III. SOBRE LAS CLASES DE COOPERATIVAS y EL ROL AUTOGESTIONARIO

Existen distintos tipos de cooperativas

Uno de los referentes teóricos del cooperativismo, Bernard Lavergne (1927) propone una clasificación de las cooperativas entre las distributivas (reembolsan utilidades a los consumidores) y las cooperativas de obreros que procuran obtener beneficios monetarios para sus socios.

Más recientemente, el movimiento cooperativo ha venido divulgando la siguiente clasificación de las cooperativas (Roelants, Hyungsik y Terrasi, 2014):

- **Las cooperativas de usuarios.** Éstas se caracterizan por el hecho fundamental de que sus socios son los usuarios, a veces en el papel de consumidores (tal es el caso de las cooperativas de consumo); a veces como titulares de cuentas (cooperativas bancarias y cooperativas de crédito) y otras como usuarios de servicios, ya sea de distribución de electricidad o agua (es el caso de las cooperativas de servicios públicos), de seguros (cooperativas de seguro) o de viviendas.
- **Las cooperativas de trabajo asociado.** Aquí los socios son al mismo tiempo los trabajadores y los propietarios de la cooperativa. Éstas tienen como propósito principal crear y mantener un empleo sostenible. Este formato también incluye a las cooperativas sociales, salvo cuando su carácter multi societario implique que los socios trabajadores sean una minoría. Con las cooperativas sociales se generan otros fines, caso de proveer de servicios a la comunidad (salud, educación, servicios sociales etc.), o proporcionar inclusión laboral a personas en situación de vulnerabilidad.
- **Las cooperativas de producción.** En éstas los productores individuales de bienes o servicios (como agricultores, pescadores, artesanos, etc.) se organizan conjuntamente bajo forma de empresa en términos de insumos, procesamiento y comercialización. Para el caso nacional, los ejemplos más claros refieren a las cooperativas agropecuarias.
- **Las cooperativas multi-societarias.** Compuestas por diversos tipos de socios que participan en la gobernanza de la cooperativa.

Una de las variables fundamentales **para la clasificación de las cooperativas** tiene que ver con **el papel que le cabe al trabajo** en ellas. Esto remite al tema de la autogestión y, como observa Guerra (2013), la variable "trabajo asalariado" es de fundamental importancia para asignar o no la condición de autogestionaria a una empresa. En ese sentido, una empresa será autogestionada en tres condiciones: (a) ausencia de personal asalariado; (b) el personal asalariado cuenta con los mismos derechos y obligaciones que el resto de los socios; (c) el personal asalariado es marginal (staff técnico).

Por lo demás, otras limitantes a la autogestión pura, es la posibilidad que tienen las cooperativas de trabajo para contratar personal en relación de dependencia hasta el 20% respecto al número de socios (Artículo 100 de la Ley 18.407), además de los problemas relacionados a las restricciones que suponen las dimensiones de cultura organizacional. Por

fuera de ello, es claro que las cooperativas de todo tipo llevan adelante, aún con esas limitaciones, un proyecto autogestionado en el que los asociados en igualdad de condiciones, se constituyen como los actores decisivos en la toma de decisiones de sus organizaciones.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN URUGUAY

Sistema de relaciones laborales

Siguiendo la tradición de Dunlop (1991), se parte de reconocer en todo **sistema de relaciones laborales**, un componente de **actores** actuando en ciertos contextos, con una **ideología** en común y un cuerpo de **normas** que les dirige.

Habitualmente se reconoce que los **actores** que componen el sistema, son los trabajadores y sus sindicatos; los empresarios con sus gremiales (negociación bipartita); y eventualmente el Estado, cuando se trata de negociaciones tripartitas. Respecto al contenido de la negociación, si bien originalmente la principal preocupación fueron los salarios (de allí la denominación "Consejos de Salarios") en el transcurso de los años se fueron agregando nuevas preocupaciones por parte de los actores, principalmente en materia de condiciones de trabajo. Siguiendo con Dunlop (1991), el contexto refiere al ambiente del sistema, incluyendo el contexto técnico, el político y el económico.

El cuerpo de **normas**, mientras tanto, se refiere al resultado de las negociaciones, es decir, los convenios colectivos que dejan constancia de lo acordado entre los trabajadores y empleadores, y obliga a las partes a cumplir con el mismo. También refiere al conjunto de normas jurídicas que dan sustento a esa negociación.

Distintos tipos de negociación colectiva: típica y atípica

La doctrina diferencia **dos tipos de negociación colectiva**. Por un lado, la que reconoce como **típica**, es la que se entabla entre los actores sociales trabajadores y empleadores, donde pueden participar una o varias organizaciones de trabajadores y la otra parte puede estar conformada por una empresa, un grupo de las mismas o varias organizaciones empresariales. Por lo tanto, sin perjuicio de cómo se integre cada parte (empresas-trabajadores), estas instancias de negociación denominadas "típicas", que se entablan entre dos partes (una de ellas debe ser siempre colectiva, la de los trabajadores), son bipartitas y no participa el Estado de las mismas. El producto es un convenio colectivo, regulado por la ley N° 18.566. En consecuencia, las instancias de negociación en los ámbitos tripartitos, donde el Estado participa, se reconocen como negociación **atípica**³ y es, por ejemplo, en el marco de la misma que celebran los Consejos de Salarios.

Ley 10.449 de 1943 en el origen de los Consejos de Salarios

³ Atipicidad generada entre otras cosas, por la participación del Estado en su proceso de gestación y cristalización.

El origen del sistema de negociación colectiva que rige a nuestro país tiene como principal hito la Ley 10.449 de Negociación Colectiva y creación de los Consejos de Salarios del año 1943. Esta ley crea los Consejos de Salarios “que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada” (Art. 5). Define además el salario mínimo: “El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales” (Art. 1). Establece también que será cometido de cada Consejo hacer “la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos” (Art. 9). La Ley 10.449, en definitiva, a través de sus 39 artículos establece los criterios a seguir en materia de la negociación tripartita de los salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

Los Consejos de Salarios luego de la dictadura y su eliminación en 1990

Durante la dictadura, los sindicatos son perseguidos e ilegalizados por lo que se deja de convocar a los Consejos de Salarios. Con la recuperación democrática en 1985, el primer gobierno electo vuelve a convocar la negociación colectiva por rama de actividad, también se comienza a fomentar la concreción de acuerdos a largo plazo, los cuales establecen una fijación automática de sueldos por períodos de dos años.

En 1990 asume al gobierno el Partido Nacional, el cual establece una política de desregulación y apertura de la economía nacional ante los mercados internacionales. En este período el gobierno decide retirarse de la negociación salarial, lo que implicó que desde 1992 hasta 2004 no se convocara a los Consejos de Salarios.

La reinstalación de los Consejos de Salarios en 2005

Un giro importante en materia de las relaciones colectivas del trabajo ocurre bajo la Presidencia del Dr. Tabaré Vázquez (2005–2010). Efectivamente, con el triunfo del Frente Amplio, el gobierno impulsó una serie de normativas tendientes a estimular y regular el sistema de relaciones laborales y la negociación colectiva. Dice Zapirain (2011: 22) respecto a este período de gobierno: “Durante el periodo de la Administración Vázquez, se produjo un avance con respecto a la legislación del trabajo el cual, puede ser calificado, como el más importante que el país ha tenido en el transcurso de los últimos cincuenta años”. En tal sentido, destacan en materia de negociación colectiva la Ley 17.940 (Libertad Sindical y Derechos Sindicales); la Ley 18.566 (Ley de Negociación Colectiva) sobre el sector privado; y la Ley 18.508 de negociación en el ámbito público.

Al retomarse la negociación colectiva tripartita, propia del sistema de consejos de salarios, se reinstaló la negociación por rama de actividad en torno a 20 grupos de actividad, que luego se ampliaron a los 24 actuales. Es de destacar la incorporación de sectores hasta entonces excluidos, caso de los trabajadores rurales y del servicio doméstico.

V. ACERCA DEL CUATRIpartismo

Albert Thomas y el cuestionamiento al tripartismo en la OIT

En el interés de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por las cooperativas, es trascendente la figura de Albert Thomas⁴, quien durante la Iª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, fue elegido como el primer Director General. Asimismo, Thomas era una figura destacada del movimiento cooperativo francés y miembro activo de la Junta de la ACI. No sorprende que desde un principio entendiera la necesidad de un trabajo mancomunado entre ambos organismos “para construir un mundo en el que se tenga en cuenta el trabajo digno y la justicia social” (ACI, 2020).

Albert Thomas **cuestionaba la estructura tripartita de la OIT**, puesto que “sabía que en su estructura faltaba gran parte de los actores económicos y sociales” (OIT, 2016: 5). A pesar de que los intentos promovidos por Thomas de transformar la estructura tripartita a cuatripartita no tuvieron éxito, es importante destacar que la OIT desde su constitución, reconoce la importancia de que las cooperativas participen de las instancias de diálogo social, señalando que es “un sector con atributos propios para formar parte del diálogo social vinculado al trabajo humano” (Guarco, 2019: 131). En este sentido, el inciso 3 del art. 12 de la Constitución de la OIT prevé

La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas (Art. 12, Inciso 3 de la Constitución de la OIT, 1919).

El papel de la Recomendación 193

Hace casi dos décadas, el 20 de junio de 2002, en la 90a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se adoptó la Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas. El resultado es una Recomendación muy importante, “que arraiga las cooperativas en el marco más amplio del trabajo decente y el desarrollo social”. (OIT, 2016: 24) La ACI desarrolló con singular importancia acciones, tanto en las etapas preparatorias de la Recomendación como en la negociación y en las sesiones de la CIT de 2001 y 2002, en las cuáles se integraron representantes de organizaciones miembros de la ACI a las delegaciones de los gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores y desempeñaron un papel crucial en todo el proceso de creación de la recomendación así como en su aplicación.

El sistema de negociación colectiva basado en el tripartismo clásico, que mantiene la estructura de gobernanza de la OIT y que se repite en nuestro país, obliga al sistema cooperativo a aceptar una lógica de las relaciones de producción propias del capitalismo tradicional. **Las cooperativas al no ser reconocidas como actores distintos, deben o integrarse a las cámaras empresariales o al movimiento sindical**, no reconociendo este sistema, la identidad singular del movimiento cooperativo en el marco de una economía plural. En el entendido de que las cooperativas desarrollan actividades económicas desde una concepción social y cultural de las relaciones humanas y,

⁴ Albert Thomas (1878-1932), fue director de la OIT entre 1919-1932.

fundamentalmente, en la formación de escuelas ciudadanas en términos democráticos (Montes, 2020: 17).

Un avance: la integración al INEFOP, con voz pero sin voto

Desde el año 2012, el INEFOP está integrado por representantes del Poder Ejecutivo, el Sector Empresarial, el Sector Sindical y un representante de las empresas de la Economía Social (cooperativas). En este espacio a la ESS se le reconoce el derecho a voz pero no a voto, siendo este en palabras del Dr. Gerardo Montes (2016: 13): "el primer paso de todo proceso de construcción e institucionalización política".

Significa el comienzo del **reconocimiento de cuatro formas de organización**, es la primera vez que un espacio tradicionalmente tripartito, donde la representación se limita al Estado, empresas de capital, y trabajadores asalariados, es integrado por un actor diferente.

A pesar de que este reconocimiento es parcial, ya que se le dota a la ESS del derecho de participar con voz pero sin voto, esta experiencia sirve de antecedente para reformular otros campos de la institucionalidad pública donde la representación se limita al tradicional tripartismo (CUDECOOP, 2014: 12).

Por todo lo anterior, se concluye que es necesario que las particularidades destacables del sistema cooperativo, estén en la mesa de negociación colectiva de nuestro país:

Las cooperativas tienen una gobernanza muy particular: la mayoría de las veces los trabajadores son, además, los socios de la cooperativa y a la hora de sentarse a establecer una negociación colectiva, bipartita, los negociadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no están en conocimiento cabal de cuáles son los instrumentos jurídicos que tienen las cooperativas y de cómo muchas veces los propios beneficiarios de los instrumentos que vota la directiva son quienes los votaron, porque lo hacen a través de asambleas (Fernández, 2020: 2).

Tener **voz y voto en los diferentes espacios de diálogo social**, es esencial para que el movimiento cooperativo tenga una real incidencia, a través de una representación directa, sin necesidad de "acomodarse" en los tres bancos clásicos del tripartismo.

VI. LAS FUNCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL PAPEL DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS

Los Consejos de Salarios son órganos tripartitos, conformados por dos representantes de los trabajadores, dos de los empleadores y tres del gobierno, e igual número de suplentes, creados por la ley 10.449 en 1943 modificado por la ley 18.556 del año 2009. Su cometido es fijar por rama de actividad y categoría, los salarios mínimos y sus actualizaciones, las descripciones de las categorías laborales, licencia sindical y condiciones de trabajo, siendo las decisiones adoptadas conocidas bajo la denominación "laudo".

La **negociación colectiva** y puntualmente el ámbito de desarrollo de la misma a través de los Consejos de Salarios, **cumple varias funciones y roles**. En primer lugar, presenta una función normativa, dado que el resultado al que se arribe adquiere carácter de norma

jurídica. En segundo lugar, se identifica un rol político, reconociendo a la negociación colectiva como un medio de prevención y solución de conflictos, que sirve para promover la paz social y encauzar el conflicto laboral. En tercer lugar, cumple una función social, a través de su rol participativo y democratizador. En cuarto lugar, cumple una función económica, la cual tiene un rol redistributivo.

VII. LAS IMPLICANCIAS DE LA LEY GENERAL DE COOPERATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los actos cooperativos

La LGC (art. 9) prevé expresamente los **actos cooperativos**, que se trataría de la denominación jurídica dada a una realidad con características propias: la de las relaciones asociativas que se dan en el seno de las cooperativas (a las que también se han llamado relaciones cooperativas); tratándose de actos jurídicos que, estrictamente, no son contratos bilaterales ni operaciones de cambio (por ejemplo, no son contratos de compraventas ni contratos de trabajo).

En efecto, la relación entre la cooperativa y el cooperativista nace de un **contrato** plurilateral asociativo o de organización el cual se formaliza en el acta constitutiva de la cooperativa. Y a partir de la ejecución de ese contrato, en la relación interna entre cooperativa y socio, y con el fin de la consecución del objeto social nace el acto cooperativo (Reyes Lavega *et al.*, 2011: 56).

Por su lado, sobre los *actos cooperativos* en el marco de todas las clases de cooperativas la autora argentina Elsa Cuesta dice:

Su **función económica es la ayuda mutua**. Económicamente, se considera **ajeno al mercado**, puesto que no existe una actividad de intermediación con la consiguiente obtención de un lucro por quien la realiza. Desde el punto de vista jurídico, no existe una relación contractual de cambio. **Su finalidad (causa) es la satisfacción de las necesidades individuales comunes** (Cuesta, 2006: 41).

Y en las cooperativas de trabajo en particular los actos cooperativos que nacen de las relaciones cooperativas (asociativas) se diferencian especialmente de los contratos de trabajo, en los cuales, como se dijo antes, su nota típica es la relación de dependencia o subordinación (del empleado hacia el empleador),

Es evidente que entre la cooperativa y sus socios no existe, en modo alguno, subordinación jurídica (facultad del empleador de dirigir la actividad del asalariado derivada de la asunción del riesgo económico). Antes bien, el socio participa en forma democrática del gobierno de la cooperativa y en definitiva de la dirección empresaria que a la misma se le imprima (Reyes Lavega *et al.*, 2011: 204).

Relaciones laborales y negociación colectiva en las diferentes modalidades cooperativas

En todas las clases y modalidades cooperativas las **relaciones entre los socios son de carácter asociativo** (relaciones cooperativas), pero, la clasificación entre cooperativas de consumidores o usuarios y cooperativas de trabajadores, ayuda a visualizar con mayor claridad como en muchas cooperativas existen también, con algunas personas que están a ellas vinculadas, relaciones laborales, o, dicho de otro modo, como en el interior de muchas cooperativas se aplica el régimen asalariado.

En efecto, en la modalidad o clase de cooperativas de consumidores o usuarios, en general, quienes realizan las operaciones (manuales, operativas, administrativas, de gestión, etc.) tendientes a brindarles los bienes y servicios a los socios (es decir, a dar cumplimiento a las actividades propias del objeto de la cooperativa) son personas contratadas bajo el régimen de relación laboral (contratos de trabajo). En este caso las **cooperativas actúan como empleadoras**. En cambio, en la modalidad o clase de cooperativas de trabajadores (cooperativas de trabajo) la situación es toda la contraria: esencialmente **quienes llevan a cabo las tareas, actividades y operaciones** tendientes a la producción de los bienes y servicios que se comercializan en el mercado **son los propios socios**.

Deben hacerse dos salvedades importantes. La primera es que en las cooperativas de consumidores o usuarios quienes realizan las actividades operativas son personas bajo el régimen laboral (empleadas), pero esto no significa que no pueda haber (o no haya) cooperativas de ese tipo en las cuales sus integrantes practiquen ellos mismos las actividades tendientes a cumplir con el objeto de la cooperativa, sin recibir paga (salario) por ello, es decir, sin revestir la calidad de empleados. Esto por lo regular ocurre cuando se trata de cooperativas pequeñas o de poco volumen, o en los tiempos iniciales de las cooperativas; en general, cuando las cooperativas crecen y sus actividades demandan más tiempo, especialización y sofisticación los socios permanecen al margen de esas actividades prácticas (operativas, administrativas, financieras, de gestión) y quienes las realizan, reiteramos, son personas bajo el esquema de relación laboral (régimen asalariado). Por cierto, aun cuando los socios no lleven a cabo las tareas operativas siguen manteniendo la conducción de las cooperativas bajo el esquema o régimen oportunamente descrito.

Y la segunda salvedad que es pertinente realizar es la de señalar que dentro de las cooperativas de trabajo pueden darse casos de legislaciones (como la uruguaya) en las que se admita la contratación de personal subordinado (o sea, personas vinculadas bajo la figura del contrato de trabajo), a los que suele mencionárseles comúnmente como trabajadores no socios (incluso la LGC les llama así en el art. 102). Esta posibilidad siempre tiene limitaciones, sea en relación con la cantidad de socios (como es el caso de Uruguay) o sea en relación con la cantidad de horas mensuales de trabajo de la cooperativa (como es el caso de España), y, a su vez, esta facultad está sustentada en que las cooperativas de trabajo -sometidas a las vicisitudes del mercado- deben tener una cierta flexibilidad/posibilidad en lo atinente a la contratación de personal.

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico es indudable que **a las relaciones laborales** (relaciones de dependencia) **que se generan en las cooperativas le son aplicables, en su totalidad, las normas del Derecho del Trabajo**, tanto las del Derecho Individual como las del Derecho Colectivo, y dentro de este todo lo atinente a la "negociación colectiva". Es así, pues, que las cooperativas en este caso operan como empleadoras y -como tales- tienen el derecho-obligación de entablar negociaciones dentro

del marco regulatorio oportunamente mencionado. Es cierto que, al día de hoy, dentro de dicho marco no están expresamente reconocidas las empresas cooperativas y sus particularidades, que claramente las diferencian de las empresas clásicas de capital, y, por ende, no existen disposiciones o instrumentos específicos que contemplen esas particularidades.

La negociación colectiva estará siempre presente por lo menos en todas aquellas cooperativas de consumidores o usuarios (agrarias, de consumo, de vivienda, de ahorro y crédito, de seguros, etc.) y cooperativas de trabajadores (cooperativas de trabajo) en las cuales haya personas bajo el régimen de relación de dependencia (empleadas).

VIII. A MODO DE CONCLUSIÓN

Las cooperativas como empresas con identidad propia

La defensa de la Identidad Cooperativa, resulta una premisa fundamental que estas organizaciones asumen como un tercer sector de la economía, más allá del privado-capitalista y del público estatal, que exhibe una identidad específica.

Las cooperativas son un tipo particular de empresa con una identidad propia. La diferencia de la identidad cooperativa se observa en el sentido y propósito del emprendimiento y continua con los modelos específicos de gestión, el tipo de propiedad dominante, la forma de reparto de las eventuales utilidades y la guía de una serie de principios y valores.

La negociación en las cooperativas trasciende la negociación meramente salarial

Los procesos de negociación colectiva en las cooperativas trascienden ampliamente la tradicional visión de negociación puramente salarial. Esta visión es la que caracteriza las relaciones laborales en las relaciones de dependencia, es decir cuando se trata de una relación entre empleado y empleador. Sin perjuicio de que este tipo de relación también se puede encontrar en algunas modalidades cooperativas (principalmente de ahorro y crédito y consumo).

Por la propia naturaleza de las cooperativas -donde las personas y la satisfacción de sus necesidades comunes, resultan la finalidad primordial de cada cooperativa- los procesos de negociación entre todos los miembros son permanentes (sean estos socios, dirigentes o funcionarios). Además de estos procesos de negociación interna, también son necesarios acuerdos con el entorno (autoridades, proveedores, etc.).

Sin embargo, el particular formato empresarial de las cooperativas no necesariamente es reconocido como diferente tanto al de empresa capitalista como como al de empresa pública. Precisamente, la Recomendación N° 193 de la OIT procura que los gobiernos que adhieren a la misma y reconozcan su especificidad. Expresamente la Recomendación N° 193 establece que "los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados en los valores y principios cooperativos".

Hacia un modelo cuatripartito de negociación colectiva

La legislación nacional presenta limitaciones para el pleno ejercicio de lo que podría denominarse un modelo puro de autogestión empresarial, teniendo en cuenta que ésta, puede ser llevada adelante tanto por usuarios, como productores, consumidores o trabajadores, siempre y cuando no haya relación de dependencia (cooperativas de trabajadores) o los trabajadores compartan la calidad de asociados con los usuarios (cooperativas de consumo/usuarios).

Por lo expuesto, se reconocen también los importantes esfuerzos del movimiento cooperativo por lograr visualizar su identidad específica. Surge de esta manera un enfoque cuatripartista o de tipo 3 + 1, en el que el cooperativismo busca asumir protagonismo de manera autónoma. Esta identidad específica es reconocida por el Estado uruguayo cuando el Artículo 219º de la Ley 18.996 de 2012 establece la participación de un delegado de CUDECOOP en el Directorio del INEFOP con voz pero sin voto. El Directorio del INEFOP ya contaba con la representación de los sindicatos de trabajadores y las cámaras empresariales. La inclusión de la CUDECOOP reconoció la especificidad de las cooperativas en un espacio tradicionalmente tripartito compuesto por trabajadores, empresarios y Estado. Sin embargo, desde el movimiento se reclama "revisar el criterio por el cual la delegación de la economía social no cuenta con voto, como sucede con las otras dos representaciones sociales: la sindical y de las cámaras empresariales".

Desde sus inicios la OIT procuró la participación de actores más allá de las relaciones asalariadas. Una figura reconocida en tal sentido fue el primer Director General de la OIT, el destacado cooperativista Albert Thomas. Seguramente se deba a él la redacción del Art. 12, inciso 3 de la Constitución de la OIT o la creación en su seno de la Sección Cooperación, hoy Unidad de Cooperativas. Más cercano en el tiempo, en el año 2002, la OIT asume como de fundamental importancia la Recomendación 193 que reconoce, para un sano equilibrio en la economía, el papel del cooperativismo.

Entre los asuntos pendientes de aplicación, merece un destaque especial el denominado "Acto Cooperativo" (establecido en el Art. 9 de la Ley General de Cooperativas N° 18.407) que resulta trascendente ya que reconoce jurídicamente aquellas relaciones asociativas que se dan en el seno de las cooperativas y que no pueden equipararse a contratos de compra venta ni estrictamente a contratos de trabajo.

Finalmente, el informe sugiere continuar con el proceso de intercambio a diferentes niveles del movimiento cooperativo, sobre todo poniendo énfasis en las posibilidades de construir una agenda política en materia de propuestas que avancen hacia esquemas del tipo 3 + 1 o cuatripartismo.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACI (2020) "El Simposio de la Unidad COOP de la OIT destaca el papel fundamental de las cooperativas en el futuro del trabajo" <https://www.ica.coop/es/sala-de-prensa/noticias/simposio-unidad-coop-oit-destaca-papel-fundamental-cooperativas-futuro> (Recuperado 15/8/2021)

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1995). Declaration on Cooperative Identity. Manchester, Recuperado de <http://www.uwcc.wisc.edu/icic/def-hist/gen->

[info/1995-Revision-of-Co-operative-Principles1/Cooperative-Principles-for-the-21st-Cent1/index.html](http://www.cudecoop.coop/documentos/2014/CUDECOOP_propuestas_final_web.pdf).

- CUDECOOP (2014) Nueva legislación e institucionalidad pública cooperativa. *Propuestas Programáticas del cooperativismo uruguayo a los partidos políticos*. http://www.cudecoop.coop/documentos/2014/CUDECOOP_propuestas_final_web.pdf (Recuperado 15/8/2021)
- CUESTA, E. (2006). *Manual de Derecho Cooperativo*, BS. As., Editorial Abaco
- DUNLOP, J. (1991). *Industrial Relations System*, Harvard University Press.
- FERNÁNDEZ, G. (2021). Clase Magistral. Curso Negociación Colectiva, Instituto Humanista Cristiano Juan Pablo Terra–CUDECOOP, inédito.
- GUARCO, Ariel (2020): *Principios cooperativos en acción: frente a los desafíos de la agenda global*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Intercoop.
- GUERRA, P. (2013). "Autogestión Empresarial en Uruguay. El caso FONDES", Documento de Trabajo Nº 1, Facultad de Derecho, en <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/sdt/issue/view/5> (Consultado 15/7/2021).
- GUERRA, P. (2018). "Teoría de Empresas y Empresas Solidarias", en P. Guerra (coord): *Aportes desde la Universidad de la República al campo temático de la Economía Social y Solidaria*, Montevideo, Red Temática ESS.
- GUERRA, P., REYES, S., MONTES, G., MASCHI, L., y GARCÍA, J. P. (2021). Estudio de las particularidades de los procesos de negociación colectiva en entidades de la Economía Social en el contexto actual. El caso de las cooperativas. Montevideo: CUDECOOP – Instituto Humanista Cristiano Juan Pablo Terra.
- LAVERGNE, B. (1927). *L'Ordre coopératif*. Paris: A. Colin.
- MONTES, G. (2016) Introducción. Seminario Nacional Preparatorio del Congreso Continental y Primer Foro Internacional de Derecho Cooperativo.
- MONTES, G. (2020) Ley de Cooperativas, regulación, constitución y funcionamiento. *Comisión Especial de cooperativismo*. Cámara de Representantes Poder Legislativo Uruguay. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/4409293.PDF> (Recuperado 15/8/2021)
- OIT (2016) La Comisión Internacional de Relación entre Cooperativas, OIT. *La historia de la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm.193)*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490284.pdf> (Recuperado 15/8/2021)
- RAZETO, L. (1990). *Las empresas alternativas*. Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo.

REYES LAVEGA, S.; GUTIÉRREZ, D.; LAMENZA, A.; y MACHADO, J., (2011), *Derecho Cooperativo Uruguayo*, Montevideo, FCU

ROELANTS, B., HYUNGSIK, E., y TERRASI, E. (2014). *Cooperativas y empleo: un informe mundial*. CICOPA/Grupo Desjardins.

ZAPIRAIN, H. (2011). "Uruguay: avances y retos del gobierno del Frente Amplio: Consejos de Salarios y Negociación Colectiva". En http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividad/esregionales/2011/documentos/obj04_act04_2011_diplomado_politicalaboraluruwaya_hectorzapirain.pdf (Recuperado 10/8/2021).