

Boletín Internacional de Investigación Sindical

2013

vol. 5

núm. 2

Sindicatos
y cooperativas
de trabajo: balance
y perspectivas

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013
Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Boletín Internacional de Investigación Sindical
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013

ISSN 2076-9865

cooperativa / cooperativa de trabajadores / desarrollo cooperativo / papel del sindicato / papel de la OIT / MERCOSUR / Argentina / Brasil / Uruguay / creación de empleos / solidaridad sindical / movimiento obrero / Canadá / sindicato / Estados Unidos / condiciones de trabajo / condiciones de vida / economía informal / proyecto de desarrollo / Kenya / Rwanda / Tanzania / Uganda / diálogo social / países de la UE / organización profesional / países desarrollados / países en vías de desarrollo

03.05

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-CORR-WEI-ATA

Índice

193

Editorial

199

*Sindicatos y cooperativas en la perspectiva
de la CICOPA Mercosur* José Orbaiceta

217

*Cooperativas de trabajadores en la Argentina: la Asociación Nacional
de Trabajadores Autogestionados en la Central de Trabajadores
de la Argentina* Bruno Dobrusin

231

*Experiencia de cooperación entre organizaciones sindicales del Brasil
y el Canadá en apoyo a las cooperativas de trabajo*
Pierre Patry, Claude Dorion, Arildo Mota Lopes, João Antônio Felício,
Léopold Beaulieu y Jean Bergevin

253

*Los sindicatos y las cooperativas de trabajadores en Europa: una relación
gana-gana. Maximizar el potencial social y económico de las cooperativas
de trabajo asociado* Marina Monaco y Luca Pastorelli

279

*Una solidaridad emergente: las cooperativas de trabajadores,
los sindicatos y el nuevo modelo de cooperativa sindical
en los Estados Unidos* Rob Witherell

301

*La experiencia del proyecto SYNDICOOP en África:
¿un modelo para la acción sindical?* Stirling Smith

Editorial

Pierre Laliberté

Responsable de la publicación

El pasado mes de mayo, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el Servicio de Cooperativas de la OIT celebraron un seminario dedicado al tema de las relaciones entre sindicatos y cooperativas de trabajo¹. El objetivo era reexaminar la relación entre ambos movimientos haciendo un recuento de las iniciativas recientes llevadas a cabo en distintas partes del mundo.

Por cierto, la relación entre sindicatos y cooperativas es tan larga como la propia historia del sindicalismo. De hecho, las primeras asociaciones de trabajadores que surgieron en Europa se parecían más a cooperativas que a sindicatos. Ese isomorfismo inicial, que se debió en gran medida a sus objetivos comunes de seguridad y democracia económicas, gradualmente dio paso a organizaciones distintas que se fueron equipando cada vez más para dedicarse a funciones sociales especializadas.

No obstante, hasta nuestros días los sindicatos siguen siendo activos participantes en el área de la cooperación, particularmente a través de la creación y gestión de cooperativas de usuarios, tales como cooperativas de ahorro y crédito, de consumo y de vivienda. Una encuesta reciente² llevada a cabo en 166 organizaciones sindicales, conducida por ACTRAV y el Programa de Finanzas Sociales de la OIT, reveló que más de tres cuartas partes de las organizaciones sindicales prestaban servicios a sus miembros principalmente en forma de cooperativas y mutuales. Es importante subrayar que casi todos los sindicatos encuestados estaban interesados en reforzar su capacidad para proveer tales servicios.

El aspecto por el cual mostraron más interés fue el de poder desarrollar capacidad de apoyo a la creación y mantenimiento de cooperativas de trabajo. En tiempos de crisis financiera, esa renovación del interés por ayudar a los

1. Se puede consultar el programa del seminario en <http://www.ilo.org/actrav/what/events/WCMS_211251/lang-en/index.htm>.

2. Angulo, D., y Matzdorf, P.: «Trade Union Benefit Schemes: General Report», borrador, ACTRAV, OIT.

trabajadores a gestionar su propio lugar de trabajo no debería sorprender. En muchos sentidos, la globalización neoliberal no sólo ha puesto en peligro los empleos en todo el mundo, sino que también ha minado la confianza que los trabajadores tuvieron alguna vez en la responsabilidad social de sus empleadores. Como el capital financiero ha asumido la gestión del capital productivo, la lógica de las ganancias inmediatas prevalece cada vez más sobre otras preocupaciones. El cierre de empresas rentables o su relocalización son ahora procedimientos normales de negocios. No se nos debería escapar la ironía de que mucho de lo que circula como capital «financiero» no es otra cosa que los ahorros de los trabajadores.

Si bien las actividades cooperativas de los sindicatos en el área de la prestación de servicios a sus miembros han sido una constante de su labor, el interés en apoyar cooperativas de trabajo ha sido más puntual y normalmente como respuesta a situaciones de crisis y a la necesidad de mantener los empleos.

Una región que pasó por una severa crisis económica en el decenio de 1990 fue el Mercosur, donde emergieron cientos de empresas de propiedad de los trabajadores, muchas veces con total apoyo por parte de los sindicatos. Un buen ejemplo es el de la brasileña Forja, la mayor compañía de forja de América del Sur, que, con el respaldo del Sindicato de Metalúrgicos del ABC de la Central Única de los Trabajadores (CUT), se convirtió en Uniforja, una cooperativa de trabajo asociado. El éxito de Uniforja y de muchas otras cooperativas llevó a la creación de Unisol, una federación de cooperativas de trabajadores que cuenta con más de 800 empresas afiliadas y representa a más de 70.000 trabajadores. En la Argentina, la crisis provocó el expandido fenómeno de las llamadas empresas recuperadas. Estas empresas, quebradas como resultado de la profunda crisis que asoló el país en el año 2000, fueron rescatadas por los trabajadores, que las mantuvieron en operación, la mayoría de las veces en ausencia de los propietarios originales. El apoyo sindical no fue automático en ese período, con la excepción de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), como lo ilustra el artículo de Bruno Dobrusin en este número.

En los episodios de reestructuración y particularmente de quiebra de empresas hay que estar atentos a una serie de cuestiones cruciales. La primera es la del proceso de quiebra en sí y de quien es uno de los principales deudores. Los salarios adeudados a los trabajadores y sus beneficios atrasados pueden, como lo explica José Orbaiceta para el caso de la Argentina, ser usados como base para una oferta de apropiación. Por supuesto que decirlo es más fácil que hacerlo. El tratamiento de los procesos de quiebra se convierte en un elemento clave para determinar si hay posibilidades de mantener las actividades productivas en una determinada planta. Kristina Hille³ describe cómo el Gobierno argentino estableció procedimientos para facilitar este proceso.

3. Hille, K., 2009: 'Empresas recuperadas' in *Argentina: A response to the crisis*, artículo presentado en la Conferencia Regional de la OIT titulada «Economía social: la respuesta de África a la crisis mundial» (Johannesburgo, 19-21 de octubre).

También resulta clave el conocimiento técnico de parte de los trabajadores y su sindicato. El artículo sobre la colaboración entre organizaciones sindicales de Quebec y del Brasil ilustra cómo es importante desarrollar el conocimiento necesario para hacer una rápida evaluación de viabilidad de un negocio, además de ofrecer una variedad de instrumentos financieros complementarios que sean – se espera – apropiados a las necesidades de las cooperativas.

Finalmente, como lo ilustran varias de las contribuciones, existe una fuerte necesidad de entrenamiento, a fin de ayudar a los trabajadores a adaptarse a sus nuevas funciones y responsabilidades. Este aspecto es fundamental, dado que las experiencias demuestran que, sin un firme compromiso de parte de los propios trabajadores, la sostenibilidad de la forma cooperativa de empresa es casi nula.

En su artículo, Monaco y Pastorelli abordan esta cuestión e ilustran cómo varias cooperativas de trabajadores han tenido éxito al implementar innovaciones que permiten sacar el mejor provecho de su naturaleza singular. Insisten además, al igual que otros autores, en la importancia de las organizaciones intermedias de cooperativas, no sólo para proveer ayuda técnica y financiera, sino también para funcionar como una red de apoyo «empresarial».

Las experiencias de distintas partes del mundo prueban que, a pesar de los ambientes económicos adversos, las cooperativas de trabajadores pueden desarrollarse bien. Es más, estudios recientes revelan que éstas han mostrado mayor resiliencia durante las crisis que las empresas convencionales⁴. La pregunta que hay que hacerse es qué se puede hacer para crear un «ecosistema» económico que facilite el desarrollo de las cooperativas y las saque de su actual situación de marginalidad.

Una nueva ley actualmente en discusión en Francia pretende precisamente eso: asegurar que cuando una empresa sea vendida, sus empleados tengan una oportunidad justa de hacer una oferta colectiva por ella. La ley propone además que se provea una gama de instrumentos de apoyo financiero a fin de bajar los «costos de entrada» para los trabajadores; de esta manera, el ministro de la Economía Social de Francia espera ayudar a expandir la creación de cooperativas de propiedad de los trabajadores⁵. Sin llegar a tanto, jurisdicciones de la Argentina, Brasil, Italia y Quebec también han tratado de crear un ambiente más favorable para las entidades de la economía social y solidaria.

4. CECOP-CICOPA, 2012: *The resilience of the cooperative model: How worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises respond to the crisis and its consequences*, junio, disponible en <www.cecop.coop/The-resilience-of-the-cooperative>.

5. Roussel, F., 2013: *L'économie sociale, remède anticrise*, *Libération*, 5 de noviembre, disponible en <http://www.liberation.fr/economie/2013/11/05/l-economie-sociale-remede-anticrise_944930>.

A pesar de sus mencionados orígenes comunes y objetivos compartidos de promover la seguridad económica y la democracia laboral, es justo reconocer que, en tiempos recientes, la genuina colaboración entre sindicatos y cooperativas ha sido bastante limitada, con una tendencia de ambos lados a ocuparse de sus respectivas cuestiones más urgentes e inmediatas.

Existen algunas razones para explicar esta mutua «reserva», aunque no es mi intención ahondar en ellas aquí. Una, sin duda, es la ambigüedad del estatus de los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y sus posibles implicaciones en el papel de los sindicatos. Una segunda razón es la preocupación, bastante razonable, en cuanto a la concentración del riesgo que implica para los trabajadores involucrados poner su empleo y sus ahorros, ambos, en el mismo canasto. Una tercera es cierta aprehensión a que las cooperativas puedan, involuntariamente, tirar a la baja las condiciones de trabajo, sobre todo en áreas donde las políticas de austeridad están forzando a los gobiernos a privatizar algunas de las actividades en las que antes operaban⁶. Dobrusin señala en su artículo las limitaciones de un planteamiento de arriba abajo por parte del gobierno para organizar a los trabajadores en cooperativas para tales propósitos.

Todas esas preocupaciones son válidas y requieren respuestas, pero, como atestiguan los artículos de este número del *Boletín*, las soluciones sólo llegarán cuando los actores implicados se sienten alrededor de la mesa para ponerse de acuerdo sobre un *modus operandi*. En Europa, por ejemplo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la CECOP han llegado a un acuerdo sobre las normas laborales en las cooperativas de trabajo, en el sentido de que éstas deberían «combatir la posibilidad de actuar, ellas mismas, como instrumentos destinados a hacer que las condiciones de los trabajadores asalariados sean más flexibles o precarias, y de actuar como intermediarias convencionales de empleos»⁷.

A cada organización le corresponde un cometido que debería idealmente percibirse como complementario en relación a los demás. Claro está que el papel de los sindicatos estará fuertemente influido por las leyes y regulaciones nacionales, y dependerá de si los trabajadores miembros de cooperativas son considerados asalariados o trabajadores independientes; también influirá el tipo de sistema de negociación colectiva que exista en cada país. Como se refleja en las contribuciones al presente número, el factor decisivo para que tal complementariedad ocurra es el liderazgo en el nivel de las federaciones,

6. Está también el problema de las «falsas» cooperativas en varios países, como en Colombia, por ejemplo, donde los empleadores establecen cooperativas como «caparazones legales» para evitar la sindicación. Este problema está desapareciendo gradualmente a medida que el marco legal concerniente a las cooperativas está siendo modernizado.

7. Citado en Brzozowska, J.; Pastorelli, G., y Roelants, B., 2009: *Social cooperatives East-West: Two models of social cooperatives (western and eastern) in comparison*, disponible en <www.spoldzielnie.org.pl>.

tanto cooperativas como sindicales. Asimismo, la Recomendación núm. 193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002⁸, ofrece un punto de referencia tan natural como importante en el área de las relaciones entre sindicatos y cooperativas.

La necesidad de dar respuestas concretas a la crisis y a las pérdidas de empleos aquí y ahora impone un mirada renovada sobre esa vieja alianza entre cooperativas y sindicatos. De hecho, los sindicatos se están mostrando cada vez más proactivos en ese sentido. En su artículo, Rob Witherell describe la alianza entre United Steelworkers of America y Mondragón Internacional para promover la propiedad de los trabajadores entre sus miembros. El sindicato, consciente de las limitaciones del modelo de Planes de Adquisición de Acciones por parte de los Empleados (ESOP) en los Estados Unidos, promueve un modelo en el cual los trabajadores estén verdaderamente al mando y el sindicato pueda encontrar su lugar.

En varios países han surgido cooperativas de producción asociadas a sindicatos como respuesta a la necesidad de mejorar el poder de negociación de los trabajadores independientes. En la India, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) es un buen ejemplo de ello. En su artículo, Stirling Smith ofrece un relato revelador de la iniciativa de SYNDICOOOP, que ha prestado ayuda a los sindicatos africanos para organizar a los trabajadores de la economía informal mediante la creación de cooperativas. Como la mayoría de los trabajadores todavía pertenece al sector informal en muchos de los países en desarrollo, experimentar nuevas formas de asociaciones y alianzas resulta ineludible para el movimiento sindical.

Ello se observa, de hecho, en las prioridades establecidas por los sindicatos cuando se trata de asistencia externa. En la encuesta citada anteriormente, la asistencia en forma de apoyo a la creación de cooperativas de trabajo y producción está en los primeros puestos de la lista de aspiraciones, con un 58 por ciento de sindicatos que solicitan ayuda en esta área.

Afortunadamente, ya existe una acumulación de buenas prácticas por el mundo que sirven de fundamento de una agenda sindical proactiva de compromiso con las cooperativas. Una tarea básica debería ser la de desarrollar herramientas de formación y diagnóstico en los lugares de trabajo para garantizar que los trabajadores puedan anticipar cierres o traspasos, tengan información para pronunciarse sobre la factibilidad de creación de una cooperativa y, por último, estén mejor preparados para gestionar sus propias plantas de producción. Efectivamente, la intervención temprana en casos de reestructuración o traspaso es crucial en la medida en que ahorra dinero y reduce los riesgos inherentes a esas operaciones.

8. Se puede consultar la Recomendación núm. 193 en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193>.

Igualmente, los sindicatos podrían sellar alianzas con el movimiento cooperativo a favor de cambios en las leyes y regulaciones y de la creación de instrumentos financieros que faciliten la fundación de cooperativas. Dadas las dificultades afrontadas por los trabajadores al considerar la posibilidad de adquirir sus lugares de trabajo, debería serles ofrecida una oportunidad justa de hacer una oferta en el caso de cierre de planta o de traspaso de negocio. Esta no es una idea utópica; como vimos más arriba, en Francia está empezando actualmente a cobrar vida.

En un tiempo en que la confianza en la gobernanza capitalista convencional está en su mínimo histórico, las cooperativas de trabajo demuestran que, si se les da una oportunidad justa, los trabajadores pueden perfectamente llevar la batuta de los negocios. Se trata de hecho de un buen momento para que los sindicatos pongan a prueba las ideas recibidas acerca de las cooperativas de trabajadores.

Sindicatos y cooperativas en la perspectiva de la CICOPA Mercosur

José Orbaiceta

Presidente de Fecootra y de CICOPA Mercosur

El presente texto ha sido redactado a partir de la experiencia de la sección del Mercado Común del Sur (Mercosur) de la Organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios (CICOPA Mercosur). En particular, recoge profusamente la experiencia argentina, dando cuenta de algunos procesos generales que son compartidos en el Brasil y el Uruguay. El cooperativismo de trabajo en el Paraguay, por su parte, es aún incipiente, por lo que su planteamiento será el más general entre los cuatro.

Como marco general debe tenerse presente que el desarrollo del movimiento cooperativo y sindical en la región del Mercosur es desigual y diverso. Existen situaciones de alta incidencia de la organización sindical, como ocurre en los países del Río de la Plata, y casos como el paraguay, donde la participación de los trabajadores en sindicatos es baja. Por su parte, el cooperativismo abarca una gran amplitud de actores que, en términos generales, se agrupan en cooperativas de usuarios y cooperativas de trabajadores. En las primeras, los socios, por lo general, se organizan contratando el trabajo necesario para cumplir las funciones de su organización cooperativa. En las segundas, el trabajo es el principal fin de estas entidades, por lo que los trabajadores son sus propios propietarios. Ésta es la perspectiva de la CICOPA y, por tanto, la del presente texto.

Es necesario subrayar que aun las cooperativas de usuarios cuentan con diferentes experiencias en relación con el mundo sindical, existiendo casos de fuerte articulación, como es la que cuentan las cooperativas de vivienda o de consumo en la Argentina o el Uruguay, nacidas muchas veces como extensión de los servicios de los propios sindicatos.

Finalmente, a poco de haber finalizado 2012, Año Internacional de las Cooperativas declarado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, resta señalar que hacia finales de 2011 los presidentes de los países que forman parte del Mercosur respaldaron de modo explícito la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), habiendo realizado también una declaración conjunta de apoyo los cuatro ministros de Trabajo de la región, en el marco de la Conferencia Intergubernamental que sobre dicha recomendación realizó la Reunión Especializada de Cooperativas del Mercosur (RECM).

A pesar de su demostrada capacidad de resistencia, viabilidad y el potencial de las cooperativas, por lo general, las cooperativas de trabajo continúan siendo actores económicos marginales. ¿Cuáles son los obstáculos que se interponen en su camino para la creación y el fortalecimiento? ¿Y cómo pueden los sindicatos ayudar en este proceso?

Desde nuestro punto de vista, el vasto movimiento de las cooperativas tiene diferentes dificultades, de acuerdo al origen y tipo de cooperativa. En este caso, vamos a centrarnos en las cooperativas industriales o de servicios que se forman a partir de procesos de recuperación de empresas declaradas en concurso de acreedores (concurtidas) o quebradas y en las cooperativas que se forman por decisión de sus integrantes de fundar una empresa, que son quizás dos de las matrices de surgimiento más comunes en la región.

Ilustraremos estas dificultades a través de dos ejemplos de la Argentina.

En primer término, la cooperativa de trabajo gráfica Ferrograf, ubicada en la ciudad de La Plata. Esta empresa se formó por la voluntad de algunos trabajadores que habían quedado cesantes durante la dictadura militar (1978), y con el apoyo del Sindicato Gráfico Platense que les presta una máquina y sus instalaciones. Entre 1978 y 1979 funcionaron como sociedad de hecho, entre 1979 y 1985 fue una sociedad de responsabilidad limitada, y a partir de 1986 funciona como cooperativa de trabajo. Son treinta y cinco años de antigüedad como empresa. En este caso, los cooperativistas participaron siempre en la vida del sindicato, como afiliados y en la obra social del mismo. De Ferrograf y otras cooperativas nace la Federación de Cooperativas de Trabajo (Fecootra) en 1988, y de esta última y otras federaciones nace la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT) en 2008.

Con otra matriz de surgimiento (empresa recuperada) podemos comentar la historia de la Cooperativa Obrera Gráfica Talleres Argentinos Limitada (Cogtal), que nace en 1956, a partir de la recuperación de la Editorial Alea, empresa estatal durante el Gobierno de Juan Domingo Perón, que quiso ser liquidada por el gobierno militar que surge del golpe de Estado de 1955, pero sus trabajadores resistieron y, con apoyo del sindicato, lograron formar la cooperativa, que funciona hasta nuestros días. El primer presidente de la cooperativa fue Raimundo Ongaro, legendario dirigente sindical gráfico del país, aún hoy secretario general del sindicato Federación Gráfica Bonaerense. Los trabajadores de Cogtal siempre participaron como afiliados en la vida del sindicato y en su obra social.

Estas experiencias de empresas recuperadas por sus trabajadores en forma cooperativa, o iniciativas de cooperativas de trabajo nuevas, que surgen de colectivos que comparten un proyecto, son comunes en los cuatro países de Mercosur. En el Uruguay casi el 50 por ciento de las cooperativas tiene el formato de empresa recuperada, o iniciativa que surge de un colectivo de trabajadores que previamente era parte de una misma empresa. En el Brasil, por

ejemplo, el fenómeno de la recuperación de empresas fue la matriz de surgimiento de algunas grandes cooperativas como la Cooperativa Central de Producción Industrial de Trabajadores en Metalurgia (Uniforja) de São Paulo y, posteriormente, la base para la constitución de organizaciones de segundo grado como la Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (Unisol Brasil). En el Paraguay es emblemático el caso de la empresa cooperativa de cerámicas Cerro Guy, recuperada por sus trabajadores.

En general, en la región se comparten similares dificultades que explican la baja incidencia desde una perspectiva económica o sectorial de las cooperativas de trabajo asociado:

- a) En buena parte de los casos las cooperativas recuperan empresas en crisis, con dificultades en el mercado, que hay que volver a hacer competitivas, no en pocos casos con graves problemas de obsolescencia o inadecuación tecnológica;
- b) En el proceso de recuperación muchas veces se pierde parte del conocimiento acumulado por trabajadores que emigran a otras empresas o que no quieren sumarse a la cooperativa, quedando, en general, los que tienen más conocimiento en la producción, pero no gran conocimiento en la gestión;
- c) En general, estos procesos comportan un cambio cultural, para transformar la experiencia del trabajo asalariado en empresas asociativas o de autogestión. Hace falta quebrar la cultura generada por la relación de dependencia y ganar en autonomía, transformarse en empresarios, en el sentido de emprendedores, para lo que no se estaba previamente preparado;
- d) Capitales insuficientes para remontar la empresa, lo que suele exigir mucho tiempo de autoexplotación para lograr capitalizarla. A la carencia de capital propio hay que agregar la falta de capital financiero disponible, al menos, hasta hace poco tiempo, tanto por la desconfianza del sistema bancario hacia las cooperativas como por no contar con herramientas financieras propias. Hoy en la Argentina ese proceso de capitalización se ha revertido un poco gracias a los programas de financiamiento estatal a través del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Desarrollo Social y del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), así como por la Secretaría de la PYME (Sepyme). También en el Brasil y el Uruguay se han desarrollado nuevos mecanismos de apoyo público, por ejemplo, del Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil (MTE), a través de la Secretaría Nacional de Economía Solidaria (SENAES) o de fundaciones como la del Banco del Brasil (FBB). En el Uruguay, por ejemplo, se han creado programas desde el Instituto Nacional de Cooperativismo (Inacoop), desde el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), y el Fondo de Desarrollo, que establece para este tipo de iniciativas un porcentaje fijo sustantivo de las ganancias de las operaciones del Banco de la República;

- e) También se evidencia como problemática la capacidad de gestión y la necesidad de incorporar personal que posea estos conocimientos o contar con propuestas de capacitación que permitan la formación de cuadros propios de gestión cooperativa;
- f) Existe una baja capacidad propia de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), y
- g) Hacen faltar mejores modelos para lograr alianzas que les permitan a las cooperativas tener escala y sinergia para lograr densidad competitiva.

Las cooperativas gráficas de la Argentina junto a los sindicatos del sector, ante cada una de estas dificultades, han propuesto las siguientes alternativas:

- a) Hacer análisis de las empresas para reforzar su competitividad, ver a qué mercado ofrecen sus servicios y realizar el diagnóstico de las mismas, si son efectivamente pasibles de ser sostenibles;
- b) Integramse en la Red Gráfica Cooperativa, que reúne a treinta y una empresas que atienden distintos mercados, pero en la perspectiva de ir construyendo plataformas comunes de servicios y proyectos comunes de inversión para fortalecer al conjunto como grupo económico;
- c) Desarrollar una escuela de formación gráfica, tanto técnica como cooperativa, donde trabajan en conjunto el sindicato, la Fecootra y la Red Gráfica Cooperativa. La escuela funciona en el sindicato y la práctica se hace en las cooperativas;
- d) Continuar con la constitución de un área financiera en el ámbito de Fecootra y con aportaciones de la Red Gráfica Cooperativa, con un fondo de préstamos para el capital de trabajo e inversiones propio, que presta a tasas inferiores a las de los bancos;
- e) Desarrollar un grupo de asesores, tanto legales como contables y en ingenierías, con el que se apoya a las empresas en los distintos aspectos del desarrollo de la empresa;
- f) Continuar en la búsqueda de alianzas con universidades e institutos de investigación para lograr avanzar en el desarrollo de nuevos productos, e innovaciones que les permitan posicionar mejor sus empresas, y
- g) Continuar trabajando con el Centro de Investigación y Gestión de la Economía Solidaria (CIGES), que es un instituto de análisis estratégico que las está apoyando en la construcción de una visión global del desarrollo del negocio gráfico en el concierto de las comunicaciones en soporte papel, y con la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en sus procesos y como oportunidad de nuevos productos.

En definitiva, para vencer la marginalidad, hay que integrarse y crear grupos económicos cooperativos, redes de negocios. Desde nuestras empresas vulnerables en soledad es muy difícil lograr niveles de desarrollo y de dignidad en el trabajo. Aislados sólo nos queda someternos a la autoexplotación. Para salir de ello hay que unirse y competir con los privados en mejores condiciones, por ello hicimos la Red Gráfica Cooperativa, cuya figura jurídica es una federación, porque no hay una ley que reglamente el agrupamiento económico cooperativo, como en otros países, principalmente en Europa. Creemos que sindicatos, federaciones de cooperativas de trabajo como ámbito de representación político institucional y grupos económicos cooperativos tenemos que trabajar juntos para lograr que se conserven y se creen la mayor cantidad posible de puestos de trabajo.

Entre otros aspectos, puede remarcarse uno – la densidad cooperativa–, que ha sido señalado por el Instituto de Economía de la Universidad de la República en el Uruguay, para explicar de modo cabal la relativa menor incidencia de la forma cooperativa de trabajo asociado en diversos sectores económicos. Se trata de advertir el apalancamiento recíproco de constituirse en una forma más habitual de empresa, con su correspondiente impacto en términos normativos y de supervisión y apoyos. El crecimiento cuantitativo a partir de una masa crítica específica provocaría cambios positivos cualitativos en el entorno, realimentando la generación de nuevas cooperativas de trabajo.

Las cooperativas de trabajo se han creado como respuesta al cierre de plantas o deslocalizaciones a lo largo de diferentes momentos. ¿Cuál ha sido el papel de los sindicatos en la facilitación de la creación de cooperativas de este tipo? ¿Cuáles fueron los obstáculos (institucionales, jurídicos, financieros y culturales) que había que superar?

En toda la región del Mercosur los sindicatos que apoyan la formación de cooperativas de trabajo en forma explícita son muy pocos o una minoría. Cabe señalar, en particular, el papel de los sindicatos del sector metalúrgico, como la Unión Obrera Metalúrgica de la Argentina, en especial de los seccionales de las localidades de Quilmes (provincia de Buenos Aires) y Villa Constitución (provincia de Santa Fe); la Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines (UNTMRA) del Uruguay; o el Sindicato de los Metalúrgicos de la región metropolitana de São Paulo (ABC) en el Brasil, cuya labor ha obtenido inmensos resultados al integrar el cooperativismo, la autogestión y la economía solidaria dentro de la plataforma de la Central Única de Trabajadores (CUT).

En todos estos casos la experiencia llevada adelante durante los procesos de quiebra y desempleo resultantes de la aplicación de las recetas neoliberales

en la región ha sido una escuela muy importante para el reconocimiento mutuo entre cooperativas de trabajo y sindicatos.

En la Argentina otros sindicatos comprometidos son la Federación Gráfica Bonaerense, que abarca la ciudad de Buenos Aires y el área metropolitana, y la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria Gráfica, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA, fracturada en dos tendencias) y, en menor medida, otros sindicatos como los de los sectores de la alimentación, el caucho, cerámicos, textiles, etc. Cabe recordar que el primer congreso de las Cooperativas de Trabajo en la Argentina se hizo en 1954 en la Confederación General del Trabajo (CGT), y habló en el mismo el entonces Presidente Perón. A pesar de esto, la mayoría de los sindicatos tiene un fuerte prejuicio sobre las cooperativas de trabajo, porque esta figura jurídica ha sido empleada para encubrir la precarización laboral y se han creado muchas cooperativas falsas, que cometen fraude cooperativo y laboral, especialmente durante la década de 1990, en el marco de los procesos de flexibilización laboral. Aunque este prejuicio se mantiene, cada vez más sindicatos entienden que la cooperativa de trabajo es una alternativa válida para conservar fuentes de trabajo en crisis y, por lo tanto, para conservar puestos de trabajo. Es el ejemplo de los gremios gráficos y metalúrgicos, donde los trabajadores de las cooperativas pueden ser afiliados a los sindicatos y utilizar los servicios como la obra social, el turismo social u otros.

En el Uruguay muchísimas experiencias de cooperativas de trabajo que han recuperado empresas en quiebra cuentan en sus comités sindicales de base el sustento ideológico de los posteriores proyectos de autogestión. Así ha ocurrido con empresas emblemáticas, hoy cooperativas de trabajo, como la Fábrica Uruguaya de Neumáticos (Funsacoop) o la Cooperativa de Trabajadores de Paylana (Cootrapay, ex Paylana). De hecho, en la actualidad algunos grandes proyectos de recuperación son sostenidos desde la acción de su organización sindical, como la Cooperativa de Trabajadores Cerámicos (CTC), de la emblemática empresa ex Metzen y Sena (Olmos), o incluso la principal aerolínea de bandera, Primeras Líneas Uruguayas de Navegación Aérea (PLUNA). Pero los sindicatos han jugado un papel histórico en la constitución del sector de cooperativas de trabajo, con antecedentes en los años cincuenta y sesenta, y algunos se han constituido en empresas de referencia como la Cooperativa de Transporte de Paysandú (Coplay). Otras iniciativas han tenido el respaldo de los sindicatos de su sector, por tratarse de iniciativas originales de trabajadores de su sector. Es el ejemplo de la cooperativa del sector de pastas, la Cooperativa de Trabajadores Emprendimiento Popular Alimentario (CTEPA), de la localidad de Canelones, cuya matriz no es de una empresa en quiebra, pero sí de trabajadores desempleados de esta industria; ha contado con la cooperación de la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU) y con el respaldo de la Federación de Obreros y Empleados de Molinos y Afines (FOEMYA).

El caso brasileño es quizás el más diferenciado. Contando con una base mucho más amplia de iniciativas, las actividades coordinadas entre el

movimiento cooperativo y el sindical han dado lugar, quizá, a una de las alianzas más importantes en términos estratégicos a partir de la experiencia del Sindicato de los Metalúrgicos del ABC paulista en el apoyo a varias empresas recuperadas de la región. También es necesario destacar el compromiso del sindicato de los químicos del ABC, así como los sindicatos metalúrgicos de las localidades de Salto y Sorocaba. Su actividad se desarrolló de tal forma que al poco tiempo fue considerada necesaria una entidad específica que los representase. Así se da el nacimiento de la Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (Unisol Brasil), desde su propia gestación vinculada al movimiento sindical. Esta alianza ha permitido ir incorporando en el proyecto sindical de la CUT un grado de desarrollo de la propuesta cooperativa y de economía solidaria que no tiene parangón en la región. Sin lugar a dudas, es en el Brasil donde existe un grado de vinculación más formal y permanente entre sindicatos y cooperativas.

En definitiva, el papel de los sindicatos ha sido diverso: en algunos sectores como en los gráficos y los metalúrgicos ha habido apoyo importante, en otros éstos han sido indiferentes al proceso de formación de la cooperativa, y en otros casos han estado en contra de la formación de cooperativas. No obstante, cuando la decisión de los trabajadores ha sido de formar la cooperativa, el sindicato nunca ha representado un impedimento, ya que, en última instancia, se abstiene y deja a los trabajadores decidir.

Si la continuidad laboral está en peligro, el sindicato trata de conservar el poder de los créditos laborales de los trabajadores, o sea, las indemnizaciones. La ley de quiebras en la Argentina establece que cuando una empresa se concursa se puede formar un comité de crisis donde debe estar la parte patronal, el sindicato y los trabajadores, y si la empresa quiebra, los créditos laborales valen al 100 por ciento, y los trabajadores pueden ejercer el derecho a comprar la empresa o parte de ella para continuar con la fuente de trabajo. La primera acción es ver el monto de créditos laborales con relación al valor de las máquinas y edificios de la empresa y evaluar la posibilidad de comprar aunque sea las máquinas para seguir funcionando. Esto, de alguna manera, también está previsto en el capítulo de las cooperativas de trabajo del Uruguay, donde los trabajadores de una empresa en quiebra tienen prioridad a la hora de proponer un proyecto para el rescate de la planta fallida.

En la Argentina la ley otorga esa posibilidad a los trabajadores siempre que estén organizados como cooperativa de trabajo y que, una vez que está la empresa en marcha, paguen los créditos laborales de los trabajadores que no quisieron continuar en la empresa recuperada. En ese momento interviene el INAES, que otorga la matrícula de funcionamiento de la cooperativa, previo análisis de la viabilidad del proyecto empresarial. En el momento en que se produce la ruptura de la relación de dependencia, el Ministerio de Trabajo apoya a los trabajadores con cinco programas diferentes (el fondo de desempleo, apoyo en seguridad e higiene, apoyo para capitalización, entre otros). Una vez que se constituye la cooperativa, la misma puede recibir subsidios

del Ministerio de Desarrollo Social para capitalizarse o subsidios o préstamos de largo plazo y bajas tasas del INAES. Cuando ya están más desarrolladas como empresa, pueden acudir a préstamos subsidiados del Banco de la Nación Argentina, o de la Fuerza Solidaria (fondo) del Banco de la Provincia de Buenos Aires, o créditos de fomento del Bicentenario del Ministerio de Industria, o subsidios o préstamos de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Industria (Sepyme), o créditos a tasa subsidiada por el INAES del Banco Credicoop. Normalmente, las cooperativas de trabajo abren cuentas corrientes en este último banco cooperativo o en los bancos estatales de la Nación o de la Provincia, porque los bancos privados los esquivan dada la debilidad patrimonial propia de las cooperativas, en principio, y porque por el tipo de funcionamiento democrático pueden variar los interlocutores frente al banco; a pesar de eso, hay bancos privados que tratan de captar a las más exitosas. En estos momentos en la Argentina se está construyendo un fondo propio con aportaciones propias y del gobierno nacional a través del INAES para préstamos para capital de trabajo e inversiones pequeñas a tasas más reducidas que las de mercado y condiciones de garantía más blandas.

Las dificultades financieras al inicio son la escasez de capital de trabajo y luego la insuficiencia de créditos para la inversión, la innovación y el desarrollo.

Otra dificultad, al menos en la Argentina y, a su manera, también en el Brasil, es que al adquirir la categoría de cooperativa de trabajo, el trabajador pasa a ser autónomo y pierde la jubilación ordinaria. El jubilado autónomo percibe casi la mitad que una jubilación de relación de dependencia. Y también queda desprovisto de la cobertura médica, si no se adhiere a la obra social sindical. Esta situación también se da en el Paraguay, siendo uno de los grandes escollos para el desarrollo de la modalidad cooperativa. En el Uruguay existe el reconocimiento de las particularidades de la cooperativa de trabajo, existiendo la posibilidad de hacer las aportaciones como el resto del sistema empresarial, con la ventaja de poder exonerar la parte de las contribuciones patronales. De la misma forma que el resto de los trabajadores, en el Uruguay los cooperativistas de trabajo realizan aportaciones al Sistema Nacional Integrado de Salud con sus correspondientes contraprestaciones.

En la Argentina se está gestionando una legislación de cooperativas de trabajo que establezca: *a)* la relación asociativa y no de dependencia de los trabajadores de una cooperativa; *b)* que los derechos de los trabajadores de cooperativas y los de los trabajadores en relación de dependencia sean los mismos; *c)* que exista una categoría en la jubilación para el trabajador de cooperativas que equipare las aportaciones para tener una jubilación digna; *d)* que puedan ser parte de las obras sociales sindicales para tener coberturas de salud, y *e)* que las cooperativas de trabajo sean comprendidas en las aseguradoras de riesgos de trabajo.

En el Brasil otro escollo respondía a la exigencia de un número mínimo de integrantes muy elevado para la constitución de cooperativas de trabajo, que

era de veinte personas. Con la nueva ley sancionada en 2012 esta restricción ha sido levantada, permitiendo la creación de cooperativas de trabajo a partir de seis socios. Lamentablemente, en el Paraguay existe aún un límite similar en cuanto al número mínimo de integrantes. De todas formas, el Instituto Nacional Cooperativo (Incoop) ha buscado flexibilizar esta exigencia comprendiendo la realidad de los pequeños colectivos laborales autogestionados.

Sin lugar a dudas, el problema de mayor complejidad, en el caso específico de las cooperativas que resultan de la recuperación de empresas fallidas, está en el cambio cultural que se debe producir al pasar los trabajadores a hacerse cargo de su propia empresa. Las desviaciones existentes por la falta de comprensión de esta nueva situación en el proceso de la organización es una de las mayores causas de mortalidad cooperativa. Reconocerse como los únicos responsables de la nueva entidad, desterrar la cosmovisión de la relación de dependencia obrero-patronal, comprometer a todos los socios en los retos globales del emprendimiento, evitando las actitudes individualistas, ajenas al proyecto colectivo, son algunos de los retos clave que estas organizaciones deben enfrentar. Y, posteriormente, entender que es posible construir otro tipo de economía, una economía en manos de la gente, una economía democrática, articulando los esfuerzos internos con los de otros colectivos similares en los mismos territorios y sectores de actividad.

La tarea es enorme y sólo es posible asumirla unidos y organizados: unidos al propio sindicato, unidos entre los trabajadores y unidos con otras empresas cooperativas para constituir grupos económicos cooperativos, organizando de nuevas maneras el mundo del trabajo y la economía en general. Para alcanzar estos macroobjetivos y posicionar con fuerza los valores y principios de la cooperación en las economías de nuestros países deben construirse alianzas más amplias en el mercado con el resto del movimiento cooperativo de crédito, de vivienda, de servicios públicos, de seguros, de consumo, con las mutuales, con las pequeñas y medianas empresas (PYME) asociativas, con las universidades, con institutos de investigación.

Debemos estar insertos con potencia en los sectores económicos a los cuales pertenecemos con escala y peso propio; para ello el sexto y séptimo principio cooperativo son la clave: el sexto es la cooperación entre cooperativas, y el séptimo es el compromiso con la comunidad, entendiendo con ello también el compromiso con el medio ambiente.

Hay ejemplos que muestran que los sindicatos en este proceso son fundamentales para construir este poder empresarial de los trabajadores que son las cooperativas. Hay sindicatos que tienen importantes fondos para compensatorios de jubilaciones, por ejemplo, en el Canadá y los Estados Unidos, que podrían destinar una pequeña parte de esos fondos para la compra de empresas cuyos trabajadores quieran continuar en cooperativas. Pueden ayudar con servicios de salud, de turismo, de crédito. Con el poder de *lobby* sindical. Sólo hay que entender que se está en la misma estrategia de construcción de poder, el poder de los que trabajan, de los que hacen la economía con

sus manos y su mente: el poder de los trabajadores. El sindicato más la cooperativa de trabajo son una organización defensiva y ofensiva a la vez. Defender el poder adquisitivo del salario y las condiciones de trabajo dignas de los trabajadores con relación de dependencia; en la cooperativa está la expresión máxima del poder del trabajo en la empresa: los trabajadores pasando a gobernar la empresa, liberándose del patrón.

Sindicatos y cooperativas son parte de una misma construcción de poder, el poder de los que producen y no especulan, el poder de los que quieren un mundo para todos, que respete al ser humano y al planeta. Juntos somos la alternativa al capitalismo neoliberal que ha destruido al ser humano y al planeta. Juntos somos la nueva economía y tenemos que estar juntos para hacerla crecer, para que la propiedad social sea opción y la economía solidaria conviva con igual poder con la economía pública y la economía privada con fines de lucro.

Ese amplio arco de alianzas que fortalezca a nuestras empresas necesita que estemos aliados a los gobiernos de carácter popular que impulsan nuestro tipo de economía; se acabaron los tiempos en que el cooperativismo era neutral, no se puede ser neutral cuando está en juego el destino de la humanidad, nosotros somos trabajadores y estamos del lado de los que quieren construir un mundo para todos.

La emergencia de las empresas de economía social, que proporcionan servicios sociales necesarios, crea un nuevo modelo de inclusión social para los trabajadores y sus clientes. Tales acontecimientos son percibidos, a menudo, por los sindicatos como un retroceso de la prestación de dichos servicios por parte del sector público y una amenaza para la calidad del empleo, pero con presiones fiscales y las necesidades crecientes, estas iniciativas se han multiplicado en los últimos años. ¿Qué balance se puede hacer de la economía social desde un punto de vista sindical? ¿Puede la economía social ser un socio viable en la prestación de servicios sociales y el trabajo decente?

En la región del Mercosur – especialmente desde la concepción de CICOPA Mercosur – la economía social y solidaria constituye un sector de la economía general donde se desarrollan empresas particulares por su propiedad y gestión democrática, y por la prioridad que la persona tiene sobre el capital en cualquiera de sus modalidades. Las cooperativas u otras formas organizativas que desarrollan servicios sociales o que especialmente procuran la inclusión socio-laboral de trabajadores en situación de vulnerabilidad son sólo una parte de este universo. Comprender esta situación es relevante, justamente para evitar la desnaturalización de estos emprendimientos y para concebirlos en el marco de un proceso más amplio y orientado a la transformación no sólo de la situación de sus integrantes, sino del conjunto de la comunidad y la sociedad en la que se insertan.

Es necesario comprender también que, a pesar de los avances de los últimos años en el Mercosur, aún existe una gran diversidad de situaciones que precarizan el mundo laboral en general, y en particular, tras los tres decenios de deconstrucción de las políticas de bienestar llevadas adelante durante la etapa neoliberal.

En lo específico, el desarrollo de las cooperativas sociales, que, como se verá poco más adelante, no son denominadas así en la Argentina, se consolidó tras el período más intenso de la crisis económica de fines de los años noventa y a principios del siglo XXI, especialmente en relación con colectivos en situación de gran vulnerabilidad que debían ser reincorporados al mundo del trabajo. También aquí el papel de los sindicatos fue activo, ya que en muchos casos fueron canalizadores de los contactos o apoyos iniciales a estos colectivos, papel que, en la medida que iban madurando como emprendimientos, también pasaban a desempeñar las federaciones correspondientes.

En la Argentina desde 2003, bajo el Gobierno de Néstor Kirchner, se encararon diversos programas sociales que incluían a la gente contra la prestación de trabajo en forma cooperativa con el objetivo de crear nuevos puestos de trabajo. Estos programas en una primera etapa dependieron del Ministerio de Obras Públicas. Se organizaban cooperativas de dieciséis personas, que en cuatro meses debían hacer cuatro casas. Esto duró hasta 2005, luego se hicieron otros programas dependientes del Ministerio de Desarrollo Social que se denominaron también programas de inclusión con trabajo y se utilizó la forma cooperativa para desarrollarlos. En estos programas, que pueden durar de seis meses a un año, los participantes reciben capacitación técnica y luego, durante el desarrollo de los trabajos, capacitación cooperativa. Al finalizar el programa el participante decide si continúa bajo la forma cooperativa e intenta montar una empresa pequeña o si se siente capacitado para incluirse en el mercado laboral. A través del Ministerio de Desarrollo Social se hicieron trabajos de instalaciones o redes de agua y cloacas, limpieza de parques y calles, cordones, cunetas y otras obras menores de infraestructura urbana. También construyeron centros integrales comunitarios en barrios humildes, que son instalaciones para brindar servicios educativos, deportivos y de salud. En la actualidad estos programas se denominan Capacitación con Obra, y construyen obras o refaccionan instalaciones de organizaciones de la comunidad, como clubes, sociedades de fomento, cooperativas escolares, comedores comunitarios, etc. Estos programas en las primeras etapas constituyeron unas tres mil setecientas cooperativas. Existen hoy alrededor de seis mil matrículas de cooperativas de trabajo, entre las que cuatro mil quinientas, aproximadamente, pertenecen a este tipo de programas sociales y mil quinientas son industriales y de servicios.

Evaluar estos programas desde el punto de vista del derecho laboral es complicado, porque eran trabajadores que estaban excluidos, que no tenían ingresos fijos, que vivían de changas, es decir, de ocupaciones menores y transitorias. Pasar de no tener nada a percibir (al principio) 1.200 pesos argentinos por 4 horas de trabajo representaba un apoyo significativo; si a eso se le suma

la capacitación, el resultado es que el participante de los programas al cabo de esos meses había mejorado su posición en el mercado para conseguir empleo o para seguir en sus cooperativas (éste ha sido el camino transitado por muchos trabajadores).

Como resultado de esto surgieron veinticinco federaciones de cooperativas de trabajo, que llamaremos sociales, y que, junto a las viejas federaciones de cooperativas industriales conformaron la CNCT. Esta confederación es presidida actualmente por la Federación de Cooperativas de Trabajo Unidas de Florencio Varela (Fecootraunfv), que son veintidós cooperativas con mil trabajadores en total, que surgieron de estos programas y se han desarrollado como un grupo económico cooperativo, se han insertado en el mercado, haciendo construcciones en el ámbito público y privado. En pocos años su vida se transformó.

Al principio, el Gobierno desarrolló estos programas con los municipios, pero desde hace tres años también los desarrolla con federaciones de cooperativas como Fecootra y con la CNCT. Estas últimas han constituido equipos específicos de trabajo para el desarrollo de estos programas y los ejecutan con el Estado nacional a través del Ministerio de Desarrollo Social y del INAES. Algunos sindicatos han participado en estos procesos, por ejemplo, la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA), que tiene escuelas de formación técnica y que dio miles de cursos a las nuevas cooperativas para que se formaran en el oficio de la construcción. También hay una experiencia en Lomas de Zamora (provincia de Buenos Aires), donde el Sindicato de Prensa, a través de su obra social, y la Federación Argentina de Entidades Solidarias de Salud (FAESS) dan cobertura de atención primaria a más de mil cooperativistas de esa zona. También en La Plata (provincia de Buenos Aires) el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (Suteba) y la CTA constituyeron cooperativas de este tipo y fundaron una federación que participa en la CNCT. En la Argentina a este tipo de cooperativas se las conoce comúnmente como Cooperativas 3026, ya que ése es el número de resolución del INAES que las legaliza. Son cooperativas simplificadas y, si no tienen continuidad, al finalizar el programa se dan de baja.

Desde la Fecootra y la CNCT se evalúa muy positivamente el desarrollo de estos programas que unen capacitación, inclusión y perspectiva cooperativa en un mismo programa. Los trabajadores de estas cooperativas tienen cobertura de un seguro por accidentes de trabajo y se les aporta el monotributo social, que les da la cobertura de obra social y la contribución jubilatoria. Aunque a menor costo, estos trabajadores ahora son incluidos en coberturas que antes no tenían.

En el Uruguay, por su parte, casi la mitad de las cooperativas de trabajo existentes son su variante específica de cooperativa social. En la legislación del país la cooperativa social es una forma específica, cuya finalidad central es la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad social. Son alrededor de doscientas empresas que, generalmente, contratan con el Estado.

Inicialmente, se han considerado formas temporales, que una vez maduras deberían migrar a cooperativas de trabajo asociado, transición que hasta el momento viene presentando algunas dificultades, debido especialmente a las garantías y facilidades que se les permite a las cooperativas sociales. Existen casos como el de la entidad Corporación Urbana de integración en forma asociada o consorciada (representación de la asociación Corporación Cooperativa) de una decena de cooperativas sociales y de trabajo asociado para la provisión más diversificada y completa de servicios.

En el Brasil, aunque en términos relativos, el fenómeno está menos desarrollado, las cooperativas sociales han incorporado con más fuerza la vertiente de iniciativas que comprenden servicios especiales e inclusión laboral de personas con otras vulnerabilidades diferentes a la de los ingresos económicos. En particular, se han desarrollado experiencias que incorporan colectivos con dificultades mentales o sociales de diverso tipo, quizá más cercanas a algunas cooperativas sociales europeas.

Los mayores retos de este tipo de emprendimientos son fundamentalmente la madurez técnica y empresarial cooperativa de sus integrantes. La necesidad de escapar a la exclusiva dependencia de los contratos con el Estado y la afirmación de sus capacidades en el mercado. Por otra parte, en sentido inverso, el sector público debe concebir esta herramienta como lo que es en realidad, un puente de inclusión de enormes contingentes de trabajadores que habían quedado desamparados y que deben reinsertarse en el mundo del trabajo. En particular, el desafío consiste en dar apoyo sin coartar la construcción de autonomía de estas cooperativas, para lo que sería fundamental la comprensión de las relaciones económicas especiales que el Estado debería construir con el mundo de la economía social en general.

Las cooperativas de trabajo formadas por trabajadores autónomos en la economía informal, que no se pueden organizar de manera tradicional, han proporcionado voz a los trabajadores. Los sindicatos, a menudo, han prestado apoyo a los trabajadores a través de la creación de cooperativas de servicios (ahorro y crédito, de vivienda, cooperativas de consumo) para mejorar tanto su poder de negociación como sus medios de subsistencia. ¿Han tenido éxito estas iniciativas y han sido sostenibles? ¿Cuáles son las razones de su éxito? ¿De qué manera cambia la relación entre los sindicatos y los trabajadores del sector informal? ¿Cómo han mejorado las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos?

A escala de la región existen numerosas y muy importantes iniciativas de servicios desarrollados a partir de la iniciativa sindical, respondiendo, en general, a los valores de la ayuda mutua y la solidaridad, por tanto, a través de diversas formas de economía social y solidaria.

En la Argentina los sindicatos han creado mutuales para brindar a los trabajadores servicios de salud, servicios de turismo, medicamentos, seguros, etc. Un ejemplo de su presencia, persistencia y fortaleza es la existencia de la Federación de Mutuales Sindicales. Estas mutuales son exitosas y, como ya se dijo, desarrollan múltiples actividades y en diferentes gremios como los camioneros, los metalúrgicos, los textiles, etc. Estas organizaciones defienden el poder de compra del salario, porque ponen al alcance de los afiliados al sindicato servicios a precios más baratos que en el mercado privado. Donde ha tenido mucho desarrollo es en materia de turismo social, los hoteles y campos recreativos sindicales, muchos de ellos mutuales, que brindan a los afiliados mejores posibilidades de pasar sus vacaciones.

En el Uruguay, por su parte, muchos sindicatos han desarrollado sus propias organizaciones de provisión de servicios, optando, por lo general, por el formato de cooperativas de usuarios, especialmente a través de las modalidades de consumo y de vivienda. A pesar de la presión ejercida por la concentración oligopólica en el sector de grandes superficies comerciales por gigantescos grupos trasnacionales, las cooperativas de consumo en este país cuentan con emprendimientos de enorme significado como el de los trabajadores del sector de la educación (Cooperativa Magisterial), de los empleados bancarios (Cooperativa Bancaria), de los empleados de la Corte Electoral (Asociación Cooperativa Electoral), o de los obreros y empleados de la administración departamental (Cooperativa Municipal). Todas ellas, entre las varias decenas que podrían seguir enumerándose, surgen de la iniciativa de su sindicato de base. Aún mayor es el número de cooperativas de vivienda de origen sindical que han dado nacimiento a dos importantes federaciones según la modalidad de ahorro previo colectivo o directamente como ayuda mutua en el proceso constructivo: la Federación de Cooperativas de Vivienda (Fecovi) y la Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua (FUCVAM), reuniendo a casi medio millar de cooperativas.

Las cooperativas de consumo en la Argentina tuvieron también un origen obrero. El Hogar Obrero comenzó con la construcción de viviendas y luego llegó a ser la más importante cooperativa de consumo del país. La Cooperativa Obrera, con sede en Bahía Blanca (provincia de Buenos Aires), que cuenta con un millón doscientos mil asociados y con cien sucursales, tuvo su origen entre los obreros panaderos.

Excepto el cooperativismo de trabajo, todo el resto del cooperativismo desarrolla sus actividades contratando trabajadores con relación de dependencia. Las cooperativas de vivienda, de consumo, de crédito, bancos cooperativos, de servicios públicos, de seguros, agropecuarias, etc., todas tienen trabajadores con relación de dependencia y participan en las negociaciones paritarias como parte patronal, y los trabajadores son representados por sus sindicatos de rama respectivos. Por ejemplo, las cooperativas eléctricas negocian con el sindicato de electricidad, los bancos cooperativos con el sindicato bancario, las de consumo con el sindicato de comercio, y así, sucesivamente.

Está instalándose un debate – a partir de la experiencia de la Corporación Mondragón en España – sobre si los trabajadores de estas cooperativas deberían en el futuro ser socios de gestión y compartir la conducción de la cooperativa junto a los socios que utilizan el servicio. Hoy la dirección es sólo de los asociados usuarios del servicio. En la Argentina los sindicatos, por el momento, se han opuesto debido al temor de que los trabajadores, de esta forma, puedan desvincularse y dejar de aportar a la caja sindical.

Éste es un debate que comienza a mostrar indicios de profundizarse, porque en estas cooperativas la información estratégica del desarrollo del negocio no está en mano de los asociados, sino en mano de los trabajadores con relación de dependencia, y así surgen muchas veces conflictos de intereses. Todos tendrían que ser asociados, unos de consumo y otros de gestión, y participar en los resultados de una empresa que es de todos.

¿Cuáles son los modelos exitosos de convivencia entre los sindicatos y las cooperativas de trabajado y qué nos pueden enseñar? Sobre el mismo tema, se afirma, a menudo, que las cooperativas de trabajo ofrecen mejores condiciones de trabajo y un trabajo más significativo, pero ¿cuál es la prueba? ¿Cuáles son las condiciones que logran unas condiciones de trabajo decentes en este tipo de cooperativas?

Cuando el sindicato y la cooperativa o la federación de cooperativas trabajan juntos se potencian las posibilidades tanto de la empresa cooperativa como del sindicato en pos de cumplir con su papel social y político.

Es cierto que existen cooperativas que ofrecen mejores condiciones de trabajo y mejores recursos laborales que el convenio sindical, pero son una minoría. La inmensa mayoría de las cooperativas trata de respetar el convenio de la rama sindical correspondiente y respetar los precios de mercado.

Si los participantes de la cooperativa obtienen recursos laborales inferiores al mercado y no logran aumentar su capital, suelen emigrar a empresas privadas. Sucede en la Argentina como en el Uruguay que los puestos menos jerarquizados ganan más que el convenio sindical, pero los puestos más categorizados ganan un poco menos que el mercado, y eso crea problemas muchas veces, sobre todo cuando la conciencia cooperativa no es muy fuerte.

Cuando la empresa funciona bien, se presentan otro tipo de dificultades, como la falta de una significativa capitalización, y se da prioridad al ingreso monetario a expensas del futuro de la empresa. Esta tendencia es potenciada si la conciencia de pertenencia del colectivo a su cooperativa es baja y si el promedio de trabajadores es de edad más avanzada, lo que lleva a tomar decisiones de corto plazo en desmedro del horizonte de vida empresarial.

El que se respeten los derechos es parte del trabajo conjunto del sindicato y las federaciones de cooperativas en el trabajo del cambio cultural que se deben dar los trabajadores cuando se hacen dueños de su empresa. No perder

la identidad de trabajadores, no perder la pertenencia ideológica al movimiento y no perder las convicciones sobre los derechos es muy importante para el éxito de la empresa cooperativa.

Nuestra concepción es que los sindicatos que representan a los obreros dependientes y las federaciones de cooperativas que representan a las empresas cooperativas pueden trabajar juntos porque somos todos trabajadores, unos con relación de dependencia y otros dueños de los medios de producción, pero todos trabajadores. Y consideramos que los derechos de los trabajadores deben ser para todos los mismos, debemos tener todos los mismos derechos y beneficios, sólo que estos derechos y beneficios los cooperativistas de trabajo los pagamos de los resultados de nuestras empresas y son nuestra responsabilidad pagarlos, mientras que para los que están con relación de dependencia esa responsabilidad es del patrón, pero siempre salen de los resultados que generan los trabajadores con su esfuerzo.

En la región, el grado de articulación entre el movimiento sindical y el de las cooperativas de trabajo ha ido incrementándose. En este sentido, en la Argentina han participado conjuntamente en varias actividades sobre economía social la CGT y la CNCT, convergiendo en proyectos comunes como la creación de la Red de Cooperativas Metalúrgicas, patrocinada por la CNCT y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). En el Uruguay se ha creado un espacio de articulación permanente entre la FCPU y la central de trabajadores (Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores, PIT-CNT) y se han acordado algunos documentos programáticos en perspectiva de fortalecer el trabajo autogestionado. También existe un convenio específico entre la FCPU y la PIT-CNT en el área de salud y seguridad laboral que incluye la formación y asistencia técnica a los cooperativistas de trabajo. En el Brasil, por su parte, la raíz de surgimiento de Unisol está directamente ligada a la CUT, y existe un recíproco intercambio de delegados entre ambas instituciones.

Aun cuando existen situaciones diversas en relación con casos específicos, como el movimiento de cooperativas de trabajo en la región, existe una firme voluntad de acercamiento con el movimiento sindical. Así lo recogen los acuerdos de CICOPA Mercosur en su plan estratégico para la región, donde se han priorizado los contactos y la articulación con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), así como con las oficinas de la OIT para América, tanto con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como con el Servicio de Cooperativas (COOP) de la Oficina Internacional del Trabajo.

Cooperativas de trabajadores en la Argentina

*La Asociación Nacional de Trabajadores
Autogestionados en la Central
de Trabajadores de la Argentina*

Bruno Dobrusin

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

Este artículo examina el desarrollo de la Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA) en el seno de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). La ANTA es una organización que agrupa a trabajadores de distintas cooperativas, la mayoría de ellas originadas en el período poscrisis económica de 2001 en la Argentina, cuando muchas pequeñas y medianas empresas (PYME) fueron recuperadas por los trabajadores. Aquí se analiza su surgimiento como organización dentro de una central sindical (CTA) y la dinámica de la relación entre las dos organizaciones. Esta relación es conceptualizada como uno de los elementos fundamentales que permitieron la sostenibilidad de las cooperativas. También se remarcan las complejidades de la relación y las carencias en el desarrollo del movimiento cooperativo cuando se encuentra asociado a sindicatos.

El movimiento cooperativo representado en la ANTA debe su singularidad a su identidad como organización de trabajadores que pertenece, en su conjunto, al movimiento sindical. Los debates sobre el tema de la representación y participación de cooperativas dentro de los sindicatos no son recientes. El caso analizado aquí renueva esos debates en la medida en que no trata de la afiliación de trabajadores cooperativos a un sindicato ya establecido, sino de la creación de su propio sindicato (ANTA) dentro de la estructura de una confederación (CTA). Esta decisión está basada en la identidad (los miembros se identifican como trabajadores) y en la práctica, ya que las cooperativas integradas a la CTA han recibido apoyo de organizaciones de trabajadores que, en general, de otra manera no habrían prestado atención a sus luchas.

En comparación con esta dinámica, examinaremos brevemente la de un grupo diferente de cooperativas de trabajadores, creado bajo el plan Argentina Trabaja, de 2009, patrocinado por el Gobierno. El plan se creó como una medida contracíclica frente al desarrollo económico negativo de 2009 del país, a fin de estimular la generación de empleo y la demanda. El objetivo general del plan era subsidiar la creación de cooperativas de trabajadores (Ministerio de Desarrollo Social, 2009) que quedarían encargadas de desarrollar diversas actividades, sobre todo en el sector de la construcción y mantenimiento de espacios públicos. Las cooperativas del plan Argentina Trabaja pueden verse como un ejemplo de cooperativas de trabajadores sin participación sindical y con una pesada dependencia política y económica del Estado, que no han logrado establecerse como entidades autónomas.

Mediante el análisis de la relación entre la ANTA y la CTA, y luego comparando el desarrollo de estas cooperativas de trabajadores con aquellas organizadas alrededor del plan Argentina Trabaja, pretendemos estudiar el potencial y las limitaciones de las cooperativas de trabajadores, su capacidad de asociarse a movimientos de trabajadores y la compleja relación con el Estado. Este ensayo no pretende dar una opinión final sobre si las cooperativas de la ANTA son totalmente exitosas mientras que las otras no lo son, sino hacer una comparación que pueda contribuir al futuro desarrollo de este sector fundamental para la participación de los trabajadores en la economía.

El artículo está dividido en cuatro secciones. La primera destaca la historia de la ANTA y de la CTA. La segunda sección explora la relación entre esas dos entidades, incorporando un análisis teórico sobre la relación sindicato-cooperativa. La tercera presenta el plan Argentina Trabaja y compara su desarrollo con el de la ANTA. La última sección presenta los comentarios y conclusión finales.

La CTA y la ANTA, desafiando la organización tradicional

Entre sus consecuencias más relevantes, la implementación de las feroces políticas neoliberales en la Argentina durante los años noventa produjo un fuerte proceso de desindustrialización, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas. Hacia finales de esa década, las fábricas estaban vaciadas de trabajadores, mientras los niveles de desempleo alcanzaban récords históricos, por encima del 25 por ciento (Teubal, 2004). Las respuestas a esa crisis socioeconómica estuvieron representadas por tres distintos actores: los piqueteros, las fábricas y empresas asumidas por antiguos trabajadores (también conocidas como fábricas recuperadas) y las asambleas de barrios (Svampa, 2011). Una característica común de esos grupos era que no estaban representados por ninguna de las organizaciones políticas y sociales existentes. Los partidos políticos habían perdido legitimidad, dado que los dos principales partidos (la Unión Cívica Radical y el agrupamiento peronista Partido Justicialista) habían actuado como elementos esenciales de la estrategia neoliberal.

Una excepción a dicha crisis de representación era la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Esta confederación estaba organizada como una alternativa a la dominante Confederación General del Trabajo (CGT), que había asumido demasiados compromisos con el Gobierno neoliberal de Carlos Menem. La CTA era un producto de la lucha contra las políticas neoliberales (Etchemendy, 2005) y de la búsqueda de un nuevo tipo de organización social y política en la Argentina (Martuccelli y Svampa, 1997). Históricamente, las principales fuerzas de la CTA eran los sindicatos del sector público, especialmente los docentes y los empleados estatales. La contribución central de la CTA al movimiento sindical fue la de reconsiderar quién es un trabajador (del Frade, 2004 y 2010, y Rauber, 1999). La principal premisa era que, debido al proceso de desindustrialización y desempleo masivo, la nueva fábrica era el territorio, eran los asentamientos informales conocidos como *villas miseria* (Rauber, 1999) y, como consecuencia, el movimiento sindical tenía que organizar tanto a los trabajadores que estaban desempleados como a los que estaban empleados. La creación de la CTA significó, entonces, un impulso para la reorganización del sindicalismo en conjunción con otros movimientos sociales que integraban la misma organización.

Hacia finales de la década de 1990 la CTA se había establecido como una organización de masas – con más de un millón de miembros – que integraba

a trabajadores sindicados, desempleados, juventud, movimientos ambientalistas y organizaciones territoriales (del Frade, 2004). Fue un ejemplo de organización sindical que aumentó en tamaño durante el período neoliberal (Palomino, 2005). En el momento en que empezó el proceso de recuperación de empresas y los trabajadores buscaban un espacio para organizarse, la CTA era la única organización amplia que podría integrarlos en su lucha. Las cooperativas de trabajadores, inicialmente, se asociaron por separado y, luego, formaron la ANTA como un paso más en su organización (Ghirelli y Álvarez, 2009).

La ANTA se constituyó en 2005 con la intención de crear un nuevo sindicato que representara a los trabajadores autogestionados. No fue ésta la primera asociación de trabajadores autogestionados, ya que las fábricas recuperadas trataron de organizarse en diferentes grupos desde sus comienzos (Rebón, 2005; Magnani, 2003, y Lavaca, 2007). El espectro de organizaciones de empresas recuperadas se ha extendido desde el inicio del proceso (Ruggeri, 2011), y esto se debe, principalmente, a las distintas estrategias de apoyo y acción que cada una de las organizaciones ha asumido.

La ANTA se distingue por dos características centrales: primeramente, porque pretende ser un sindicato que represente a los trabajadores autogestionados, sin importar si vienen de una empresa recuperada o no; en segundo lugar, la creación del sindicato tuvo lugar en el marco de una organización de trabajadores, la CTA. De las dos, la decisión de asociarse a la CTA como miembro, no sólo como circunstancial aliado, es la más notable. Con pocas excepciones, el compromiso con el movimiento sindical no era bien visto en el movimiento de fábricas recuperadas (Dávalos y Perelman, 2003, y Martí, 2006)¹. Hay dos razones primordiales para esto: primero, que la principal confederación sindical, la CGT, normalmente, mantenía fluidas relaciones con los dueños de las empresas que estaban siendo recuperadas (Dobrusin, 2012); y, segundo, que la CGT era, en general, percibida como una organización que había traicionado a los trabajadores durante toda la década anterior y no era, por lo tanto, digna de confianza.

Pasados ocho años desde su surgimiento, la ANTA agrupa hoy a más de cien cooperativas de trabajadores de todo el país (Ghirelli y Álvarez, 2009), algunas empresas recuperadas y otras que fueron organizadas como cooperativas desde el principio. La mayoría son empresas que fueron retomadas por los trabajadores durante la crisis socioeconómica de 2001. Las cooperativas organizadas en la ANTA comparten tres principios fundamentales: gestión democrática en la organización del trabajo y de la producción; propiedad común, característica que es compartida con el resto del movimiento

1. Entre las excepciones está el caso relevante de la Unión de Obreros Metalúrgicos (UOM) de la ciudad de Quilmes (provincia de Buenos Aires). La UOM de Quilmes apoyó mucho las luchas de recuperación de fábricas, especialmente en aquellas empresas donde tenía representación. Para un análisis más detallado véase Dávalos y Perelman, 2003.

cooperativo (Albergucci y otros, 2009), y su identidad como trabajadores y no como socios de una empresa (Ghirelli y Álvarez, 2009). Este último elemento constituye la principal razón para su participación dentro de la CTA.

Un estudio realizado por el Espacio para la Economía Social de la CTA (Albergucci y otros, 2009) basado en seis estudios de caso reveló que las cooperativas pertenecientes a la ANTA han logrado realmente tener éxito en varios frentes. Primero, estaban pagando sueldos en promedio por encima del salario mínimo, algunas veces duplicándolo. Segundo, todas aumentaron de tamaño (medido por el número de trabajadores participantes), promediando un crecimiento del 321 por ciento. Tercero, el desarrollo de las cooperativas no se dio en el vacío, sino en estrecha relación con mejoras en la comunidad en la que estaban organizadas, probando que el movimiento cooperativo desempeña un papel crucial en el contexto social que lo rodea.

En general, la experiencia de la ANTA ha sido exitosa a la hora de proveer fuentes de empleo decente en tiempos de crisis socioeconómica y, además, incrementar la capacidad de los trabajadores de gestionar la organización del proceso de producción.

Las cooperativas y el sindicato

La relación entre los sindicatos y el movimiento cooperativo ha sido históricamente compleja. En el caso de las fábricas recuperadas y las cooperativas de trabajadores que se formaron en su interior, la relación con el movimiento sindical ha sido relativamente poco explorada, con algunas excepciones (Dávalos y Perelman, 2003; Martí, 2006, y Dobrusin, 2012). El caso aquí considerado es un ejemplo clave de una cooperativa de trabajadores comprometida con una organización sindical. Un factor importante es la identidad como trabajadores de las cooperativas organizadas en la ANTA (Albergucci y otros, 2009; Ghirelli y Álvarez, 2009, y ANTA, 2007). Éste es un aspecto relevante en la medida en que no todas las cooperativas, incluso cuando se trata de cooperativas de trabajadores, tienden a identificarse con un sindicato. En el caso de muchas de las empresas recuperadas en la Argentina, los sindicatos eran, a menudo, un pilar de la oposición a la ocupación de las fábricas por los trabajadores (Dobrusin, 2012).

Otro elemento relevante es el apoyo que la CTA le brinda a la ANTA en sus demandas al Estado. Aunque, desde lo simbólico, el movimiento es importante, las cooperativas de trabajadores siguen siendo relativamente marginales en la Argentina, las demandas del sector son muy específicas y, sin el apoyo de una organización mayor, su visibilidad es limitada. En el caso de la ANTA, la CTA le provee estructuras y recursos para apoyar la movilización y el compromiso (Albergucci y otros, 2009). La colaboración, en el caso de las cooperativas creadas luego de que una empresa era tomada por los trabajadores, se centraba en la provisión de asesoría legal y movilización en las

puertas de la empresa en defensa de los trabajadores que estaban adentro. Además, la agencia de prensa de la CTA (ACTA) es una fuente importante de apoyo para la promoción del trabajo y los servicios de las cooperativas comprometidas con la ANTA. Asimismo, la CTA ha ofrecido herramientas de formación a las cooperativas, sobre todo como resultado de la creación del Espacio para la Economía Social en su estructura organizativa, que ha estado a cargo de la organización de talleres e instrumentos de construcción de capacidades para las cooperativas de la ANTA, así como del control del desarrollo de las cooperativas.

Un elemento significativo para el análisis es que la ANTA fue creada con el propósito de ser ella misma un sindicato. Mientras que la mayoría de las otras organizaciones cooperativas son movimientos o federaciones, la ANTA se define como un sindicato que defiende los derechos de un sector de trabajadores específico. La principal política resultante de su primer congreso en 2005 fue la de impulsar una nueva ley del trabajador cooperativo que incorporara la figura del trabajador autogestionado, no incluido en la estructura legal actual. Eso representaría un cambio importante porque permitiría a los trabajadores de las cooperativas contar con un sistema formal de seguridad social y de salud, lo que hoy es un tema complejo debido al vacío legal existente (Albergucci y otros, 2009). La segunda política impulsada por la ANTA fue la proposición de un fondo para la recuperación tecnológica, que asistiría a las cooperativas de trabajadores a la hora de modernizar su maquinaria (Ghirelli y Álvarez, 2009).

La relación con la CTA no va en un sentido único, visto que la CTA también se ve beneficiada con la integración de la ANTA a su estructura. Como se ha mencionado más arriba, las cooperativas de trabajadores no son grandes en términos de tamaño o de impacto general en la economía, pero poseen un importante impacto simbólico, dado que representan la capacidad de los trabajadores de administrar ellos mismos el sistema de producción y ellas proveen una respuesta concreta por parte de los trabajadores a la crisis económica, una respuesta que ofrece una solución práctica al desempleo (Martí, 2006).

Para la CTA, contribuir en la lucha con este grupo de trabajadores es una demostración de su compromiso con el empoderamiento de los trabajadores. Es más, la CTA ha tenido históricamente una afiliación a principios socialistas (Rauber, 1999) y una firme convicción en la capacidad de los trabajadores de gestionar sus propios negocios. Las cooperativas de trabajadores son la representación más cercana a una condición creada por el impulso autónomo de las organizaciones de trabajadores hacia un sistema de producción. La participación de la ANTA en la CTA ha llevado a la percepción de que la lucha cooperativa es la continuación de las luchas del movimiento sindical (Martí, 2006).

De un modelo de abajo hacia arriba a un modelo de arriba hacia abajo: el plan Argentina Trabaja como un contraejemplo

Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados en la Central de Trabajadores de la Argentina

Los trabajadores cooperativos descritos en las secciones anteriores representan un ejemplo de movimiento de trabajadores creado con completa autonomía con relación al Estado y, en el caso de las empresas recuperadas, con el Estado incluso actuando contra ellos. Sin embargo, en los años recientes, el Gobierno argentino ha sido muy activo en promover la formación de cooperativas de trabajadores, especialmente durante los primeros impactos de la crisis económica de 2009. Como medida contracíclica a los impactos negativos de la crisis mundial sobre el empleo y la demanda, el Gobierno creó el plan Argentina Trabaja, que es un programa único de asistencia social que comporta un subsidio estatal a través de los gobiernos municipales y organizaciones sociales para la creación de cooperativas de trabajadores (Fernández, 2012). Esas cooperativas tienen que ser creadas *ad hoc* y eran, inicialmente, organizadas en grupos de 80-120 miembros, pero fueron más tarde reducidas a cooperativas de no más de 30 miembros. La idea general del programa es «la promoción del desarrollo económico y la inclusión social, a través de la generación de nuevos puestos de trabajo genuino, con igualdad de oportunidades, fundado en el trabajo organizado y comunitario, incentivando e impulsando la formación de organizaciones sociales de trabajadores» (Ministerio de Desarrollo Social, 2009).

El plan es una novedad entre las políticas de asistencia social, ya que no otorga un subsidio directo a los trabajadores desempleados mientras éstos buscan trabajo, sino que les provee las herramientas para que se organicen en cooperativas y les ofrece las oportunidades, a través de los gobiernos locales, para que esas cooperativas desarrollen su actividad. El discurso del Ministerio de Desarrollo Social se centra en el papel de la economía social y solidaria como una herramienta fundamental para promover el desarrollo económico y el trabajo decente (Fernández, 2012).

El plan ha organizado a más de cien mil trabajadores, divididos en más de seis mil cooperativas por todo el país, con una inversión de 5.000 millones de pesos argentinos al año, casi mil millones de dólares estadounidenses (*La Nación*, 2013). Representa uno de los planes de inversión social más ambiciosos de los últimos tiempos en la Argentina, y ha significado un cambio de paradigma en la política de asistencia social: desde el momento en que daba asistencia a un receptor neutral (como durante los peores tiempos de la crisis de 2001), al actual que demanda un papel activo por parte de ese receptor. El epicentro del plan es la provincia de Buenos Aires, donde la pobreza es más aguda. Las cooperativas trabajan, principalmente, en la provisión de ciertos servicios sociales, tales como la limpieza de las calles.

El plan Argentina Trabaja representa una forma novedosa de política social, que contiene la idea de que no sólo es necesario asistir a los trabajadores, sino también proveerles las herramientas para que puedan construir

medios de vida decentes de una manera sostenible. Sus bases teóricas no serán cuestionadas aquí. Es más bien la práctica del plan y la naturaleza de las cooperativas comprometidas lo que se pone en cuestión. Un elemento relevante de la crítica hecha al plan concierne a la idea que éste tiene de las cooperativas de trabajadores. De acuerdo con algunos estudiosos del tema, las cooperativas del plan Argentina Trabaja lo son sólo de nombre, dado que no se organizan desde una base autónoma, y no tienen la capacidad de decidir sobre sus áreas de trabajo (Lo Vuolo, 2010). Además, la noción de que la economía social es la *economía de los pobres* aparece reforzada al aplicar reglas muy restrictivas sobre quiénes pueden participar del esquema. Según el Gobierno, sólo aquéllos que no tengan empleo formal, planes de jubilación, asistencia social o cualquier otra forma de beneficio estatal pueden formar parte del plan (Ministerio de Desarrollo Social, 2009). Los trámites burocráticos necesarios para acceder al plan lo hacen, además, muy complejo para los aspirantes de menores ingresos. Por lo tanto, se mantiene la idea de una política social focalizada que no garantiza derechos nuevos a los trabajadores participantes, sino que los vincula políticamente a la municipalidad para la cual trabaja la cooperativa (Lo Vuolo, 2010).

Otra crítica importante es el nivel de ingresos de las cooperativas. El Gobierno subsidia las cooperativas con una contribución para cada miembro de 1.200 pesos (cerca de 220 dólares) más un plus de 700 pesos por productividad y cumplimiento de las pautas obligatorias (Fernández, 2012). En el proyecto original del plan, ese ingreso, supuestamente, constituiría un subsidio que sería completado con las ganancias de las cooperativas por fuera de los planes del Gobierno. Sin embargo, la gran mayoría de las cooperativas del plan Argentina Trabaja no pueden sostenerse sin la financiación estatal, y los ingresos de los miembros se limitan a esos 1.900 pesos (Fernández, 2012). El principal reto es, entonces, que las cooperativas creadas no son sostenibles sin la organización y financiación estatal, y los niveles de ingresos alcanzados por los participantes están por debajo del salario mínimo nacional. Los distintos movimientos sociales que han creado cooperativas para participar en este esquema han basado sus demandas en el incremento del valor de esos subsidios, ya que los trabajadores que están en el plan no poseen otra fuente de ingresos.

El plan Argentina Trabaja es una muestra de la necesidad del movimiento cooperativo de ser autónomo con relación al Estado, y sostenible, manteniendo la independencia de la financiación estatal. La idea de crear cooperativas de trabajadores para enfrentar una situación de dificultad socioeconómica tiene su mérito. El reto aparece cuando, tras varios años de implementación, las cooperativas siguen descansando sobre la financiación del Estado, y a su vez el Estado, especialmente en el ámbito municipal, usa a las cooperativas para que realicen tareas que deberían ser realizadas por el Estado. La relación simbiótica entre las cooperativas y el Estado ha significado, en términos prácticos, la promoción del trabajo informal por parte de los distintos

ámbitos estatales, local, provincial y nacional. En tal contexto, las cooperativas agrupadas en la ANTA cobran relevancia como un contraejemplo de cooperativas lideradas por los trabajadores que se sustentan a sí mismas sin la ayuda del Estado y con un papel activo por parte del movimiento sindical. En la sección siguiente, esta comparación es analizada en mayor profundidad.

Cooperativas y crisis económicas: ¿cuál es la situación de los sindicatos y el Estado?

El movimiento cooperativo ha probado ser una alternativa concreta y sostenible para los trabajadores en tiempos de crisis. En el sur global, el movimiento cooperativo, a través de la economía social y solidaria, ha mostrado cómo proveer herramientas para la creación de empleos decentes y para que los trabajadores desempeñen un papel en el desarrollo económico (Favreau, 2007). Dos estudios recientes patrocinados por CECOP-CICOPA Europa (Confederación europea de cooperativas y empresas propiedad de sus trabajadores en la industria y los servicios) (Zevi y otros, 2011, y Roelants y otros, 2012) han mostrado que el movimiento cooperativo no sólo logró sobrevivir a los efectos de la crisis, sino que, además, probó que una alternativa a las políticas neoliberales es posible. Los casos analizados en este artículo también son ejemplos de la capacidad que puede tener el movimiento cooperativo para responder a una crisis económica. Se han analizado dos casos diferentes en dos puntos de la historia argentina reciente. El primero y principal caso presentado fue el del sindicato cooperativo de la ANTA, formado mayoritariamente por empresas que fueron recuperadas por los trabajadores, como un proceso de resistencia al neoliberalismo económico y a la desindustrialización de los años noventa. El segundo caso, las cooperativas del esquema gubernamental Argentina Trabaja, también es producto de una crisis económica (la crisis económica mundial que empezó en 2008), pero no constituye una respuesta autónoma por parte de los trabajadores. El plan Argentina Trabaja está establecido de arriba hacia abajo y promueve la creación de cooperativas de trabajadores con grandes sumas de dinero estatal invertidas en ellas. En ambos casos estamos lidiando con cooperativas de trabajadores creadas como respuestas a crisis socioeconómicas, pero la diferencia entre ellas reside en dos puntos: la relación con el movimiento sindical y la relación con el Estado. La relación con el Estado y con los sindicatos plantea un debate acerca de una de las principales características presentadas entre los siete principios de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI, 2007), a saber, la autonomía e independencia de las cooperativas.

El movimiento cooperativo del País Vasco (España), centrado en la experiencia de Mondragón, considera la autonomía de las cooperativas de trabajadores como un elemento fundamental para el desarrollo y la sostenibilidad del movimiento (Sarasua y Udaondo, 2004). Además, la idea de autogestión

es entendida como la constitución de la autonomía operando en comunidades basadas en la autonomía. En esta definición, el movimiento cooperativo es considerado casi completamente autónomo, salvo con relación a su comunidad de entorno. El caso de la ANTA y su participación en la CTA comparte similitudes y también nítidas diferencias con esta concepción. La ANTA considera la necesidad de ser autónoma, pero sobre todo con relación a la figura del Estado (ANTA, 2007; Ghirelli y Álvarez, 2009), no tanto en relación con otros movimientos sociales. Al poner su identidad como trabajadores en el centro del movimiento, las cooperativas de la ANTA tienen la firme convicción de que es necesario relacionarse con el movimiento sindical, dado que se consideran como parte integrante de éste. La participación en la CTA es, a la vez, una opción táctica y una cuestión de identidad. Es táctica en la medida en que le ha brindado a la ANTA una plataforma más amplia, la CTA, para presentar las demandas necesarias para las cooperativas organizadas en su interior. En este sentido, las cooperativas de la ANTA no son independientes de los movimientos de trabajadores y tampoco son independientes de las comunidades a su alrededor; son de hecho independientes, aunque parcialmente, con relación al Estado.

El caso comparativo de las cooperativas que participan en el plan Argentina Trabaja trae al centro del debate la función del Estado en el desarrollo del movimiento cooperativo. En el momento en que se formó la ANTA, el Estado, sobre todo a escala local, era contrario a esas iniciativas de trabajadores por considerarlas un ataque a la propiedad privada y porque planteaban posibles enfrentamientos con el aparato partidario del peronismo en la Argentina (Levistky, 2003, y Dobrusin, 2012). Las cooperativas del plan Argentina Trabaja son un producto del Estado, que las promueve como una alternativa al desempleo en tiempos de crisis externa. Por lo tanto, su dependencia con relación al Estado es un elemento central para su supervivencia. Como se ha mencionado en la sección anterior, la mayoría de las cooperativas participantes en este programa dependen del Estado tanto para el financiamiento de sus proyectos como para las decisiones concernientes al área de intervención de cada cooperativa (las municipalidades, en general, definen qué trabajo necesita ser realizado).

Esta contrastante relación con el Estado también refuerza el papel del sindicato en el caso de la ANTA. Durante la fundación de la mayoría de las cooperativas y la creación de la ANTA en 2005, las condiciones socioeconómicas de la Argentina seguían críticas, y los procesos de participación del Estado en la economía todavía no eran tan firmes (Svampa, 2011). La necesidad de incorporar actores de más peso al proceso de recuperación de fábricas y promoción de las cooperativas se volvió una cuestión de supervivencia para aquéllas organizadas en la ANTA. El papel de la CTA fue fundamental para brindar apoyo, visibilidad y espacios para discutir las realidades de miles de trabajadores cooperativos que enfrentaban una crisis tomando las riendas de la producción.

Las experiencias de comienzos de la primera década del siglo XXI en la Argentina, de los movimientos sociales y las nuevas formas de organización social señalan que la dependencia con relación a otros movimientos surge, sobre todo, de la ausencia del Estado y de la actitud represiva asumida por éste en los casos en que estuvo presente (especialmente, si pensamos en el movimiento de los trabajadores desocupados y las fábricas recuperadas). Estas organizaciones, como se destacó en el caso de la ANTA, confirmaron tanto el aspecto subrayado por Vieta (2010) como el informe de CECOP-CICOPA (Roelants y otros, 2012), ya que mostraron resistir a la crisis financiera global ofreciendo medios de vida a través de empleos decentes; y además eran portadoras de un modelo económico alternativo, autónomo con relación al Estado y al gran capital, pero no independiente del resto de las organizaciones de trabajadores. Las cooperativas del plan Argentina Trabaja son un caso parcialmente opuesto al de la ANTA, en la medida en que dieron empleo a más de cien mil personas que estaban desempleadas en el momento, pero no ofrecieron una alternativa sostenible que diera a los trabajadores participantes herramientas para una vida decente a mediano plazo. La actual condición salarial de los participantes y su completa dependencia del Estado no permiten vislumbrar una perspectiva positiva para el momento en que el Estado retire su apoyo al programa.

Los casos presentados en este artículo pretenden servir de contribución al debate sobre el papel de las organizaciones de trabajadores a la hora de organizarse en tiempos de crisis y proveer un modelo de organización económica alternativo al dominante en la estructura capitalista. Sin embargo, la principal diferencia entre los dos casos es que los trabajadores de la ANTA crearon sus propios espacios, interactuando con el movimiento sindical y otras organizaciones sociales, de las cuales realmente depende su supervivencia. Las cooperativas del plan Argentina Trabaja no representan un movimiento autónomo de los trabajadores, sino que expresan más bien el problema de aquellas organizaciones sociales que como los movimientos sociales «se verán confinados a la gestión social de la pobreza sin nunca atacar las estructuras, políticas y mecanismos que generan esta pobreza» (Favreau, 2007, pág. 54). Es necesario organizar movimientos que sean capaces de desafiar esas estructuras y sostenerse a sí mismos cuando haya que confrontar con un modelo socioeconómico que empuja a los trabajadores hacia la informalidad y la marginación.

Referencias

- Albergucci, I.; Arancibia, I.; Chulman, V.; Dalla Cia, M.; Giraldez, S., y Muñoz, R. 2009. *Trabajo autogestionado y organización política*. Buenos Aires, CTA Ediciones.
- ACI (Alianza Cooperativa Internacional). 2007. *Statement on the co-operative identity*. Disponible en <www.ica.coop> [consulta: 03/11/13].
- ANTA (Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados). 2007. *Anuario 2007*. Buenos Aires, CTA Ediciones.
- Boix, M.; Fernández, J.P., y Marazzi, V. 2011. *Implementación del Plan Argentina Trabaja en Esteban Echeverría. Sistematización de la experiencia*. Buenos Aires, CIPPEC.
- Dávalos, P., y Perelman, L. 2003. «La intervención sindical en las empresas recuperadas. Un estudio de caso». Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis, de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, 13-16 de agosto.
- Dobrusin, B. 2012. «The recovered factories and the Argentine labour movement: A grey zone in a 'new' social movement», en S. Mosoetsa, y M. Williams (directores): *Labour in the Global South. Challenges and alternatives for workers*. Ginebra, OIT, págs. 141-158.
- Etchemendy, S. 2005. «Old actors in new markets: Transforming populist/ industrial coalition in Argentina, 1989/2001», en S. Levitsky y V. Murillo (directores): *Argentina Democracy: The politics of institutional weakness*. Pennsylvania (Estados Unidos), University Park, The Pennsylvania State University Press, págs. 62-87.
- Favreau, L. 2007. «Balance del contexto internacional en el plano político desde la perspectiva de la economía solidaria», *Unircoop Americas*, Red universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo. Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Quebec, Canadá), vol. 5, núm. 1, junio, págs. 51-75.
- Fernández, J.P. 2012. *La implementación del Programa Ingreso Social con Trabajo «Argentina Trabaja» en ámbitos subnacionales*. Programa de Protección Social del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), Documento de trabajo núm. 96, octubre.
- Frade, C. del. 2010. *La marcha grande: a diez años del río místico de la historia argentina*. Buenos Aires, CTA Ediciones.
- . 2004. *Nosotros los trabajadores: historia de la Central de los Trabajadores Argentinos 1991-1997*. Buenos Aires, Cooperativa El Farol.
- Ghirelli, M., y Álvarez, C. 2009. *Asociativismo y autogestión. Criterios de sustentabilidad económico-social: hacia la sindicalización del sector*. Buenos Aires, Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA), Centro de Estudios de Formación Sindical (CEFS) y Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).
- La Nación*. 2013. «Crecen sin control las cooperativas sociales y abundan las quejas». Buenos Aires, 10 de marzo. Disponible en <www.lanacion.com.ar/1561788-crecen-sin-control-las-cooperativas-sociales-y-abundan-las-quejas> [consulta: 20/04/13].

- Lavaca. 2007. *Sin Patrón. Fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores*. Buenos Aires, Lavaca Editora. En inglés: *Sin Patron. Stories from Argentina's worker-run factories*. Chicago (Estados Unidos), Haymarket Books.
- Levistky, S. 2003. *Transforming labour-based parties in Latin America. Argentine Peronism in comparative perspective*. Nueva York, Cambridge University Press.
- Lo Vuolo, R. 2010. *El programa «Argentina Trabaja» y el modo estático de regulación de la cuestión social en el país*. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), Documento de trabajo núm. 75. Buenos Aires, CIEPP.
- Magnani, E. 2003. *El cambio silencioso: empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina*. Buenos Aires, Prometeo.
- Martí, J.P. 2006. «Desafíos en la relación entre empresas recuperadas y movimiento sindical en Argentina y Uruguay», *Unircoop Americas*, Red universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo. Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Quebec, Canadá), vol. 4. núm. 1, págs. 219-236.
- ; Bertullo, J.; Soria, C.; Barrios, D.; Silveira, M.; Camilletti, A.; Tevez, D; Guidini, J., y Herrera, A. 2004. «Empresas recuperadas mediante cooperativas de trabajo. Viabilidad de una alternativa», *Unircoop Americas*, Red universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo (Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Quebec, Canadá), vol. 2. núm. 1, págs. 80-105.
- Martuccelli, D., y Svampa, M. 1997. *La plaza vacía: las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires, Editorial Losada.
- Ministerio de Desarrollo Social. 2009. *Resolución 3182 de Creación del Programa Ingreso Social con Trabajo*. Buenos Aires, Ministerio de Desarrollo Social. Disponible en <www.desarrollsocial.gov.ar/Uploads/i1/ArgentinaTrabaja/Resolucion_3182_2009.pdf> [consulta: 02/11/13].
- Palomino, H. 2005. «Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina», en E. de la Garza Toledo (director): *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, CLACSO, págs. 19-52.
- Rauber, I. 1999. *Tiempo de herejías. Nuevas construcciones, debates y búsqueda de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)*. Buenos Aires, Instituto de Estudios y Formación de la CTA.
- Rebón, J. 2005. *Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA), Documento de trabajo núm. 44, septiembre. Buenos Aires, UBA.
- Roelants, B.; Dovgan, D.; Eum, H., y Terrasi, E. 2012. *The resilience of the cooperative model*. Bruselas, CECOP-CICOPA Europe.
- Ruggeri, A. 2011. «Autogestión obrera en Argentina: problemas y potencialidades del trabajo autogestionado en el contexto de la poscrisis neoliberal», en C. Piñeiro Harnecker (directora): *Cooperativas y socialismo: una mirada desde Cuba*. La Habana, Editorial Caminos, págs. 272-300.
- Salgado, R. 2012. «Aportes para el análisis de los procesos de desigualación distributiva en las empresas recuperadas de la ciudad de Buenos Aires», *Argumentos, revista de crítica social* (Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani), núm. 14, págs. 207-239.

- Sarasua, J., y Udaondo A. 2004. *Autogestión y globalidad: situar la autogestión económica en el mundo actual*. Eskoriatza (País Vasco, España), Cuadernos Lanki núm. 1, mayo, Universidad Mondragón. Disponible en <www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0178/Autogestion_y_globalidad.pdf> [consulta: 02/11/13].
- Svampa, M. 2011. «Movimientos piqueteros, 2001-2011», *Le Monde Diplomatique* edición Cono Sur (Buenos Aires), núm. 150, págs. 12-14. Disponible en <<http://maristellavampa.net/blog/?p=181>> [consulta: 02/11/13].
- Teubal, M. 2004. «The rise and collapse of neoliberalism in Argentina. The role of economic groups», *Journal of Developing Societies* (Londres, SAGE Publications), vol. 20, núm. 3-4, págs. 173-188.
- Vieta, M. 2010. «The New Cooperativism», *Affinities: A Journal of Radical Theory, Culture and Action*, vol. 4, núm. 1, págs. 1-11. Disponible en <<http://affinitiesjournal.org/index.php/affinities/article/view/47>> [consulta: 02/11/13].
- Zevi, A.; Zanotti, A.; Soulage, F., y Zelaia, A. 2011. *Beyond the Crisis: Cooperatives, Work, Finance. Generating Wealth for the Long Term*. Bruselas, CECOP Publications.

Experiencia de cooperación entre organizaciones sindicales del Brasil y el Canadá en apoyo a las cooperativas de trabajo

Pierre Patry

Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN), Quebec

Claude Dorion

Desarrollo Solidario Internacional (DSI)

Arildo Mota Lopes

Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (Unisol Brasil)

João Antônio Felício

Secretariado de Relaciones Internacionales, Central Única de los Trabajadores (CUT)

Léopold Beaulieu

Fondaction

Jean Bergevin

Caja de Economía Solidaria Desjardins

Introducción

La Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) promovió en el Canadá la creación de un conjunto de organizaciones autónomas que tienen como objetivo el desarrollo económico socialmente responsable. Tales organizaciones asumen la misión de ofrecer servicios técnicos en gestión y productos financieros con vistas al mantenimiento y a la creación de empleos. Estas organizaciones privilegian el apoyo a las iniciativas empresariales de economía solidaria, entre las que están las cooperativas de trabajo.

Por su parte, desde 1997 el Sindicato de los Metalúrgicos del ABC, en la región metropolitana de São Paulo (Brasil), afiliado a la Central Única de los Trabajadores (CUT), apoya la recuperación de empresas en quiebra por parte de cooperativas de trabajo. Estas empresas recuperadas, al igual que otras empresas autogestionarias, están en el origen de la Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (Unisol), convertida en un importante agrupamiento de cooperativas de trabajo y de iniciativas empresariales solidarias de todo el territorio brasileño.

Con la participación del Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) y el apoyo financiero de la Fundación Banco del Brasil, se constituyó una alianza entre la Unisol y el Desarrollo Solidario Internacional (DSI) con el propósito de desarrollar un planteamiento original del análisis para el apoyo a iniciativas empresariales de la economía social y solidaria en el Brasil y de sentar las bases para una oficina de servicios y asesoramiento para la iniciativa empresarial colectiva. Las perspectivas de cooperación intersindical entre la CUT y la CSN a través de sus organizaciones aliadas son promisorias para la construcción de una red de apoyo financiero y técnico a la economía solidaria brasileña.

El presente texto propone una descripción de las acciones de cooperación solidaria de las organizaciones que actúan en el seno del movimiento sindical en Quebec (Canadá), y también en el Brasil, que apoyan a los grupos de trabajadores en la creación de cooperativas de trabajo desde una perspectiva de mantenimiento y creación de empleos. Ese apoyo se materializa en un ofrecimiento de productos financieros, servicios técnicos de sostén a la gestión, a la gobernanza y a la eficacia económica, a fin de facilitar el alcance de los objetivos sociales perseguidos. Esos objetivos apuntan, a la vez, al mantenimiento y creación de empleos, a la gestión participativa de los lugares de trabajo y al acceso a la iniciativa empresarial colectiva. Los movimientos sindicales brasileño y quebequense han estado al frente de la creación de herramientas técnicas y financieras autónomas, cercanas a los sindicatos y en convergencia con sus valores. Han elegido, así, trabajar juntos para compartir sus experiencias y desarrollar las mejores prácticas al servicio de sus miembros.

La crisis del capitalismo, el papel del sindicalismo y la iniciativa empresarial colectiva en el Brasil

Cooperación
entre organizaciones
sindicales del Brasil
y el Canadá

Los orígenes del Sindicato de los Metalúrgicos del ABC (SMABC), en la región metropolitana de São Paulo, se remontan a 1933. Este sindicato experimentó un fuerte crecimiento con el desarrollo industrial iniciado en los años cincuenta, en particular, en el sector automotor. A partir de la década de 1970, durante los años en que Luiz Inácio *Lula* da Silva ocupó su presidencia (1975-1980), el SMABC desempeñó un papel importante en la lucha contra la dictadura militar y en la progresiva «redemocratización» del país. Las movilizaciones contra el alto costo de vida, las huelgas y las ocupaciones de fábricas culminaron con la huelga general de 1979, primera manifestación de masas del sector obrero brasileño desde el golpe de Estado militar de 1964. Las importantes contribuciones a la vida política y sindical brasileña, en especial, por la creación del Partido de los Trabajadores (PT) en 1980 y de la principal central sindical brasileña, la Central Única de Trabajadores (CUT) en 1983, hicieron del SMABC¹ un verdadero punto de referencia del progreso social en el Brasil. Hasta el día de hoy el Sindicato de los Metalúrgicos del ABC sigue siendo uno de los más influyentes del país.

La región metropolitana de São Paulo concentra la gran industria, que era entonces el destino de un sinnúmero de migrantes que abandonaban las tierras semiáridas del nordeste en busca de un empleo y una vida mejor en la metrópoli. Sin embargo, a principios de los años noventa, la producción doméstica brasileña empezó a sufrir los efectos negativos de una política de apertura del país al comercio exterior. La región fue duramente golpeada por esa nueva coyuntura. El cierre de fábricas, las deslocalizaciones internas, el aumento del desempleo, la hiperinflación (1.149 por ciento en 1992), la confiscación de gran parte de los ahorros privados por parte del Gobierno federal y una campaña de privatización masiva de empresas públicas generaron una verdadera crisis económica y social. Esa nueva coyuntura demandaba nuevas formas de lucha sindical.

El Sindicato de los Metalúrgicos del ABC, como otros sindicatos del Brasil, mantenía desde los años noventa relaciones con organizaciones sindicales europeas. Dichos intercambios permitieron a los sindicalistas brasileños ver en la participación activa de los trabajadores en las empresas, mediante la cogestión, la autogestión o la creación de cooperativas de trabajo, medios coherentes para intentar hacer frente a la crisis y ensanchar el espectro de la acción sindical. Aunque el modelo cooperativo generaba muchas veces interrogantes y suscitaba debates ideológicos sobre el papel y la dinámica sindical aplicable a los trabajadores o a los cooperativistas propietarios colectivos de una empresa, el SMABC apoyó, junto con otros sindicatos y la CUT,

1. Véase <www.smabc.org.br>.

a los trabajadores de la más importante forja industrial de América Latina (Conforja) en su proceso de recuperación. Ese apoyo permitió, primero, la cogestión de la empresa y, a partir de 1997, la creación de una primera cooperativa de trabajadores, que retomó progresivamente todas las operaciones de la empresa desde su quiebra. Las actividades hoy se agrupan en el seno de la Cooperativa Central de Producción Industrial de Trabajadores en Metalurgia Uniforja (<www.uniforja.com.br>), que cuenta a la fecha con quinientos miembros asalariados.

La fundación de la Unisol

La Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (Unisol) fue constituida en febrero de 2000, emanando de la voluntad de las cooperativas creadas con el apoyo institucional de los Sindicatos de los Metalúrgicos del ABC y del municipio de Sorocaba, al igual que del Sindicato de los Químicos del ABC. Su cometido es el de reunir las cooperativas creadas con el apoyo de otros sindicatos, en primer lugar en el territorio del estado de São Paulo. Por su parte, la CUT lanzó en 1999 la Agencia de Desarrollo Solidario, con la finalidad de organizar y apoyar el desarrollo local en las distintas regiones del país.

Hoy la Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (Unisol Brasil) cuenta con más de 750 organizaciones repartidas entre los 27 estados del país y representa a más de 70.000 trabajadores de distintos sectores (agricultura familiar, alimentación, apicultura, artesanía, confección y textil, construcción civil, cooperativismo social, reciclado, fruticultura, metalurgia y

Gráfico 1. Sectores de actividad de la UNISOL

| | | | |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • UNISOL Finanzas • Fondo de Inversión Solidario | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a proyectos de ley • Ley general de cooperativas, cooperativas de trabajo y economía solidaria | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión • Autogestión | <ul style="list-style-type: none"> • Centro de comercialización • Internacionalización |
| Crédito | Apoyo jurídico | Formación | Acceso a los mercados |
| <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de tecnologías sociales • Modernización de los procesos de producción | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de redes de producción y comercialización entre empresas | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la elaboración de leyes para el mantenimiento y desarrollo de la economía solidaria | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la implantación de modelos en el Brasil • Difusión de la economía solidaria en otros países |
| Tecnología | Redes y cadenas | Políticas públicas | Cooperación internacional |

polímeros). En 2011 la cifra consolidada de negocios de las cooperativas y las iniciativas empresariales solidarias de la Unisol era superior a 1.250 millones de dólares estadounidenses.

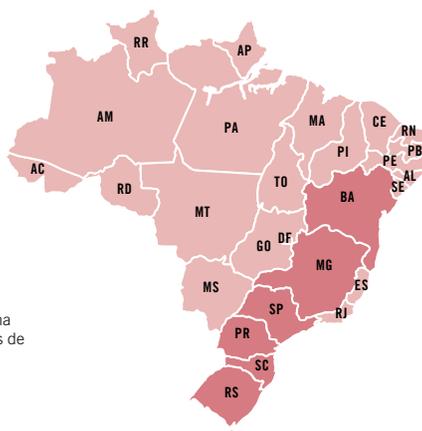
Verdadera federación de cooperativas de trabajo, la Unisol se propuso como misión organizar, representar y hacer concertar, de manera amplia y transparente, las cooperativas, asociaciones y otras empresas autogestionarias de la economía solidaria a través de la promoción de la intercooperación, de la igualdad social y económica, de la dignidad humana y del desarrollo sostenible. La Unisol tiene como objetivo reunir a las cooperativas y empresas colectivas creadas por los trabajadores a fin de promover la mejora socio-económica de sus miembros y de garantizar un trabajo y una remuneración dignos. La Unisol actúa sobre ocho sectores de actividad diferentes al servicio de las organizaciones miembros (véase el gráfico 1).

La Unisol y sus miembros están comprometidos en perseguir las siguientes finalidades: *a)* el desarrollo sostenido y solidario de las empresas y de las regiones donde se establecen; *b)* una práctica centrada en los campos económico, educativo y ambiental; *c)* la mejora de la calidad de vida de los trabajadores comprometidos en las empresas y en las actividades conexas; *d)* el fomento y el apoyo a la organización de los trabajadores y las poblaciones en situación de pobreza o de desempleo, al igual que los grupos amenazados de perder sus empleos; *e)* la eficacia económica y la excelencia en el desarrollo y la comercialización de productos y servicios como un mecanismo fundamental para asegurar la perennidad y el progreso de la iniciativa empresarial; *f)* respetar las normas de salud y seguridad en el trabajo y buscar su mejora continua (véase <www.unisolbrasil.org.br>).

La Unisol Brasil trata de fortalecer las alianzas institucionales con los organismos sindicales de representación nacional e internacional, aspirando a

Gráfico 2. Empresas recuperadas

25 empresas recuperadas*
en 6 estados: Río Grande do Sul (RS),
Santa Catarina (SC), Paraná (PR),
São Paulo (SP), Minas Gerais (MG)
y Bahía (BA).



* Empresas cerradas y reactivadas en forma de cooperativas de trabajo u otras formas de empresa autogestionaria.

Fuente: UNISOL.

reforzar la cooperación y la economía solidaria, que comparten los principios de solidaridad, autogestión, participación colectiva en la toma de decisión, promoción de la igualdad, de la justicia social y del desarrollo. Veinticinco empresas se han recuperado en seis estados brasileños, como se muestra en gráfico 2.

La posición de la CUT a favor de las cooperativas y de la economía solidaria

La CUT apoya, igualmente, el desarrollo solidario, tal como se registra en las resoluciones del 10.º Plenario Nacional de la CUT de mayo de 2002 (véase el recuadro 1).

Recuadro 1. Extractos de las resoluciones del 10.º Plenario Nacional de la CUT de mayo de 2002

El séptimo Congreso Nacional de la CUT aprobó la construcción de una economía solidaria como una estrategia de su acción política. La economía solidaria es considerada como un proyecto de clase articulado alrededor de las reivindicaciones históricas de la Central. Las principales tareas de la CUT en este aspecto son:

- La organización del trabajo asalariado;
- La lucha por la creación de productos de financiación y de políticas públicas adaptadas a favor de las cooperativas;
- La realización de movilizaciones conjuntas en defensa del empleo;
- La puesta en marcha de un programa de educación sobre la economía solidaria;
- La acción para la constitución de nuevas cooperativas, y
- La lucha contra las falsas cooperativas.

La economía solidaria es un proyecto de consolidación de la autogestión de las empresas y representa una fuente alternativa de empleo y de ingresos para los trabajadores. Se trata de experiencias concretas de nuevas relaciones de trabajo que rompen con la subordinación del trabajador al capital, que favorecen el establecimiento de relaciones democráticas en la gestión del trabajo y de la producción. La autogestión de la producción es un proceso educativo fundamental para la construcción de la democracia en la sociedad.

La economía solidaria es una estrategia importante de inclusión social y de promoción de un modelo de desarrollo sostenible, una iniciativa que debe ser profundizada. En tal contexto, la CUT desarrolla, a través de la Agencia de Desarrollo Solidario (ADS) y la Unisol, políticas y acciones estratégicas que conducen al fortalecimiento organizativo e institucional de las iniciativas empresariales solidarias.

La economía solidaria es un proyecto histórico y auténtico de la clase obrera [...] que brinda a los trabajadores nuevos conocimientos para asumir colectivamente la gestión de las empresas según los principios democráticos e igualitarios. El éxito de la economía solidaria depende de un proceso a la vez económico y político [...] a favor del fortalecimiento de las capacidades técnicas de los trabajadores y de las condiciones económicas que amplíen su producción y gestión.

La Confederación de Sindicatos Nacionales, los instrumentos colectivos y la cooperación internacional

Cooperación
entre organizaciones
sindicales del Brasil
y el Canadá

En el Canadá, por su parte, la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) históricamente ha promovido o apoyado la creación de «instrumentos colectivos», es decir, de organizaciones complementarias que apuntan a enfrentar los retos del empleo, de la democratización de la economía y de la movilización del ahorro colectivo. Hoy, la denominación «instrumentos colectivos» designa a nueve organizaciones fundadas entre 1971 y 2008 que comparten los mismos valores, tienen las mismas misiones específicas complementarias y poseen gobernanzas autónomas. Son las siguientes:

- a) Caja de Economía Solidaria Desjardins (cooperativa de productos financieros, creada en 1971);
- b) MCE Conseils (grupo de asesoramiento en gestión y en iniciativa empresarial colectiva, en 1987);
- c) Bâtirente (sistema complementario de ahorro-jubilación, en 1987);
- d) Fondation – Fondos CSN para la cooperación y el empleo (fondos de capital de riesgo y de desarrollo alimentado por el ahorro de los trabajadores, en 1995);
- e) Filaction (fondos de desarrollo, en 2000);
- f) Neuvaction (asesoría en desarrollo organizativo, en 2000);
- g) Desarrollo Solidario Internacional (cooperación internacional, en 2004);
- h) Caja de Economía Desjardins Le Chaînon – Honoré-Mercier (2005), e
- i) Plandaction (asesoría de planificación financiera individual, en 2008).

Asimismo la Confederación de Sindicatos Nacionales ha promovido la creación de un conjunto de organizaciones autónomas que tienen como meta el desarrollo económico socialmente responsable, y como misión la de ofrecer servicios técnicos en gestión, además de productos financieros con vistas a mantener y crear empleos. Estas organizaciones privilegian el apoyo a las iniciativas empresariales de la economía solidaria, tales como las cooperativas de trabajo. Miles de iniciativas empresariales son financiadas a través de esta red, que ha hecho posible convertir decenas de empresas con dificultades en cooperativas de trabajo.

La posición de la CSN a favor de las cooperativas y de la economía solidaria

La Confederación de Sindicatos Nacionales alienta el desarrollo de cooperativas de trabajo como vía para el cambio social desde hace décadas. Este punto forma parte de sus preocupaciones inherentes desde sus inicios, como

se puede ver reflejado en su declaración de principios, donde dice: «un desarrollo económico que no tiene como finalidad el desarrollo social carece de sentido». En un mundo donde el poder económico está cada vez más centralizado, la CSN sostiene que el desarrollo debe servir a los intereses del conjunto, en lugar de ser desviado para servir a las ganancias de algunos más pudientes. Las condiciones de un desarrollo durable deben ser establecidas y rigurosamente aplicadas (CSN, 1990). Está previsto en sus estatutos y reglamentos «favorecer la creación de todas las instituciones capaces de ayudar a las trabajadoras y trabajadores, como por ejemplo las cooperativas».

Es necesario, por otra parte, comprender que la adhesión de la CSN al movimiento cooperativo no ha significado jamás un apoyo incondicional a los grupos y sistemas cooperativos establecidos. Es la finalidad de la fórmula cooperativa lo que sostiene la CSN, a saber, un ideal de distribución equitativa de la riqueza creada, de la apropiación y control de los medios colectivos de producción y mecanismos de gestión por parte de las trabajadoras y los trabajadores, la asunción autónoma de su destino por parte de las clases populares, y la democratización de los medios de trabajo y de vida.

La CSN ha mantenido siempre la misma convicción en materia de afinidad entre sindicato y cooperativa, a pesar de un contexto a menudo difícil, constituido por el antisindicalismo de amplios sectores del movimiento cooperativo tradicional. La CSN considera que estos últimos, con su posición hostil al sindicalismo, reniegan del cooperativismo mismo, que tiene históricamente el mismo origen que las organizaciones sindicales. Para la CSN, la economía solidaria es y debe seguir siendo un vector de democratización, de propiedad colectiva, de autonomía y de justicia.

El papel de los instrumentos colectivos en el apoyo a la economía solidaria

Los instrumentos colectivos de la CSN no se concentran únicamente en la economía solidaria. Una buena parte de sus activos es invertida en empresas privadas socialmente responsables. La contribución de la CSN al mantenimiento y creación de empleos sobrepasa ampliamente sus propios intereses internos y sirve a todo Quebec, con la condición de que los aliados respeten algunos valores básicos no negociables. Pero, además, constituye una fuerza de acción significativa, con 140.000 trabajadores cotizantes o miembros, 230 técnicos y profesionales, 2.300 millones de dólares canadienses de activos invertidos en la economía quebequense (véase el recuadro 2).

Estas organizaciones operan en convergencia con los valores de la CSN y ofrecen una sinergia a los sindicatos afiliados. Los trabajadores devienen cotizantes, ahorristas, prestatarios y emprendedores solidarios con el apoyo de instrumentos colectivos que les ofrecen productos de ahorro, de inversión y de crédito, así como asesoramiento técnico en finanzas, gestión y gobernanza

Recuadro 2. Los instrumentos colectivos de la CSN

- 9 organizaciones
- 140.000 trabajadores cotizantes o miembros
- 230 técnicos y profesionales
- 2.300 millones de dólares canadienses de activos
- mantenimiento y a la creación de 40.000 empleos en Quebec
- 2.900 empresas colectivas y privadas financiadas

Gráfico 3. La CSN y la mutualidad de los intercambios



a fin de acompañarlos en sus reivindicaciones o en sus proyectos de iniciativas empresariales colectivas. Es una relación de mutualidad de los intercambios (véase el gráfico 3).

Basado en la experiencia de la CSN y de las organizaciones que conforman los instrumentos colectivos, el Desarrollo Solidario Internacional (DSI) es «la red de la CSN de cooperación internacional para las finanzas solidarias y socialmente responsables». El DSI ofrece asimismo una conjugación de conocimientos basada en los valores de democracia, libertad, justicia, responsabilidad y solidaridad.

En el marco de una primera experiencia de cooperación internacional en el Brasil, proveniente de las relaciones sindicales entre la CSN y la CUT, el DSI y la Unisol tuvieron su primer contacto en 2007.

La alianza entre el DSI y la Unisol

Desde los primeros contactos con el DSI, la cuestión de la financiación de las empresas colectivas en el Brasil se presenta como una preocupación central para la Unisol. Existen en Quebec organizaciones especializadas, como

la Caja de Economía Solidaria, que disponen de productos financieros para las cooperativas y asociaciones, o bien los MCE Conseils, que ofrecen servicios profesionales adaptados que facilitan el acceso al crédito a empresas colectivas. No existen organizaciones con misiones específicas comparables a éstas en el Brasil. La visita a Quebec en abril de 2010 de una delegación brasileña² permitió confirmar la pertinencia de la experiencia de Quebec, no como un modelo a transportar al Brasil, sino como una fuente de inspiración para desarrollar iniciativas en ese país, en función de su propio marco jurídico, reglamentario e institucional, de apoyo a la iniciativa empresarial colectiva. Además de la especificidad de los productos y servicios ofrecidos a las empresas colectivas por las organizaciones de instrumentos colectivos de la CSN, el hecho de que esa experiencia de Quebec tuviera raíces sindicales rápidamente instaló un clima de confianza y una voluntad de pasar a la acción concreta.

El crédito complementario

Los primeros trabajos han tratado de la estrategia de financiación de cooperativas. Uno de los retos en la construcción de una red de apoyo a la puesta en marcha y al desarrollo de la economía solidaria es el de hacer disponible un conjunto de productos financieros que permitan equilibrar las necesidades de capitalización, de inversión y de crédito responsable y constructivo.

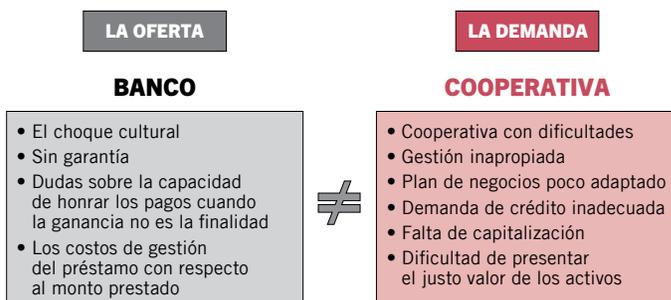
Observamos, en efecto, una escisión entre la iniciativa empresarial colectiva y el sector bancario. Esta escisión proviene algunas veces de una demanda de crédito mal formulada, pero se debe más frecuentemente a una resistencia cultural a la economía solidaria y, de manera más objetiva, a la ausencia de capitalización o de garantías suficientes, además de dudas sobre la capacidad de honrar los pagos (véase el gráfico 4).

El tema del acceso al crédito es central y puede ser solucionado de dos maneras. La primera reacción es la de sustituir al sector bancario tradicional, que manifiesta, habitualmente, una clara resistencia a los proyectos de iniciativa empresarial colectiva, tanto por razones de lógica racional interna como de prejuicios culturales e ideológicos. Se trata, entonces, de crear organizaciones financieras propias para la economía solidaria. Pero existe también un escenario de complementariedad en el que podemos intentar construir instrumentos complementarios que permitan atraer al sector financiero respondiendo a sus objeciones técnicas.

Ésa es la estrategia quebequense de dotarse de instrumentos complementarios que jueguen a la vez en la oferta y en la demanda de fondos disponibles para incrementar la calidad de los intercambios entre los actores y ofrecerles

2. Delegación brasileña compuesta de dos miembros de la dirección de la Unisol, el tesorero del Sindicato de los Metalúrgicos del ABC y un economista del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE).

Gráfico 4. Dificultades para las cooperativas en el mercado financiero

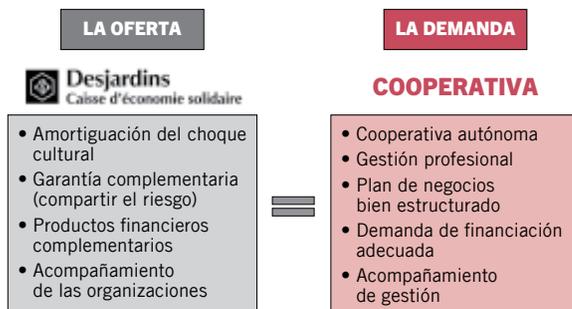


Cooperación entre organizaciones sindicales del Brasil y el Canadá

elementos de fortalecimiento que favorezcan el equilibrio entre las capacidades de las cooperativas y las exigencias de los bancos. Dicha complementariedad se construye a través de una mejor formulación de las demandas de financiación, la presencia de cooperativas de crédito dedicadas a la economía solidaria, un sistema público de garantía de crédito y fondos de capital de riesgo alimentados por el ahorro de los trabajadores y abiertos a los proyectos de economía solidaria.

Esos intercambios han suscitado en la Unisol reflexiones sobre la construcción de sus propios instrumentos de garantía de fondos, pero también sobre el acercamiento a aliados gubernamentales dispuestos al intercambio según las necesidades y capacidades de las cooperativas (véase el gráfico 5).

Gráfico 5. Instrumentos de garantía de financiación

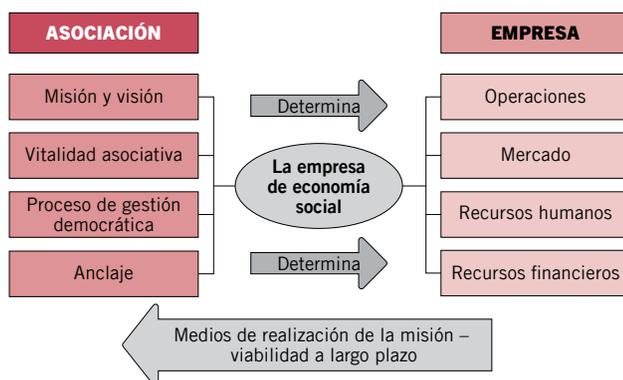


El primer proyecto

El primer proyecto consistía en poner la experiencia quebequense de gestión y financiación de empresas de economía social al servicio de los aliados brasileños. La idea era proveer informaciones estratégicas y operativas sobre los modelos existentes en Quebec y acompañar a la Unisol en la elaboración de un paquete de instrumentos a fin de brindar apoyo para el crecimiento de empresas solidarias. El elemento central de ese proyecto fue un mecanismo de análisis de empresas de economía social con el objetivo de ofrecer una base de diálogo con los actores de las finanzas brasileñas y demostrar la competencia de la Unisol para participar de las gestiones de financiación. Se trataba de:

- Aprovechar el ejemplo de la Guía de análisis de las empresas de economía social (RISQ, 2005) elaborada por los actores de las finanzas solidarias de Quebec;
- Realizar un esfuerzo de familiarización mutua entre las organizaciones brasileñas y quebequenses sobre sus orígenes, misión, servicios, redes y modos de funcionamiento;
- Presentar el cuadro general del análisis de las empresas de economía solidaria desde la lógica de la necesidad de equilibrio entre la vida asociativa y la vida económica de las organizaciones para luego proceder a los ajustes requeridos por la visión brasileña;
- Identificar los componentes requeridos por el análisis y la estructura de un referencial brasileño, aportando al cuadro global ese planteamiento analítico, y
- Construir un enfoque común de formación para compartir el referencial con las redes de apoyo a las empresas colectivas.

Gráfico 6. Dinámica de la asociación y la empresa



Ese escenario de cooperación reposa, en gran medida, sobre el principio de que las metas de la asociación y de la empresa deben fortalecerse mutuamente en la iniciativa empresarial de economía solidaria eficaz al servicio de sus miembros y su misión.

Ese equilibrio exige que la visión de la asociación no ponga en cuestión la eficacia económica de la empresa y que los objetivos empresariales no entren en contradicción con los valores de la asociación (véase el gráfico 6). Esta lectura ha sido compartida con los financiadores brasileños y ha favorecido la construcción de diálogos sobre la financiación de cooperativas.

El segundo proyecto apoyado por financiadores brasileños

Con el proyecto precedente, el DIEESE, la Unisol y la Fundación Banco del Brasil habían elaborado una metodología de análisis adaptada a las empresas solidarias, con el objetivo principal de permitir un análisis más apropiado de este tipo de empresas, como las cooperativas, a fin de apoyar la estructuración económica de las empresas y favorecer la recolección de fondos y de crédito accesible para sus asociados. El segundo proyecto, actualmente en marcha, tiene por objetivo contribuir al desarrollo de una larga sucesión de cooperativas de transformación en el sector lácteo y aplicar a sus proyectos el análisis del referencial. La idea es, entonces, lograr la consecución de dos objetivos:

- Objetivo 1. Acompañar y facilitar la aplicación de la metodología del referencial brasileño para el análisis de empresas de economía solidaria del sector lácteo del estado de Paraná, permitiendo el análisis y la cualificación de las demandas de crédito de proyectos de cooperativas destinadas a los financiadores;
- Objetivo 2. Contribuir a la construcción de modelos y la planificación estratégica de una oficina de apoyo y consulta destinada a proyectos de economía solidaria, apuntando a estructurar los proyectos de plan de negocios de cooperativas y favorecer su acceso al crédito ante los financiadores.

Algunas lecciones aprendidas

Los factores del éxito de las cooperativas

Esta iniciativa de apoyo a la creación y desarrollo de cooperativas reposa sobre algunas lecciones aprendidas. Una serie de elementos favorecen el éxito de los proyectos de cooperativas, ya sean proyectos de creación o de conversión de empresas privadas. Muchos de ellos han sido mencionados en la Guía de análisis de empresas de economía social de Quebec y adaptados para el referencial

brasileño: *a)* la factibilidad técnica y financiera; *b)* la predisposición cultural del grupo promotor; *c)* las condiciones objetivas de entendimiento con los aliados financieros; *d)* la gobernanza, la separación de poderes; *e)* la formación de los miembros; *f)* el respeto de los valores cooperativos, tales como la transparencia para con los miembros; *g)* el equilibrio y la complementariedad entre la democracia de la propiedad y la eficacia de la gestión, y *h)* el papel de los aliados en el proyecto (por ejemplo, los financiadores).

El papel del asesoramiento es complementario del de los aliados financieros. Sirve, en general, para validar la factibilidad del proyecto de cooperativa y, por lo tanto, su carácter deseable para los trabajadores miembros. Si ello se comprueba, su papel pasa a ser el de acercar a los promotores de los aliados financieros y obtener las mejores condiciones de financiación posibles. El asesoramiento se debe dar en múltiples niveles. Se inicia con la realización del estudio de mercado y de factibilidad a fin de asegurar que el proyecto de cooperativa ofrece posibilidades claras de éxito de cara al objetivo de mejorar las condiciones económicas y sociales de los miembros. En el caso de haber constatación positiva en este sentido, el paso siguiente consiste en la creación legal de la cooperativa, el dispositivo financiero, el establecimiento de una estructura interna de funcionamiento administrativo eficaz, la búsqueda y la negociación de la financiación y el apoyo a la gestión. En paralelo, es necesario proponer una extensa formación para los miembros de las cooperativas con el propósito de asegurar que ellos inviertan en un proyecto con plena conciencia de sus ventajas, riesgos y condiciones de éxito.

- a)* Formación previa a la creación: Presentación a todos los trabajadores de la fórmula cooperativa de las obligaciones y responsabilidades legales y financieras de los miembros, de la estructura decisonal, del funcionamiento estructurado de la cooperativa y de sus consecuencias sobre el funcionamiento interno de la empresa. La formación debe permitir la comprensión común del doble cometido de la persona, a la vez miembro de la cooperativa y asalariado sindicado de la empresa de propiedad de la cooperativa. En el mismo sentido, esta formación debe, igualmente, presentar el equilibrio entre una asociación colectiva y de propiedad democrática y las exigencias de eficacia de una empresa en una economía de mercado. Presentación de plan de negocios del proyecto a fin de que cada uno pueda captar las ventajas y riesgos.
- b)* Formación del consejo de administración: Presentación de los papeles y responsabilidades frente a la misión de la cooperativa y con relación a las partes interesadas internas y externas de la empresa cooperativa; de su funcionamiento y de los mecanismos de toma de decisión y de comunicación en la empresa. Un papel que se distingue de aquél de los gestores pero que asegura su convergencia con los valores de la cooperativa. Modo de selección y plantilla de personal a quien se delega la gestión de operaciones con la formulación de un mandato claro sobre el que se debe rendir cuentas.

- c) **Formación de seguimiento:** A continuación de un período bastante corto de operación de la empresa cooperativa, formación avanzada sobre los principios cooperativos y confrontación con lo experimentado por la organización. Presentación de los mecanismos de resolución de conflictos y de comprensión de los estados financieros.

Los recursos técnicos de apoyo a las cooperativas

El papel de los recursos técnicos al servicio de una misión social puede ser de múltiples niveles en el acompañamiento de un grupo de trabajadores que desean fundar una cooperativa o incluso otorgarle una nueva estructura de financiación.

Al inicio de las experiencias cooperativas, hemos llegado a creer, en un impulso de entusiasmo, que la colectivización podía suplantar el conocimiento de producción (a menudo, adquirido), de gestión y de ventas (más raramente presente entre los trabajadores sindicados). Pero hoy se sabe que la empresa cooperativa democrática debe también ser eficaz y competitiva en un mercado privado. El conjunto de los conocimientos requeridos por la gestión deben ser reagrupados en la cooperativa u operar en estrecha alianza con ella. Es esencial ofrecer a los grupos de trabajadores los conocimientos específicos que son indispensables en los diversos estadios de desarrollo de su empresa.

De la técnica

La presencia del asesoramiento debe permitir que los fundadores y gestores de cooperativas aprovechen:

- a) un conocimiento multidisciplinario que posibilita juzgar el conjunto del proyecto, su factibilidad y la manera más adecuada de financiarlo;
- b) un proceso de formación continua y en conexión directa con su proyecto de negocios, que debe cubrir a la vez los aspectos empresariales y cooperativos del proyecto;
- c) una estrategia de comunicación regular del avance de los trabajos en beneficio del conjunto de los miembros;
- d) un apoyo en la negociación del crédito con los distintos financiadores, tanto institucionales como gubernamentales, y
- e) la disponibilidad de un acompañamiento de gestión para apoyar el proyecto desde su lanzamiento y adaptarlo a las vicisitudes.

Es una fuente de conocimiento complementaria pero también una fuente de eficiencia en la realización de las transacciones.

Del planteamiento

El recurso técnico jamás debe sustituir al grupo promotor. Este último es el responsable del proyecto. Él es el que debe mostrar voluntad firme y a largo plazo, al igual que las capacidades de realizar el proyecto y de administrar la empresa cuando el asesor haya terminado su parte. El asesor completa el equipo según las necesidades específicas o temporarias, pero no debe ser el centro.

Se trata de apoyar al grupo promotor sin reemplazarlo, ayudarlo a vencer a sus aliados. Se trata, además, de alentarlos a hacer todo el trabajo posible a fin de maximizar el dominio y la comprensión global de los trabajadores con respecto a su proyecto.

De la ética

El papel del asesoramiento no es solamente técnico, sino que, a veces, debe hacer de la conciencia del promotor. Es esencial juzgar las oportunidades de éxito del proyecto. El asesor debe validar la adecuación entre el coeficiente de dificultad del proyecto y los recursos puestos a su disposición. Es necesario identificar las faltas y encontrar las soluciones que vuelvan viable el proyecto.

De los valores

Es, además, un papel de transmisión de valores. Los grupos que se aventuran por el camino de la cooperación deben, en efecto, compartir un proyecto, pero también ciertos valores que dictarán las relaciones entre sí y también con sus aliados. Sin el conocimiento de sus valores, sin su apropiación, la fórmula cooperativa puede devenir una fuente de conflictos peligrosos para la cooperativa y sus miembros. En cambio, con esta apropiación, la fórmula cooperativa aporta la accesibilidad colectiva a la iniciativa empresarial, una gestión democrática eficaz y una distribución equitativa de los excedentes.

De la estrategia

El asesoramiento debe ayudar a hacer las elecciones que maximicen las posibilidades de éxito y minimicen los costos para los trabajadores. Para el asesoramiento, se trata de asegurar los cuatro niveles de equilibrio siguientes:

- a) El equilibrio entre los recursos financieros y las necesidades de la empresa. Ésta debe disponer de un margen de maniobra necesario para hacer frente a los imprevistos sin para ello inflar inútilmente los gastos financieros de la empresa.

- b) El equilibrio entre el compromiso de los miembros para una capitalización suficiente pero también la limitación de su esfuerzo financiero a su capacidad. La cooperativa es una forma de empresa que permite a los individuos ofrecerse conjuntamente los medios de subsanar las necesidades económicas o sociales que comparten. La accesibilidad colectiva a la iniciativa empresarial es, entonces, uno de los valores del modelo cooperativo que tiende a limitar el esfuerzo individual demandado. Por otro lado, un vínculo monetario entre la cooperativa y sus miembros es necesario para asegurar el compromiso constante de los miembros y su inversión cotidiana en su desarrollo. Ese esfuerzo es, además, un signo de confianza e interés que ayuda a convencer a los financiadores a otorgar crédito a la empresa.
- c) El equilibrio entre la financiación interna por la inversión de capital de los trabajadores y la financiación externa por los préstamos y la capitalización complementaria requerida. La combinación de los diferentes vehículos permite un apalancamiento y una mayor accesibilidad al crédito, y contribuye al objetivo de reducir los gastos financieros. Una estrategia de financiación debe permitir equilibrar la economía de los intereses pagados con la flexibilidad de los pagos, la disponibilidad de esfuerzos suplementarios posibles y la adaptación de esa financiación a los ciclos anuales y estacionales de la empresa.
- d) El equilibrio y la conjugación de las dimensiones económicas, sociales y ambientales inherentes a las operaciones y a las elecciones de productos y servicios ofrecidos, al igual que a la forma de producirlos.

De la diplomacia

El trabajo de asesoramiento es en buena parte pedagógico, en la medida en que la transferencia de conocimientos generales a los miembros de la cooperativa es esencial para el éxito de su intervención. Su comprensión del proceso técnico es importante y, sobre todo, su comprensión de los factores cruciales del éxito de su proyecto de empresa.

La comprensión de su doble papel de miembro de la cooperativa y de asalariado de la misma no debe limitarse al director general, sino que debe ser compartida por el mayor número posible de miembros de la cooperativa. Todos deben haber tenido conocimiento de las consideraciones formuladas y de la estrategia propuesta.

Cuatro lecciones centrales deben aplicarse a todo proceso de creación o de conversión para la puesta en marcha de una cooperativa

Primera lección

Debemos estar constantemente atentos a tres preocupaciones centrales en los análisis realizados para evaluar un proyecto de cooperativa: *a)* el mantenimiento y la creación de empleos sobre bases duraderas; *b)* la gestión participativa, si no la autogestión, y *c)* el rendimiento de la inversión fruto del esfuerzo financiero de los trabajadores.

Estos retos están siempre presentes, aunque con pesos relativos muy variables. El modelo cooperativo consiste en un instrumento y un medio de elección para lograr esos objetivos. Pero no es más que un medio, y no un objetivo en sí mismo. Cada posibilidad de creación de cooperativa debe ser evaluada según sus probabilidades de éxito duradero, con las condiciones de trabajo cercanas a lo óptimo en función de las posibilidades alternativas ofrecidas a los trabajadores.

Segunda lección

Este tipo de proyecto de recuperación o reactivación exige un cuadro de la situación económica muy preciso, que navega entre la amenaza y la oportunidad. Se trata de encontrar empresas a las que les vaya tan mal como para que los empleadores quieran venderlas o cerrarlas y, al mismo tiempo, estén tan bien como para que pueda ser de interés para los trabajadores el comprarlas y acomodarlas en los nichos de actividades que permitan recuperar su viabilidad.

Tres posibilidades pueden permitir un caso de ese tipo: *a)* una diferencia de lectura de la situación real de la empresa o una estrategia de gestión mejorada; *b)* una diferencia en la expectativa de rendimiento, en la que lo principal es el empleo y el salario para las trabajadoras y los trabajadores, y *c)* una diferencia en la energía dedicada al proyecto, que se explica por la diferencia de edad, de intereses o de redes de aliados financieros.

Tercera lección

Una cooperativa es un modo de propiedad de una empresa, por ende, de una operación económica que debe ser duradera y, a la vez, rentable, para servir a su misión de largo plazo, la de ofrecer trabajo a sus miembros en las mejores condiciones socioeconómicas posibles.

Cuarta lección

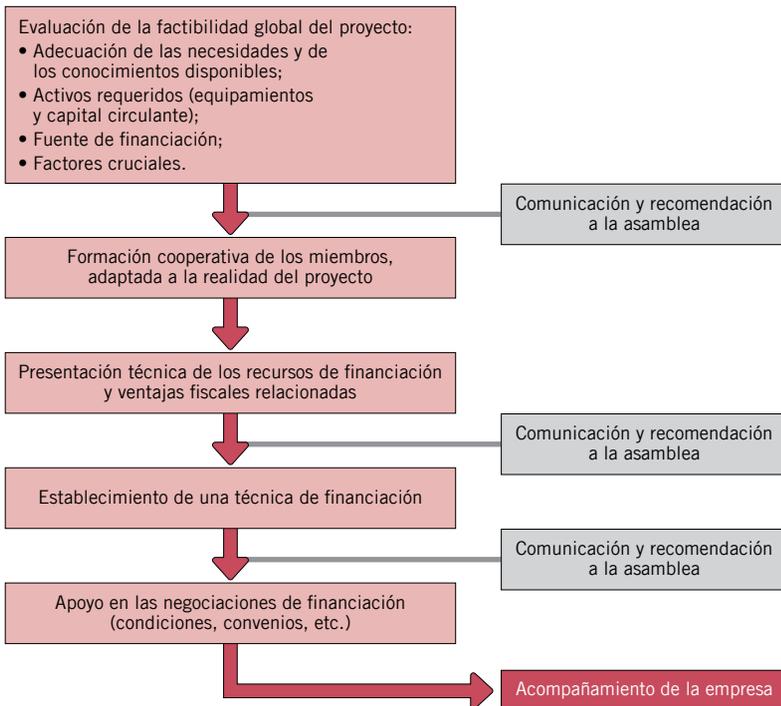
La cooperativa es una fórmula de iniciativa empresarial colectiva privilegiada por las centrales sindicales en nuestro proyecto de cooperación, porque creemos en su eficacia y en su carácter democrático.

Por otra parte, es arriesgado imponer o forzar la iniciativa empresarial de un grupo. Podemos incentivar, apoyar y acompañar a un emprendedor individual o colectivo, pero no lo podemos inventar.

Los miembros y los elegidos deben, entonces, estar formados y ser apoyados a fin de ocupar sus puestos con el profesionalismo requerido. El mensaje de las reglas cooperativas, las obligaciones y los derechos deben ser comunicados regularmente para asegurar una gobernanza respetuosa de los valores, la eficacia en su modo de decisión y agilidad en la transmisión de las informaciones, de los conocimientos y las motivaciones al conjunto de los miembros.

El gráfico 7 muestra un posible procedimiento de los pasos a seguir en la creación de una cooperativa.

Gráfico 7. La creación de una cooperativa: los pasos a seguir



Las relaciones entre sindicatos y cooperativas

Los sindicatos y las cooperativas comparten una voluntad de actuar a favor de la satisfacción de sus necesidades sociales y económicas, pero a través de medios que son diferentes, complementarios. Ambas estructuras poseen una lógica democrática y colectiva, que asegura la primacía de las personas sobre el capital. No obstante ello, la cohabitación entre las dos estructuras no es automática y, a veces, produce tensiones.

No obstante, la convergencia ideológica es clara. La cooperativa es una estructura de propiedad que favorece la gestión participativa. La asociación cooperativa asume la propiedad colectiva de la empresa. El sindicato, por su parte, vela por el desarrollo de relaciones equitativas según el estatuto y la condición de asalariados en su empresa. Se da, empero, una legitimidad representativa compartida que puede producir una disputa por la representatividad de los trabajadores. La dinámica colectiva se modifica, tanto en el sindicato como en la cooperativa. Aun a pesar de la descripción de los papeles a partir de los estatutos, la lógica de negociación colectiva encuentra fronteras porosas, sobre todo en las negociaciones sectoriales donde una minoría de empleadores son cooperativas. El diálogo sobre las condiciones de trabajo debe estar basado en un proceso transparente y respetuoso de los papeles de cada uno, dado que las dos partes (cooperativa y sindicato) defienden los intereses del mismo grupo. Pero, en la aplicación de las reglas, el papel del sindicato permanece fuerte. Éste se incrementa incluso porque el sindicato puede convertirse en el defensor de la democracia cooperativa.

A modo de conclusión

Los actores de este proyecto de cooperación internacional comparten una visión democrática de la organización de la actividad económica y defienden el acceso colectivo a la iniciativa empresarial al servicio del ser humano. En ese sentido el movimiento cooperativo puede contar con su apoyo.

- La cooperación es un medio complementario de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, y está, además, en plena convergencia con los objetivos sindicales.
- La cooperativa es un modo de empresa diferente. De ello se desprende la necesidad de una acción sindical adaptada a ese modo de propiedad.
- La cooperativa no es una finalidad sino un medio de democratización económica al servicio del mantenimiento y la creación de empleo, de la gestión participativa y de la obtención de mejores condiciones de trabajo.
- Una empresa privada enferma no se vuelve sana por el solo hecho de cambiar de estatus jurídico.

- Una red de apoyo externo técnico y un conjunto de servicios financieros complementarios es, a menudo, fundamental antes, durante y después de la creación de la cooperativa. Una federación puede asegurar la presencia de esa red.

La cooperación entre el Brasil y Quebec en los campos de la economía solidaria y de la acción sindical enriquece las prácticas de las dos redes mediante el intercambio de instrumentos, de análisis estratégicos y de lecciones aprendidas sobre la base de sus respectivas experiencias y de las dificultades propias del contexto de intervención de cada una de las dos realidades. El aprendizaje es mutuamente beneficioso para la mejora de las capacidades de las acciones solidarias y colectivas en pro del mantenimiento y la creación de empleos, sobre todo a través de la iniciativa empresarial colectiva.

Referencias

- CSN (Confederación de Sindicatos Nacionales). 1990. *Notre présence syndicale auprès des coopératives*. Quebec (Canadá).
- RISQ (Réseau d'investissement social du Québec). 2005. *The guide for analysis of social economy enterprises*. Quebec (Canadá), RISQ.

Los sindicatos y las cooperativas de trabajadores en Europa: una relación gana-gana

*Maximizar el potencial social y económico
de las cooperativas de trabajo asociado*

Marina Monaco

Confederación Europea de Sindicatos (CES)

Luca Pastorelli

Servicio Europeo de Investigación y Desarrollo para la Economía Social (DIESIS)

Los autores agradecen a los investigadores, funcionarios y representantes de los movimientos sindical y cooperativo que han dedicado su tiempo – y su confianza – a las entrevistas llevadas a cabo en el curso de la presente investigación.

La estrategia de crecimiento de diez años de la Unión Europea (UE) convoca a las empresas de la economía social, particularmente a las cooperativas, a contribuir activamente con el objetivo general de alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador hasta 2020 (Comisión Europea, 2010a y 2010b). Debido a sus singulares características las cooperativas son vistas como capaces de tener éxito tanto en el frente económico como en el social. Esto requiere encontrar un equilibrio entre los intereses económicos y sociales de las empresas, de la fuerza de trabajo y de la comunidad como un todo, un arduo ejercicio para los actores económicos y sociales en todos los ámbitos, sobre todo en un contexto globalizado complejo y en tiempos de tensión económica.

Las asociaciones de cooperativas de trabajadores se han aliado, a menudo, a los sindicatos para perseguir objetivos comunes de empleo, innovación, formación, inclusión social, equidad y sostenibilidad ambiental. Ambos movimientos comparten las mismas raíces históricas y un compromiso de larga data con las cuestiones laborales, lo que, seguramente, facilita su trabajo conjunto en pro del éxito de los objetivos mencionados, como bien lo ilustra la experiencia de varios países de la UE. Esto es particularmente cierto en los campos de las relaciones laborales y el diálogo social, abarcando, muchas veces, a autoridades públicas en procesos tripartitos.

Todo esto, sin embargo, sólo puede ocurrir si se dan ciertas condiciones metodológicas y sustantivas, porque si bien los objetivos compartidos de sindicatos y cooperativas de trabajadores presentan el potencial para una relación constructiva, ésta no estará exenta de tensiones y, a veces, incluso de conflictos.

Este artículo se basa en una investigación de campo original destinada a entender mejor los principales elementos de las relaciones entre sindicatos y cooperativas de trabajadores europeos en el contexto económico y social actual. El objetivo fue identificar las razones para los acercamientos y distanciamientos entre esos actores, los desafíos respectivos y compartidos, así como los buenos métodos para intercambiar y alcanzar objetivos comunes. Para ello, la investigación se centró en las prácticas de diálogo social y en las relaciones laborales en todas las escalas porque, dada la complejidad de la tarea de integrar objetivos económicos y sociales, el diálogo social resulta un campo fértil para el encuentro de los intereses de los trabajadores y de las empresas. Allí, la calidad del empleo, las buenas condiciones de trabajo y el alto desempeño económico confluyen en beneficio de los sindicatos y del mundo cooperativo de igual manera. El presente artículo es pues un análisis en profundidad de los contextos en los cuales el diálogo social puede ser el método para alcanzar compromisos exitosos entre ambos movimientos, tratando de identificar, además, las condiciones necesarias para que esto ocurra.

Partiendo de la exploración de la relativamente escasa bibliografía especializada de los últimos decenios, la investigación abarcó cuatro países

Europeos – España, Francia, Italia y Reino Unido – en los que tanto el movimiento sindical como el cooperativo están bien enraizados y activos. Se llevó a cabo una serie de entrevistas con representantes de ambos movimientos y se reunió información directa en todas las escalas (nacional, regional, local y de empresa).

El artículo ilustra cómo sindicatos y asociaciones tradicionales de cooperativas comparten un conjunto de valores que determinan su comportamiento como actores colectivos, pero también resalta las tensiones que pueden surgir entre los dos movimientos. Éstas conciernen, en general, a la percepción del riesgo de que las cooperativas de trabajadores proporcionen salarios y condiciones de trabajo inferiores a los de otras empresas; o bien a derechos, prerrogativas y tratamiento desiguales para trabajadores miembros y no miembros; o incluso a la autoexplotación y falta de grado efectivo de compromiso, conciencia y libertad de los trabajadores miembros en la toma de decisiones.

Al evaluar tales críticas, nuestra intención es la de identificar caminos que permitan a ambos movimientos colaborar en la construcción de una economía de mercado que también promueva el desarrollo social. El texto describe de qué manera el movimiento de cooperativas de trabajadores es capaz de alcanzar soluciones integradas para superar dificultades económicas y legislativas recurriendo a sus valores centrales, tales como la prioridad dada a las personas, el respeto de los derechos laborales y el diálogo firme con los trabajadores, los sindicatos y las autoridades públicas. Esas soluciones innovadoras, concebidas e implementadas juntamente con los sindicatos, pueden traer beneficios económicos y sociales relevantes a las empresas, a los trabajadores y a los ciudadanos en general, simultáneamente.

Una serie de estudios de caso ofrece datos acerca de tales prácticas innovadoras. Las experiencias son de dos tipos: el primero muestra resultados positivos alcanzados colectivamente a través de intensivo diálogo social y empeño entre los actores sociales y las autoridades públicas; el segundo se refiere a la dimensión social del puesto de trabajo, donde el diálogo social y el compromiso de los trabajadores conduce a estrategias empresariales creadas a medida. Aquí, condiciones de trabajo, gestión del cambio, valoración de los recursos humanos y promoción empresarial van de la mano.

Sindicatos y cooperativas de trabajadores: valores y métodos compartidos

La bibliografía especializada y los datos fruto de nuestra investigación muestran que ambos movimientos comparten raíces históricas similares, valores y objetivos comunes, y una metodología basada en el diálogo y en la participación de los trabajadores. Esas afinidades son la fuente de las buenas relaciones entre los sindicatos y las principales organizaciones de cooperativas¹. Sin embargo, esas afinidades, a veces, parecen más débiles en los lugares de trabajo y a la hora de representar los intereses de las organizaciones de cooperativas más recientemente establecidas.

Un conjunto de valores comunes

Los resultados de la investigación indican que poseer un conjunto de valores compartidos constituye un factor clave. La promoción de los temas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores son de responsabilidad de los sindicatos. Por otra parte, en palabras de Paolo Cattabiani, presidente de la Legacoop Emilia Romagna, el trabajo es también el «componente constitutivo del pacto cooperativo de ayer, de hoy y de mañana» (Cattabiani, 2012) y, sobre todo, para las cooperativas de trabajadores, la principal razón para el intercambio mutuo.

En algunos países, sindicatos y asociaciones de cooperativas solían colaborar estrechamente con los partidos políticos más importantes². Hoy en día, las principales asociaciones de cooperativas todavía consideran el trabajo como una clave para la democracia, la libertad y la dignidad individuales, la inclusión y la cohesión social, la legalidad y la seguridad: un factor crucial para el desarrollo tanto colectivo como individual.

Las cooperativas de trabajadores, en particular, reclaman una «atención primordial a las personas», en su papel de trabajadores – también, pero no necesariamente – miembros de cooperativas, al igual que como individuos y ciudadanos, como parte integrante de la comunidad. En las principales organizaciones de cooperativas tradicionalmente establecidas, esa atención a las personas va consistentemente de la mano de la atención a los derechos. En

1. La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (Coceta), en España; las Sociétés coopératives et participatives (Scop), en Francia; la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop), la Confederazione Cooperative Italiane (Confcooperative) y la Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI), en Italia, y la Cooperatives UK, en el Reino Unido.

2. Esto es particularmente evidente en los países como España e Italia, caracterizados por un pluralismo sindical, donde las organizaciones sindicales solían estar vinculadas a los movimientos ideológicos y a los partidos políticos. También en el Reino Unido, aunque en menor extensión, los movimientos sindical y cooperativo aparecen tradicionalmente cercanos al Partido Laborista y a otras expresiones políticas de izquierda.

particular, se insiste en el derecho fundamental al trabajo y al trabajo decente, así como en el derecho de los trabajadores de participar en las decisiones estratégicas y organizativas que a menudo determinan la concreta realización de los propios derechos antes mencionados. De esta manera, se busca especialmente hacer negocios de forma coherente a fin de impulsar los objetivos tanto sociales como colectivos (véase ACI, 2005, en particular, artículo I.1; Comisión Europea, 2011a, y Parlamento Europeo, 2012).

Éste es el conjunto de valores que caracteriza un genuino modelo cooperativo, que refleja las inspiraciones del movimiento cooperativo y está fundamentado en las disposiciones legislativas y regulatorias que rigen a las cooperativas. Es, además, en función de estos valores que los sindicatos reconocen a las organizaciones cooperativas más *tradicionales* como interlocutores activos, como aliados que desean implementar un modelo empresarial pensado para proveer un bienestar generalizado, basado en la democratización de la economía y en la justicia y equidad en los procesos de gobernanza y en la distribución de recursos.

La identidad cooperativa como rasgo de las relaciones laborales

Las frecuentes referencias a esos valores compartidos muestran que éstos tienen repercusiones sobre las relaciones laborales. En las diferentes formas de interacción que tienen lugar en las relaciones laborales – incluso la confrontación –, la experiencia demuestra que esta herencia compartida, en parte, reduce el conflicto y, muchas veces, influye positivamente en el marco relacional, al igual que en las condiciones de trabajo.

Este círculo virtuoso resulta de toda una serie de factores. En las regiones con mayor concentración de cooperativas de trabajadores³, la tasa de sindicación, la tasa de cobertura de la negociación colectiva a escala de la empresa y el porcentaje de contratos de empleo por tiempo indeterminado⁴ son, normalmente, muy altos, a la vez que se registra un grado de conflicto bastante bajo. Las cooperativas pueden, por lo tanto, actuar como empleadores comprensivos, abiertos al diálogo y a la participación, coherentes con sus valores fundacionales tradicionales.

A este respecto, se destaca el papel clave desempeñado por las asociaciones de cooperativas. Éstas, además de respetar el apropiado equilibrio de poderes y

3. En Italia, la región de la Emilia Romagna; en Francia, la región Ródano-Alpes y la región metropolitana de París, Isla de Francia, y en el Reino Unido, Gales.

4. Por ejemplo, en la Emilia Romagna, la tasa de sindicación en cooperativas de trabajadores llega casi al 90 por ciento. Allí, en las cooperativas afiliadas a la Legacoop – la organización de cooperativas más importante de la región –, se registra un 85 por ciento de contratos por tiempo indeterminado entre sus empleados.

responsabilidades, al ejercer su función de representación democrática proveen orientación y soporte a sus empresas afiliadas. La adhesión a grandes organizaciones de cooperativas, normalmente, se traduce en asesoramiento y supervisión, por ejemplo, en los balances de las empresas, en el cumplimiento de las leyes y estatutos cooperativos y de las normativas fiscales y laborales, así como de los acuerdos colectivos vigentes. El total cumplimiento del sistema normativo a menudo representa una condición necesaria para la afiliación de las cooperativas a la asociación. Tal acción se muestra especialmente relevante contra la opinión de que las cooperativas no son empresas *virtuosas* en sí mismas: si bien las características intrínsecas de su modelo empresarial las predispone a la implementación de objetivos orientados por valores, esas características por sí solas no son suficientes para asegurar un intercambio mutualista.

Cooperativas: los caminos característicos del diálogo social y la negociación colectiva

Nuestra investigación en los países seleccionados señala que las relaciones laborales en el mundo cooperativo tienden a reproducir los modelos nacionales, pero con ciertas peculiaridades específicas de las cooperativas. Esto ocurre en mayor grado en los países donde las asociaciones de cooperativas están firmemente establecidas y el sistema nacional les permite hacerlo.

En general, las asociaciones de cooperativas suelen estar comprometidas, aunque en diferente medida, en el diálogo tripartito con instituciones públicas en los varios ámbitos, con el propósito de influenciar políticas generales y planes para elevar el bienestar social y económico⁵. Además, bilateralmente, tienden a ejercer de modo autónomo los poderes que emanan de su reconocimiento como interlocutores sociales, desarrollando sus propias vías de negociación colectiva. Esto ocurre, especialmente, en Italia, donde las organizaciones de cooperativas – interlocutores sociales a todos los efectos – negocian y firman acuerdos colectivos nacionales diferentes de aquéllos destinados a las empresas no cooperativas. Esta práctica también ha surgido en otros países, aunque con un alcance menor y de formas diversas⁶.

5. En España, Francia y Reino Unido las organizaciones de cooperativas son interlocutores de las autoridades públicas, pero de forma mucho menos vinculante que en Italia, donde gozan de pleno poder de negociación en un ámbito intersectorial, hacen tratativas y firman acuerdos marco con el gobierno y los sindicatos más representativos y otras organizaciones de empleadores.

6. A escala sectorial, las organizaciones de cooperativas son reconocidas como interlocutores sociales plenos con relativo poder de negociación colectiva sólo en Italia. Los acuerdos sectoriales nacionales que firman son vinculantes para todos sus miembros asociados. En Francia tales prácticas son excepcionales. En España y Reino Unido las organizaciones de cooperativas pueden establecer negociaciones territoriales o multiempleador, aunque el poder final de negociación se reduce, de modo exclusivo, al ámbito de la empresa.

Esto también vale para sectores clave⁷ en los que las empresas cooperativas se destacan como entidades económicas de peso.

Tal observación es válida, sin lugar a dudas, no sólo para el método de negociación colectiva, sino también con relación a sus resultados cualitativos. En los últimos años los resultados económicos y las remuneraciones han sido, en promedio, superiores a los de otros tipos de empresas del mismo sector. Pese a que los recientes desarrollos económicos y sectoriales han reducido los diferenciales, las condiciones de trabajo mensurables siguen siendo, en general, más favorables aunque, a veces, lo sean sólo levemente⁸. Además, es posible obtener mejores márgenes en la negociación territorial y a escala de la empresa.

El método participativo

En todos los países estudiados las cooperativas parecen recurrir frecuentemente a la participación tanto a escala tripartita como bipartita. Las disposiciones participativas⁹, especialmente cuando están formalizadas por medio de la negociación colectiva, tienden a proveer contenido a la organización democrática y al proceso de toma de decisión. Esto está claramente consagrado, por ejemplo, en los acuerdos colectivos nacionales italianos para cooperativas¹⁰:

Las partes reconocen que la *democracia económica* es un valor distintivo y esencial de la empresa cooperativa, cuyas características clave son los miembros autogestionados y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras. En el marco del establecimiento normal de valores de una *democracia laboral*, las partes firmantes se comprometen a favorecer las formas

7. Acuerdos colectivos nacionales aplicables a cooperativas sólo existen en Italia y conciernen a trece sectores, entre ellos el sector metalúrgico, la industria de alimentos, el comercio mayorista y minorista, la construcción, la agricultura y la pesca. En Francia condiciones similares sólo se aplican a cooperativas de consumidores en el sector del comercio mayorista y minorista. En el Reino Unido, donde no existen acuerdos colectivos nacionales sectoriales, los grandes grupos de cooperativas de consumo negocian y firman acuerdos colectivos con los sindicatos sectoriales.

8. Los datos provienen de la comparación de los informes de situación económica de los acuerdos colectivos sectoriales, al igual que de diferentes acuerdos a escala de empresa en países con estructuras de negociación más fragmentadas. Las entrevistas con organizaciones cooperativas y sindicales revelan que más allá de los datos económicos, en general, las condiciones de trabajo (determinadas por la organización del trabajo, el ambiente de trabajo y prácticas participativas) parecen mejores que en otras empresas.

9. El compromiso de los trabajadores en las empresas en lo que se refiere a información, consulta y participación está regulado por la legislación europea, en particular por la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, y las legislaciones nacionales.

10. Acuerdo colectivo nacional 2009-2013 para la industria metalúrgica cooperativa, introducción.

de participación de los trabajadores en los procesos de desarrollo de la empresa, sujetas a las autonomías y responsabilidades específicas y a los aspectos concretos de las empresas cooperativas.

Este enfoque no se limita a la experiencia italiana, aunque es cierto que aparece más estructurado en ese país¹¹. En todos los países analizados diversas prácticas de información y consulta obligatoria a los empleados permiten la participación de *todos* los trabajadores, para el beneficio, en especial, de los no miembros, que no tienen acceso a los órganos decisoriales de la empresa. Los arreglos formales para la participación de los trabajadores son más fuertes a medida que nos acercamos al ámbito de la empresa. Como lo demuestran las buenas prácticas documentadas a continuación, la atención a la calidad del trabajo y al diálogo pueden conducir a un proceso virtuoso, en el que un incremento en la productividad y en la competitividad viene acompañado de una mejora en las condiciones de trabajo.

Tensiones en la relación

A pesar de la coincidencia de métodos y objetivos, la relación entre sindicatos y cooperativas de trabajadores muchas veces puede ser problemática. Las razones para ello, normalmente, están asociadas al alto grado de fragmentación de los marcos legislativo y relacional que impactan en las condiciones de trabajo, en los mecanismos de gestión democrática y participativa de las cooperativas, así como en la capacidad de la empresa de no sólo mantenerse competitiva sino, además, crecer.

La baja de las relaciones cuadrilaterales: entre el sindicalismo, las cooperativas, los partidos políticos y la administración pública

En los países aquí analizados, el movimiento cooperativo se benefició de la cercanía al movimiento de trabajadores y a partidos políticos importantes (mayoritariamente de izquierda), así como a las autoridades públicas. Tal relación cuadrilateral les aseguró apoyo político y permitió que las cooperativas y sindicatos incorporaran objetivos de éxito económico sin comprometer sus principios. Más bien les abrió nuevos caminos hacia la competitividad, garantizando al mismo tiempo la protección de las prioridades sociales (Thornley, 1983).

11. Los arreglos participativos dispuestos en acuerdos colectivos nacionales pueden ser integrados y extendidos por los acuerdos en el ámbito territorial y de la empresa.

A principios de los años noventa, este lazo se había roto. Al permitir que las empresas cobraran mayor autonomía, este cambio también condujo a la reducción de las estrategias conjuntas e integradas que habían sido desarrolladas, a menudo, con autoridades públicas a escala comunitaria.

Presiones del mercado mundial y la crisis económica

Las relaciones laborales no han escapado a las presiones económicas surgidas de los cambios en los mercados mundial y sectoriales y, más recientemente, de la crisis económica. Sin embargo, pese a ser afectadas, sobre todo, por la contracción del crédito y la reducción de las órdenes de trabajo en la administración pública, las cooperativas – más que otras empresas – probaron ser capaces de promover una dinámica anticíclica frente a la adversidad económica y mostraron una fuerte habilidad para mantener los niveles de empleo previos a la crisis (Roelants y otros, 2012). No obstante ello, las condiciones de mercado más competitivas y la progresiva reducción de recursos también han provocado recortes en los gastos, que no siempre han sido compensados por verdaderas alternativas estratégicas. En sectores con uso intensivo de mano de obra, o en aquellos basados en la adjudicación de contratos o licitaciones, como los sectores de la construcción y de servicios, la reducción de costos ha significado la compresión del gasto laboral y, por lo tanto, un riesgo de reducción en la protección de los trabajadores.

El sector cooperativo también se ha visto expuesto a la inestabilidad financiera. Las empresas cooperativas más importantes, que habían adoptado una estrategia de *capitalismo cooperativo* antes de la crisis, habían diversificado sus actividades, lo que les permitió acumular activos líquidos. Con todo, desviarse de su negocio principal las alejó de sus propias raíces y objetivos primarios. Con el tiempo, esas condiciones estructurales han hecho más difíciles las relaciones entre los sindicatos y las cooperativas de trabajadores.

La fragmentación de la representación y el desmantelamiento de las normas laborales

Una progresiva fragmentación de la representación de intereses por ambos lados también ha socavado el diálogo social. El contexto general está marcado por cambios en la estructura de la negociación colectiva en toda Europa, que han socavado progresivamente los sistemas de negociación y reducido la certidumbre de la aplicación de los convenios colectivos nacionales. En algunos países las reformas legislativas – muchas veces impuestas por los gobiernos – han empujado hacia la descentralización, debilitando los niveles de negociación superiores al de la empresa, poniendo en peligro la efectividad de las normas mínimas fijadas por los gobiernos mismos y vaciándolas

cada vez más de todo contenido¹². En otros países, los propios interlocutores sociales permitieron una mayor flexibilidad en los diferentes ámbitos, mediante reformas acordadas por negociación¹³. Consecuentemente, el marco relacional se ha vuelto más problemático tanto a escala bilateral como incluso dentro de los dos movimientos mismos.

En el sector sindical han surgido divergencias internas, especialmente en países con tradiciones sindicales pluralistas¹⁴. Los desacuerdos entre sindicatos se han referido, principalmente, a las medidas estructurales implementadas para superar la crisis económica. Tales desavenencias algunas veces se han exacerbado con consecuencias significativas, sobre todo, en el ámbito de la empresa. En estos casos, los enfoques conflictivos o reivindicativos hacen difícil administrar recursos o concebir e implementar cuestiones estratégicas de modo conjunto, o bien definir los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, las mayores asociaciones de cooperativas han testimoniado igualmente el ascenso de asociaciones de empleadores que divergen de su sistema de valores y metodología. En Italia, en particular, el problema surge con la evolución de asociaciones de cooperativas y sindicatos *independientes* que estipulan acuerdos de empresa con estándares legales y económicos más bajos que los garantizados por los acuerdos nacionales sectoriales. Las diferencias de remuneración entre unos y otros llegan, a veces, a un 35 por ciento¹⁵. Tales prácticas privan a los acuerdos colectivos nacionales de su función de establecer reglas de igualdad de condiciones para empresas y empleados¹⁶.

Además de la creciente incidencia de esos acuerdos colectivos *pirata*, los sindicatos han registrado, recientemente, con fuerte preocupación una ola de

12. Por ejemplo, Grecia, Hungría, Portugal y, en algunos aspectos, España.

13. Tales son los casos de Alemania e Italia (artículo 8, decreto ley núm. 138 de 2011. Medidas urgentes adicionales para la estabilización financiera y el desarrollo. Acuerdos Interconfederales de 2008 y 2011).

14. Es el caso de España, Francia e Italia. Las últimas negociaciones colectivas en Italia estuvieron caracterizadas por la conflictividad ya que, en varias ocasiones, los acuerdos colectivos marco y sectoriales no fueron firmados conjuntamente por las tres organizaciones sindicales más representativas (la Confederación General Italiana de Trabajadores, CGIL, la Confederación Sindical Italiana de Trabajadores, CSIL, y la Unión Italiana de Trabajadores, UIL). Lo mismo tiende a aplicarse a escala de la empresa, con serios problemas en la gestión de las relaciones contractuales. En algunas circunstancias, el grado de conflictividad ha requerido reglas más precisas sobre la efectiva representación de los sindicatos.

15. En Italia se hace referencia a la Unión Nacional de Cooperativas Italianas (UNCI), y a la Confederación Nacional de Sindicatos Independientes (CONFESAL). Los representantes de sindicatos y cooperativas que fueron entrevistados sobre este tema se refieren a acuerdos colectivos *piratas*, que chocan con los firmados por las tres organizaciones sindicales más importantes de Italia, la CGIL, la CISL y la UIL, y las organizaciones cooperativas más representativas, Legacoop, Confcooperative y la AGCI.

16. Sentencia del Tribunal Ordinario de Turín (Sección Laboral) núm. 3818/2010, que consagra la no aplicación del acuerdo colectivo firmado por la UNCI y CNAI, que concebía estándares de remuneración para el sector de servicios un 35 por ciento por debajo de los establecidos por el acuerdo colectivo firmado por las grandes organizaciones cooperativas y sindicales.

cancelaciones unilaterales a escala de empresa de acuerdos colectivos firmados según los estándares nacionales.

Existe asimismo un riesgo de *dumpin* social relativo al empleo erróneo del estatuto de cooperativas sociales o de trabajadores¹⁷. Es el caso de algunas empresas que optan por la fórmula cooperativa con el único propósito de aprovecharse de la legislación favorable, pero no cumplen con los requerimientos asociativos y legislativos previstos en el modelo cooperativo. Estas falsas cooperativas eluden los controles de conformidad con las regulaciones vigentes sobre la negociación, produciendo efectos de desequilibrio en el mercado, a menudo basados en la violación de las normas y legislación laborales; suelen eludir también las verificaciones de las inspecciones laborales, dadas las dificultades objetivas de controlar, de hecho, los establecimientos y sus operaciones.

Trabajadores miembros cooperativos: estatus y condiciones contractuales

Una preocupación de larga data de los sindicatos en lo que se refiere a las cooperativas de trabajadores es que la supervivencia en actividades de bajo margen de ganancia económica puede llevar a la autoexplotación y al no respeto de las normas laborales. La cuestión del trabajador miembro, aunque históricamente no resuelta, es hoy en día particularmente relevante para la aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los acuerdos colectivos.

En la mayoría de los países europeos investigados, la legislación intenta prevenir las situaciones de desprotección. En general, los acuerdos colectivos sectoriales o por empresa cubren a todos los trabajadores de una cooperativa, independientemente de si son miembros o no¹⁸. En España, empero, un miembro cooperativo es considerado como un trabajador por cuenta propia, a quien los estándares colectivamente acordados no se aplican. Otra preocupación que lleva a la tensión con los sindicatos¹⁹ es el riesgo asociado a las disposiciones legislativas que permiten que las remuneraciones de los trabajadores miembros sean más bajas, a fines de capitalizar su empresa. En Italia ciertas disposiciones legislativas autorizan también excepciones al tratamiento

17. En particular, el tema aparece en Italia, como lo señalan las organizaciones tanto sindicales como cooperativas, además de las autoridades públicas a cargo del seguimiento de las disposiciones legales y estatutarias en vigencia para las cooperativas.

18. En el Reino Unido los estándares laborales mínimos aplicables a los trabajadores en cada sector están determinados por ley.

19. Esa cuestión sin resolver sigue abierta, especialmente si se considera que en un arreglo similar para cooperativas de trabajadores en España – las sociedades laborales – los miembros se benefician de un acuerdo colectivo por ley. La ley sobre sociedades laborales, sin embargo, concibe que la participación en el capital también puede venir de inversores externos, hasta cierto límite, lo cual les permite aumentar su capital para la empresa.

establecido por los estándares de la negociación colectiva para los trabajadores miembros, aunque bajo ciertas condiciones y siguiendo procedimientos específicos (artículo 6, ley núm. 142 de 2001). En el caso de lidiar con una crisis en la empresa, por ejemplo, la reducción de las remuneraciones acordadas queda permitida, en virtud de la autonomía de los miembros cooperativos accionistas para tomar dichas decisiones.

Acción conjunta entre cooperativas y sindicatos

A pesar de la desaparición de las relaciones políticas cuadrilaterales, las tendencias recientes muestran en varios países europeos un renovado interés en estrategias integradas de relevancia pública, acordadas con autoridades públicas e implementadas bajo su coordinación y guía, y desarrolladas por medio de acciones conjuntas de sindicatos y asociaciones de cooperativas. Los puntos tratados son bastante variados: creación de empleo y protección, promoción de procesos de cualificación y valorización de recursos – sobre todo, de recursos humanos –, esquemas convenidos para la provisión eficiente y sostenible de servicios de interés general, entre otros. Pero el rasgo común es siempre el reconocimiento de las cooperativas de trabajadores como valiosos actores económicos y sociales.

Italia: la acción para la implementación de los derechos de negociación colectiva

La protección de los derechos y estándares laborales acordados colectivamente (considerando que éstos encarnan las condiciones de trabajo decentes) es la razón que justifica las acciones conjuntas desarrolladas por las organizaciones cooperativas y sindicales más representativas de la región italiana de la Emilia Romagna. Éstas firmaron una serie de protocolos conjuntos, tratando temas cruciales que afectan a los sectores de mano de obra intensiva (tales como servicios de logística y transporte), así como a aquéllos basados en la adjudicación de contratos y licitaciones: formas ilegales de empleo, riesgo de explotación y alta incidencia de contratistas aplicando acuerdos colectivos con condiciones de trabajo peores que las previstas en los acuerdos colectivos nacionales. Partiendo de tales protocolos, inicialmente pensados como bilaterales, los interlocutores sociales redactaron una proposición para un proyecto de ley. Ésta contiene disposiciones sobre las condiciones bajo las que la administración regional debería subcontratar actividades, al igual que sobre acciones de seguimiento de la mencionada aplicación de las reglas de negociación.

Las acciones conjuntas y el proyecto de ley han sido ampliamente promovidos por las organizaciones de cooperativas, comprometidas en apoyar a las

cooperativas en el territorio en la búsqueda de soluciones para la competitividad que ofrezcan una alternativa a los recortes de gastos laborales.

Los progresos en la legislación también cuentan con el apoyo de una iniciativa en el ámbito nacional, mediante la cual las principales organizaciones sindicales y de cooperativas mantienen un diálogo regular con instancias locales y departamentos territoriales del Ministerio de Trabajo. Los observatorios provinciales y regionales sobre cooperativas son entidades establecidas para detectar y comparar fenómenos como trabajo ilegal, falsas cooperativas y la no aplicación de los acuerdos colectivos. El objetivo no es sólo orientar a la inspección laboral para que sancione las irregularidades, sino también promover la cultura de la legalidad y de la cooperación genuina. Entre las acciones proactivas se encuentra la elaboración de pautas para licitaciones en empresas cooperativas, especialmente en sus estadios iniciales.

Bienes tomados del crimen organizado: la experiencia de Libera Terra

El potencial de las cooperativas de trabajadores como partes interesadas dentro de la comunidad posibilitó una experiencia original en Italia. La ley núm. 109/96 sobre la redistribución de activos tomados de organizaciones vinculadas con la mafia determina la asignación de propiedades ilegalmente adquiridas o heredadas a entidades públicas o privadas capaces de utilizarlas para el bienestar de los ciudadanos por medio de servicios y actividades de promoción social y laboral. La mayoría de los bienes – principalmente, tierras agrícolas – están siendo concedidos por las administraciones locales a cooperativas de trabajadores ya existentes o nuevas, estas últimas creadas por licitaciones públicas específicas para seleccionar el personal especializado. Las cooperativas de trabajadores agrícolas así creadas se organizaron en una asociación, Libera Terra, y en una empresa consorciada para comercializar productos agrícolas biológicos identificados por un sello de calidad y de legalidad. El consorcio ha experimentado un fuerte crecimiento y ahora alcanza una facturación de 5 millones de euros.

En el sur de Italia, donde el subdesarrollo, el desempleo y la falta de protección del trabajo están, a menudo, relacionados con las actividades del crimen organizado, las primeras cooperativas fundadas como resultado de esta iniciativa llevan los nombres de sindicalistas asesinados por criminales mafiosos porque apoyaban la creación de cooperativas de agricultores y jornaleros. La experiencia es seguramente valiosa, y no sólo por los empleos creados; las cooperativas de hoy encarnan valores de gran importancia en contextos donde la cultura de la ley y del trabajo como elementos centrales para la sostenibilidad económica todavía necesitan ser afirmados. El papel del sindicalismo es notable en el sentido de contribuir con experiencia, campañas y concienciación, apoyo político y promoción de iniciativas legislativas para

umentar la efectividad de la acción misma. Además, la red de contactos de los sindicatos está al servicio de cada una de las cooperativas y del consorcio, para atraer nuevos inversores y órganos comprometidos a contribuir a través de la solidaridad.

Reino Unido: suministro de servicios de interés general y creación de empleos

En el ámbito nacional, la asociación nacional de cooperativas del Reino Unido, Co-operatives UK, inició un proceso formal de diálogo con la central sindical inglesa Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) en 2012. El objetivo era desarrollar una declaración común de mejores prácticas para que, del proceso de privatización del sector público, surgieran cooperativas de trabajadores que prestaran servicios, como lo concibieron el Partido Conservador y la Coalición de Gobierno. El Worker Co-operative Council, órgano representativo interno de Co-operatives UK, aunque dio la bienvenida al espíritu del programa, expresó preocupaciones acerca del riesgo, en la práctica, de la creación de empresas de baja calidad o sin genuina democracia laboral en su funcionamiento. Estos riesgos dañarían la reputación de todo el sector cooperativo y terminarían funcionando como un peldaño hacia una privatización guiada por inversores, desacreditando el modelo en la arena del sector público. La central sindical TUC tenía preocupaciones similares en cuanto a que los derechos de los trabajadores fueran resguardados, en tiempos de recortes de gastos y cambios, en la forma de cooperativas de trabajadores democráticas, genuinas, con buenos estándares de condiciones de trabajo. Sobre esa base, las Co-operatives UK y el TUC desarrollaron una agenda común²⁰.

En este contexto, vale la pena mencionar la experiencia de la creación del Centro Cooperativo de Gales (WCC), por parte de la rama galesa del TUC, que data de casi treinta años atrás, en 1982, en medio de un período de recesión en la industria pesada. El Centro Cooperativo de Gales es hoy una consolidada organización para el desarrollo cooperativo, apoyada y financiada públicamente, para promover la inclusión social, financiera y digital a través de la creación de nuevas cooperativas o de la sucesión de empresas a sus empleados. La organización apoya la creación de empresas cooperativas dedicadas a objetivos sociales que sean, además, económicamente sostenibles.

El TUC de Gales y el WCC han tenido, históricamente, una fuerte relación de trabajo tanto en lo estratégico como en lo operativo. Las

20. Esto fue también informado por un trabajo de búsqueda de soluciones en el sector de educación, en el cual el crecimiento de escuelas cooperativas, que ahora suman más de quinientas en el Reino Unido, fue acelerado por la firma de acuerdos formales entre la Sociedad de Escuelas Cooperativas y sindicatos como el NASUWT (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers). Una guía de mejores prácticas que resultó de este estudio, coordinado por Co-operatives UK y el TUC, tiene fecha de publicación en 2013.

organizaciones comparten un compromiso crucial de generar una mayor prosperidad para la comunidad a través del empeño común. Ambas partes pretenden influir, informar y responder a la política gubernamental, y ambas reconocen las ventajas del trabajo en alianza para temas estratégicos y en áreas de interés común. A fin de reconocer los fuertes orígenes históricos y objetivos compartidos y, además, fortalecer su alianza social, recientemente han acordado un memorando de entendimiento. Éste establece mayor cooperación y coordinación para desarrollar acciones conjuntas en una amplia gama de temas de políticas públicas. Ambas partes tienen cometidos y funciones diferentes, pero complementarios con respecto a la política gubernamental, por un lado, y a los trabajadores, ciudadanos y consumidores, por el otro.

La relación entre los dos actores ha traído beneficios significativos a ambos en términos de capacidad de impactar sobre las políticas públicas y elevar la riqueza de la comunidad. Estrategias integradas han sido concebidas e implementadas conjuntamente para reducir el desempleo entre las personas de mediana edad, para combatir la deserción escolar y aumentar el empleo entre los jóvenes, para asegurar la capacitación profesional como un medio de anticipar la reestructuración y para prevenir los efectos negativos de futuros momentos de recesión en la región. Se ha promovido la innovación tecnológica y de la empresa. Vale mencionar también que al lanzar la iniciativa conjunta, el TUC estaba inspirado originalmente en la experiencia del grupo cooperativo español Mondragón²¹, en particular, por la integración entre la actividad económica atravesando el tejido de las comunidades locales y, especialmente, por el impresionante desempeño económico logrado. Esto explica por qué el apoyo brindado por medio del WCC tiende a ser altamente palpable y efectivo en términos de eficiencia económica y de las necesidades de la comunidad.

Francia: acción legislativa para proteger el empleo

En Francia el plan nacional de reforma recientemente presentado por el Gobierno socialista incluye un capítulo que se refiere a la economía social. La normativa, que se espera sea aprobada a finales de 2013, se erige sobre cinco áreas claves. Un área específica atañe a la modernización del modelo cooperativo, que será objeto de disposiciones elaboradas a medida, en particular, sobre los casos en que los empleados asumen la sucesión de la empresa. Esto está destinado a causar un *choque cooperativo* y multiplicar el número de sociedades cooperativas y participativas (Scop) en los próximos cinco años.

Los sindicatos franceses, comprometidos en procesos de diálogo ampliado, han expresado su aprobación de la iniciativa y tomado parte en el debate para su desarrollo e implementación. Ellos vienen fomentando y

21. A pesar de las preocupaciones sobre la ausencia de sindicatos en la empresa española.

apoyando la creación de nuevas cooperativas desde hace bastante tiempo, en sinergia con asociaciones de cooperativas para la protección y promoción del empleo y del ingreso, en particular a escala territorial. Los sindicatos han desempeñado un papel crucial en los momentos de crisis de las empresas, cuando asoma en el horizonte la posibilidad de asumir las actividades y hacer la transmisión de la empresa hacia los empleados. Los casos de la cooperativa Helio Corbeil de la región del Loira, del sector de prensa y publicaciones, y Fontanille²², del sector textil, se ajustan a esta categoría.

En ambos casos, las organizaciones sindicales (la Confederación General del Trabajo, CGT, y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, CFDT) han supervisado los procesos de recuperación de empresas quebradas por parte de los trabajadores, para asegurar que representen opciones empresariales reales, viables y seguras. De hecho, los trabajadores han invertido sus beneficios y compensaciones de desempleo en la capitalización de cooperativas recién creadas. La activa contribución, brindada conjuntamente con las Scop, se ha centrado en la redacción, por parte de expertos en los respectivos sectores, de planes empresariales y estrategias industriales diseñados para ser sostenibles a lo largo del proceso. Los sindicatos han facilitado sus relaciones con autoridades públicas en el territorio; pero su contribución más valiosa fue la transmisión de estrategias de reorganización de las empresas y de organización del trabajo según dinámicas participativas. Pasar a la forma cooperativa ha acarreado, efectivamente, una profunda reorganización del proceso de gobernanza y participación de los afiliados. Capacitarse para llegar a ser miembro de una cooperativa ha sido objeto de una gran búsqueda. En particular, en la cooperativa Helio Corbeil la capacitación para ser admitido como miembro dura 18 meses. Además, todos los trabajadores de las cooperativas recientemente formadas son miembros y están sindicados. Las condiciones de trabajo vigentes en las empresas anteriores se han mantenido, mientras que el proceso productivo ha sido reorganizado de acuerdo a una renovada flexibilidad y eficacia que parecía faltar bajo la administración anterior.

Colaboración a escala de empresa

La comprobación de que las buenas condiciones generales de trabajo vienen estrictamente ligadas a una más alta competitividad condujo a diferentes estrategias empresariales, principalmente centradas en la valorización del capital humano, como respuesta a las presiones del mercado globalizado y de la crisis económica.

Los tres casos italianos estudiados en la presente sección describen soluciones innovadoras para abrir nuevas oportunidades empresariales y brindar

22. En el caso de esta empresa, los sindicatos fomentaron además medidas de financiación en masa, cuyo desarrollo y administración todavía no están evaluados.

servicios de mejor calidad. Además, esto acarrea a menudo el perfeccionamiento de los esquemas existentes, la racionalización organizativa y una organización del trabajo más ajustada, que conduce a una mayor productividad y evita gastos innecesarios. En tales casos, la participación activa y bien informada de los trabajadores juega un papel vital. Los estudios de caso demuestran un alto grado de crecimiento integrado, basado en los más versátiles métodos participativos, pero también en una intensa conciencia de los escenarios de competitividad necesarios para la sostenibilidad económica de la empresa.

Como se mencionó anteriormente, existen en Italia prácticas avanzadas en este sentido, ya consagradas en negociaciones colectivas nacionales para cooperativas. El acuerdo del sector metalúrgico, por ejemplo, reconoce las características participativas propias de las cooperativas de trabajadores en función de sus objetivos económicos y sociales:

La cooperación necesita promover una participación activa y responsable de los trabajadores en los procesos de la empresa y en la organización del trabajo para que persigan propósitos sociales y de desarrollo. La participación de los trabajadores en varios ámbitos, si se combina con la organización efectiva y eficiente de las varias funciones de la empresa, es una condición para la competitividad de mercado para la empresa, al igual que una condición para que los trabajadores contribuyan activamente al rápido cambio en los sistemas laborales y organizativos.

Consecuentemente, muchas cooperativas han identificado procedimientos adecuados de participación para ayudar a fomentar la competitividad a fin de alcanzar objetivos sociales relevantes. Cuando se trata de estrategias de innovación, el convenio colectivo a escala de empresa o territorial es el más cercano a la acción. Es por ello reconocido como el medio más apropiado para captar las especificidades económicas y sociales de la empresa. Así, parece ser la herramienta adecuada para delegar (y no derogar) los tópicos de innovación y experimentación en áreas tales como organización del trabajo, incremento de la productividad y la implementación de sistemas de remuneración proyectados para reconocer, mejorar y promover méritos y talentos.

Innovación, valorización de los recursos humanos y desarrollo sostenible: Formula Servizi

Formula Servizi es una cooperativa de trabajadores italiana especializada en la provisión de diferentes servicios de alta calidad a ciudadanos privados, empresas y administraciones públicas. Está clasificada entre las diez mejores empresas nacionales en tamaño y facturación y ha alcanzado la posición número 35 entre las 500 principales empresas europeas en expansión de 2013.

Su éxito empresarial se basa en una visión de largo plazo de sostenibilidad e innovación: «Formula Servizi siempre ha actuado estratégicamente y no tácticamente, centrándose en la calidad del servicio para reducir costos marginales y seguir competitivos en las ofertas de licitación, sin afectar en absoluto las condiciones de trabajo»²³. La política de la empresa se funda en concebir el trabajo en términos de eficiencia humana, económica y ambiental; reducir el consumo de energía; reciclar, economizar y usar fuentes de energía renovables.

Un primer aspecto innovador se refiere a la organización del trabajo. El 90 por ciento de sus empleados son mujeres; el 80 por ciento de ellas se benefician de un contrato modular de tiempo completo o parcial, que permite un horario personalizado compatible con los requerimientos privados y familiares. Las asignaciones de trabajo se organizan de forma tal que cada empleado trabaje lo más cerca posible de su casa, disminuyendo también su huella de carbono. Esto ha reducido el ausentismo y elevado la motivación.

La innovación tecnológica representa un segundo pilar. Se presta mucha atención a las tecnologías pioneras, sobre todo en lo que atañe al impacto ambiental. Se han hecho inversiones en investigación y desarrollo, en alianza con institutos territoriales. Actualmente, los servicios de limpieza hospitalaria de Formula Servizi, por ejemplo, requieren un uso mínimo de agua.

Además, la adaptación a las herramientas de trabajo requeridas por los representantes de salud y seguridad se convirtió en el eje de una empresa separada, que ha permitido a la empresa diversificar sus actividades. En un sector de uso intensivo de mano de obra como es el de servicios de limpieza, la idea de valorizar los recursos humanos puede parecer difícil; sin embargo, Formula Servizi ha basado su éxito en el cuidado y desarrollo profesional de sus empleados, sensibilizados con la estrategia de la empresa y plenamente capaces de dominar la innovación tecnológica: en línea con la estrategia multifacética de la empresa, todos los empleados se benefician de más de 1.500 horas de capacitación anual.

La estrategia laboral se beneficia con la presencia de administradores cualificados, muchas veces con pasado sindical, que han crecido profesionalmente dentro de la empresa y son, entonces, plenamente conscientes de su potencial, así como conocedores del territorio donde ésta está enraizada. El sólido compromiso de los trabajadores les permite beneficiarse de su experiencia diaria para el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y la concepción de nuevos productos, incrementando así tanto la satisfacción como la productividad y ahorrando en costos de gestión.

El éxito de la empresa es el resultado de una cultura de solidaridad, que descansa sobre sus miembros²⁴, entrenados para esta función durante, por lo menos, dos años. Los accionistas empleados tienen motivación para estar

23. La representación sindical de la empresa es de la CGIL, la CISL y la UIL.

24. De 1.900 trabajadores, casi 900 son miembros trabajadores.

totalmente comprometidos en la gobernanza de la empresa. Se realizan asambleas locales en todas las localidades distribuidas por el territorio nacional, y las asambleas generales convocan a una amplia asistencia. Los miembros también evalúan a los directivos de la empresa cada tres años. Este último procedimiento ha demostrado ser uno de los más provechosos en términos de cohesión interna. Los representantes de los trabajadores no miembros también asisten a las asambleas, garantizando así el flujo de información detallada y minuciosa a todos los compañeros.

Los delegados sindicales (a veces, también miembros cooperativos) mantienen un diálogo constante y directo con la gerencia, y representan principalmente los intereses de los no miembros, fortaleciendo así las relaciones del conjunto de la fuerza de trabajo; transmiten, además, las opiniones de los trabajadores, por ejemplo, sobre temas de salud y seguridad, que han ayudado a gestionar mejor los procesos organizativos internos, agilizar los procedimientos y mejorar la comunicación. Alentados por un clima de transparencia y confianza mutua, los sindicatos de la empresa nunca obstruyeron procesos de innovación, sino que han hecho un aporte significativo al espíritu colaborativo, en general, a pesar de los tiempos difíciles.

Proveedores cooperativos y desarrollo profesional: Consorzio Euro 2000

Al igual que otras pequeñas empresas, muchas cooperativas de trabajadores dependen, a menudo, de grandes corporaciones privadas, ya sea para pedidos o suministros. Consecuentemente, esas corporaciones pueden ejercer presión sobre las cooperativas, o poner en riesgo su supervivencia como empresa. No obstante, los sindicatos pueden desempeñar un papel de equilibrio, ejerciendo presión sobre las empresas contratantes de las que dependen las cooperativas, en virtud de sus relaciones afianzadas en el territorio y el peso que pueden tener sobre la opinión pública. Además, la experiencia de los sindicatos en la consolidación de distritos industriales puede ayudar a las cooperativas a desarrollar estrategias que las hagan más robustas, tales como la creación de consorcios. Es el caso del Consorzio Euro 2000, establecido en 1998, que reúne a un grupo de activas cooperativas de frigoríficos, con 1.330 trabajadores miembros, cuya base principal se sitúa en la región de Lombardía, Italia. Gracias a la colaboración con los sindicatos, el establecimiento del consorcio permitió a las cooperativas asegurar un contrato por tiempo indeterminado por servicios de faenado con el gigante Grupo Cremonini de la agroalimentación.

Hoy en día, el consorcio ya no depende de ese único cliente. Fruto de la cuidadosa política de gestión, capacitación y desarrollo de personal, el proceso de producción ha alcanzado niveles de excelencia. La organización altamente eficiente descansa sobre una fuerte participación de los trabajadores y el compromiso de los sindicatos en las cuestiones de salud y seguridad.

Los procedimientos de faenado han sido refinados a lo largo del tiempo, volviendo el trabajo más seguro y menos pesado, con mayor eficiencia y calidad de resultados.

Las experiencias acumuladas han sido bien utilizadas con posterioridad. En colaboración con los sindicatos territoriales, se han puesto en marcha planes de capacitación específica para el empleo destinados a la formación anual de, por lo menos, veinticinco jóvenes que deseen aprender un oficio altamente especializado. El esquema viene funcionando desde hace cinco años, y todos los participantes han sido reclutados por el consorcio o por otros empleadores del área, donde hay una fuerte demanda por profesionales con un oficio en riesgo de extinción.

Participación y solidaridad en el sector de la construcción: el caso de la cooperativa CMB

Uno de los sectores más afectados por la crisis económica ha sido el de la construcción. No sólo la crisis crediticia ha paralizado los contratos privados, sino que los recortes en el gasto público han impactado drásticamente en la economía del sector. La Cooperativa Muratori e Braccianti (CMB) de Carpi, en la región de la Emilia Romagna, es una de las mayores empresas de construcción de Europa. Ésta ha sobrevivido gracias a una combinación de estrategias empresariales y laborales que se mostraron capaces de salvaguardar los empleos de sus, aproximadamente, novecientos empleados, todos con contrato por tiempo indeterminado. Durante mucho tiempo, su estrategia empresarial ha sido la diversificación: sumadas a la producción de trabajo, la cooperativa ha asumido actividades financieras e inmobiliarias «socialmente responsables», que no apuntan a la mera especulación, y que han conseguido exitosamente reservas considerables de efectivo, justo en el momento que más lo necesitaban. Ese *capitalismo social* permitió, antes de la crisis, un aumento en el empleo y en la contratación, entre otros elementos, de trabajadores transferidos de todo el territorio nacional, a quienes la cooperativa ofrece, además, alojamiento y comida. El aspecto social de las opciones de la estrategia empresarial y los fuertes valores de la cooperativa garantizaron asimismo que, en tiempos de crisis, la prioridad fuera puesta en salvaguardar los niveles de empleo. En el caso de la aplicación de las redes de seguridad social, tales como las indemnizaciones por despido, la empresa tiende, por ejemplo, a completar las contribuciones estatales para asegurar un ingreso mínimo decente a los trabajadores despedidos.

La base de los afiliados es representada por, aproximadamente, 250 trabajadores miembros, de un total de 900 trabajadores, casi todos directores y mandos intermedios. Un clima de pluralismo sindical promovido por la dirección – en lugar de los riesgos de fragmentación – ha fomentado la adhesión sindical, la presencia de representantes sindicales (en nombre de todos los

trabajadores, miembros o no) en las reuniones de los miembros de la cooperativa y, de ese modo, un constante y pleno flujo de información.

Las opciones de estrategia empresarial, que han probado con creces tener visión de futuro, gracias a una dirección que es experimentada y consciente del ambiente en el que funcionan las cooperativas, son el tema de discusiones preliminares con los sindicatos de la empresa. Las decisiones importantes son primero debatidas en encuentros con todos los trabajadores, junto con la dirección, y *después* en la asamblea de miembros. Estas decisiones son, por ende, fruto de una participación estructurada en la fase de aplicación.

Esta estructura interna participativa es ayudada por la extraordinaria presencia de tres ámbitos de negociación aplicables a la cooperativa²⁵: uno nacional, uno provincial – ambos habituales para la construcción – y uno empresarial, cubriendo las tres divisiones territoriales de la CMB. No hay, sin embargo, ninguna superposición: los acuerdos en cada ámbito tratan de diferentes temas. El ámbito de la empresa es el más flexible, y brinda a la CMB algunos estándares de excelencia, por ejemplo, con relación al tratamiento de los trabajadores transferidos, temas de salud y seguridad, apoyo salarial y formación. Los acuerdos de la empresa contemplan bonificaciones, sobre la base de la conformidad con las obligaciones y responsabilidades de seguridad, que alientan y recompensan la participación en cursos específicos de formación y otorgan responsabilidad en temas claves para los trabajadores de la construcción.

Los acuerdos sindicales que conciernen a la organización laboral dan a los sindicatos y a la representación general de los trabajadores un peso considerable en las decisiones tomadas en las asambleas cooperativas. Por ejemplo, los recientes acuerdos solidarios (2011-2012)²⁶, aunque comportaban una categoría profesional especialmente típica entre los miembros, la de administradores y puestos medios de dirección, que otorgaron redes de seguridad social a ciento cincuenta personas, fueron primero discutidos con los sindicatos, y sólo después discutidos por la asamblea de miembros.

La relación gana-gana: condiciones y vías de maduración para la sostenibilidad económica

A la luz de los hechos presentados en este artículo, las condiciones de trabajo parecen estar mejor protegidas y promovidas en sistemas de negociación colectiva de múltiples ámbitos, que presentan mayor probabilidad de alcanzar un arreglo apropiado de derechos y obligaciones entre las cooperativas y los trabajadores. Éstas redundan en beneficio de todo el proceso: el valor del acuerdo reside en el hecho de ser éste la culminación de una negociación, aunque dura y fuertemente disputada, en la que las partes deben hacer un

25. En Italia los ámbitos local y de empresa son alternativos.

26. La práctica de acuerdos solidarios es bastante común entre las cooperativas.

esfuerzo conjunto por defender sus propios intereses, sabiendo que el punto de equilibrio se encuentra en su complementariedad.

La firma del acuerdo, sin embargo, no pone un punto final al debate sobre las condiciones de trabajo, objeto de un intercambio continuo entre las cooperativas y los sindicatos. Resta la cuestión de la representación interna de los intereses de miembros y no miembros. A este respecto, un rasgo común entre las experiencias de las empresas analizadas es que allí donde los sindicatos están presentes, actúan en interés de toda la fuerza de trabajo. La autonomía de los miembros al tomar decisiones claves (desde el nombramiento de sus directores hasta la aplicación de estrategias empresariales y también organizativas, incluso las más extremas y difíciles) también puede ser reforzada por la acción del sindicato. La categoría de miembro, normalmente codiciada por los empleados de la cooperativa, en general, no es automática, sino que es el resultado de un proceso de preparación, que la empresa exige que esté completo y que se lleva a cabo juntamente con los sindicatos.

Este camino contribuye a la formación de una cultura empresarial basada en valores compartidos, tales como la conciencia de los derechos laborales y las prerrogativas de los trabajadores, la solidaridad y la lealtad a los intereses colectivos. El hecho de que muchas cooperativas hayan elegido mantener los niveles de empleo durante la crisis, compartiendo el sufrimiento entre los trabajadores, demuestra una cohesión que les es propia, con fuertes connotaciones sociales. Además, es frecuente que los miembros sean los primeros en hacer sacrificios, quizás hasta con la renuncia a la rentabilidad del capital, para salvaguardar los puestos de los empleados que no son miembros.

En tal contexto, no hay reprobación ante la decisión eventual tomada por los miembros de la cooperativa de sacrificar condiciones de trabajo, siempre y cuando sean conscientes y respetuosos de los límites sustanciales para la protección de los derechos. A este respecto, los sindicatos supervisan y apoyan. Esa cultura tiene en cuenta el entorno comunitario en el que coexisten las cooperativas y sus empleados, afectado por las opciones de las empresas, como la experiencia negativa de los casos de cierre de plantas enteras. El lazo con la comunidad fortalece las opciones informadas y compartidas, y fomenta la solidaridad. Al mismo tiempo, la cooperativa aporta fuerzas y recursos a su región de entorno. Los directivos de las cooperativas estudiadas presentaban siempre un doble vínculo: el conocimiento del entorno y la capacidad de incrementar su potencial en interés de la actividad económica, lo que produce, a su vez, beneficios para la región y su gente.

Los casos revisados muestran una serie de experiencias de trabajadores tomadas en serio, traducidas en mejoras reales en los métodos de trabajo, capitalizadas como activos innovadores para las empresas y usadas en beneficio de la sostenibilidad económica. Los caminos hacia tales soluciones de tipo ganadora parecen, entonces, ser trazados sobre el principio de la *innovación social*.

Éste no es un concepto nuevo, sobre todo, para el mundo cooperativo²⁷. Las cooperativas de trabajadores son, a menudo, reconocidas como capaces de responder a necesidades sociales no cubiertas en los ámbitos de la empresa y de la comunidad, a la vez que tienen un desempeño exitoso como actores económicos. En el presente contexto, además, la innovación no debe entenderse únicamente en términos de estrategia laboral, sino también – y principalmente – en términos de enfoque cultural.

Los estudios de caso analizados demuestran que la innovación es posible si viene guiada por la conciencia y la responsabilidad de todos los actores participantes. Depende de su capacidad de madurar y adoptar actitudes tales como la posibilidad de «reformular la relación entre desarrollo y derechos, globalización y región, en la medida en que el crecimiento no está separado de los derechos, y por eso éstos se refuerzan mutuamente» (Cattabiani, 2012).

Para las cooperativas, la conciencia y la responsabilidad componen su propósito de revertir la tendencia hacia la búsqueda de competitividad a expensas de los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales, en especial entre las categorías más desfavorecidas. Adherir a tal tendencia traicionaría la naturaleza de las cooperativas y representaría también una derrota para los sindicatos y las autoridades públicas. Se trata de una dificultad a superar para cualquier tipo de empresa, aunque sea aun más pertinente para las cooperativas que para las empresas convencionales.

Los sindicatos también enfrentan en este momento un cambio cultural que, de alguna manera, afecta su cometido. Son llamados ahora a desarrollar un enfoque más proactivo y pragmático, sin abandonar el compromiso de afirmar sus principios generales y defender las normas laborales para todos. Un mayor pragmatismo conlleva una mayor disposición para impulsar proposiciones y, por lo tanto, una mayor capacidad de evaluar situaciones específicas y elaborar soluciones *ad hoc*.

El cambio cultural comprende también a las autoridades públicas, que necesitan establecer prioridades, aprovechar integralmente los recursos existentes y evitar todo riesgo de marginación. En este marco, el diálogo social y las relaciones laborales parecen ser el campo apropiado para desarrollar la democracia económica y laboral, mediante la promoción de la participación, la responsabilidad y el compromiso mutuos en las empresas y su entorno, dimensiones en las que tanto sindicatos como cooperativas están tradicionalmente bien arraigados.

27. Algunas innovaciones sociales y en el lugar de trabajo han sido recientemente retomadas por las instituciones europeas por medio de documentos de política e intervenciones de apoyo financiero (Fondos Estructurales Europeos). Véase, entre otras, la Iniciativa de Negocio Social, disponible en <<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/policy/social-innovation/>> [consulta 11/11/13].

Referencias

- ACI (Alianza Cooperativa Internacional). 2005. *World Declaration on Worker Cooperatives*, aprobada por la asamblea general de la ACI, 23 de septiembre, Cartagena (Colombia).
- Alberani, A. 2009. *Cooperazione sociale Legacoop in Emilia-Romagna. Il posizionamento attuale e le prospettive future*. Rimini (Italia), Maggioli Editore.
- Cattabiani, P. 2012. *Working in cooperatives, Conference proceedings in the framework of the International Year of Cooperatives*. Boloña (Italia), 16 de octubre.
- CECOP (Confederación Europea de Cooperativas de Producción); DIESIS (Servicio Europeo de Investigación y Desarrollo para la Economía Social); CES (Confederación Europea de Sindicatos), y SDA (Social Development Agency). 2007. *The involvement of workers in worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises in Europe*, informe final del proyecto *Involve* de la Unión Europea, Bruselas.
- CENSIS (Centro Studi Investimenti Sociali). 2012. *Primo rapporto sulla cooperazione in Italia*. Roma, Alleanza delle Cooperative Italiane.
- CIRIEC (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa). 2012. *La economía social en la Unión Europea*, Resumen del informe elaborado para el Comité Económico y Social Europeo, Bruselas. Disponible en <www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_ces5925-2012_00_00_tra_etu_es.pdf> [consulta: 11/11/13].
- CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras). 2010. *Guía sobre la economía social y solidaria*. Madrid, CCOO.
- Comisión Europea. 2012a. *Hacia una recuperación generadora de empleo*. Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 18 de abril, COM(2012) 0173. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2012b. *Acta del Mercado Único II: Juntos por un nuevo crecimiento*, 3 de octubre, COM(2012) 573 final. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2011a. *Iniciativa a favor del Emprendimiento Social – Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*. Comunicación de 25 de octubre de 2011, COM(2011) 0682. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2011b. *Una estrategia renovada de la UE 2011-2014 para la responsabilidad social de las empresas*, 25 de octubre, COM(2011) 0681 final. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2011c. *Propuesta sobre un Programa de la Unión Europea para el Cambio Social y la Innovación*, 6 de octubre, COM(2011) 0609. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2011d. *Acta del Mercado Único: Doce prioridades para estimular el crecimiento y reforzar la confianza: juntos por un nuevo crecimiento*, 13 de abril, COM(2011) 206 final. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2010a. *Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, 3 de marzo, COM(2010) 2020 final. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2010b. «Delivering smart, sustainable and inclusive growth. The fifth report on economic, social and territorial cohesion», *Panorama Inforegio*, núm. 36, invierno 2010-2011. Publicado en inglés, francés y alemán. Bruselas, Comisión Europea.

- . 2010c. *Hacia un Acta del Mercado Único: Por una economía social de mercado altamente competitivo*, Comunicación de 27 de octubre. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2010d. *La plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social: un marco europeo para la cohesión social y territorial*. Comunicación de 16 de diciembre, COM(2010) 0758. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2008. «Pensar primero a pequeña escala». «Small Business Act» para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas, 25 de junio, COM(2008) 394 final. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2004. *Comunicación sobre la promoción de sociedades cooperativas en Europa*, 23 de febrero, COM(2004) 18. Bruselas, Comisión Europea.
- . 2002. *Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, COM(2002) 347 final, 2 de julio. Bruselas, Comisión Europea.
- Cornforth, C. 1982. «Trade Unions and Producer Co-operatives», *Economic and Industrial Democracy* (Uppsala University, Upsala, Suecia), febrero, vol. 3, núm. 1, págs. 17-30. Estocolmo, SAGE Publications.
- Dell’Arringa, C., y Ricciardi, M. 2011. *La partecipazione dei lavoratori in cooperativa*. Boloña (Italia), Fondazione Ivano Barberini.
- Di Maggio, U. 2011. «Libera Terra: i beni confiscati alle mafie per lo sviluppo locale», *Sociologia del lavoro*, núm. 123, Roma, Franco Angeli.
- Henry, Hagen. 2013. *Orientaciones para la legislación cooperativa*, segunda edición, Ginebra, OIT.
- Marini, D. (director). 2008. *Il lavoro in un’impresa di valore. Le cooperative di produzione e lavoro in Italia*. Venecia (Italia), Marsilio Editore.
- Ministerio del Trabajo y de las Políticas Sociales. 2012. *Linee guida per la stipulazione di contratti di appalto*. Verona (Italia), disponible bajo pedido.
- Parlamento Europeo. 2012. *Iniciativa a favor del Emprendimiento Social: construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*, Resolución 2012/2004(INI).
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) y EMES (Red Europea de Investigación). 2008. *Empresa social: un nuevo modelo para la reducción de la pobreza y generación de empleo*. Bratislava, PNUD Centro Regional para Europa y la Comunidad de Estados Independientes.
- Roelants, B.; Dovgan, D.; Eum, H., y Terrasi, E. 2012. *The resilience of the cooperative model*, CECOP-CICOPA Europe, Bruselas, disponible en <www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf> [consulta: 16/11/13].
- Sapelli, G. 1998. *La cooperazione: impresa e movimento sociale*. Roma, Edizioni Lavoro.
- Thornley, J. 1983. «Workers’ cooperatives and trade unions: The Italian experience», *Economic and Industrial Democracy* (Uppsala University, Upsala, Suecia), agosto, vol. 4, núm. 3, págs. 321-344. Estocolmo, SAGE Publications.

Una solidaridad emergente

*Las cooperativas de trabajadores,
los sindicatos y el nuevo modelo
de cooperativa sindical*

Rob Witherell

United Steelworkers, Pittsburgh (Estados Unidos)

En marzo de 2012 el Sindicato de los Metalúrgicos de América del Norte (United Steelworkers), Mondragón Internacional de los Estados Unidos y el Ohio Employee Ownership Center (OEOC) publicaron un Libro Blanco detallando un modelo de cooperativa sindical propio, con la coautoría de Chris Cooper (OEOC), Michael Peck (Mondragón Internacional) y quien escribe. El presente texto busca divulgar la necesidad y el potencial de tal modelo, con un agradecimiento sincero a los coautores del Libro Blanco, por sus aportes y consejos.

Introducción

Si tuviéramos que reinventar el trabajo y el lugar de trabajo o plantearnos cómo deberían ser las empresas, ¿cómo serían? Podríamos imaginarnos unas pequeñas empresas y los trabajadores autónomos. Podríamos pensar en el trabajo como algo que nos diera orgullo y placer realizar. Podríamos pensar en la remuneración del trabajo como un reflejo de nuestros esfuerzos, nuestros talentos y nuestras capacidades. Podríamos pensar en el trabajo brindándonos medios de vida, con comida sobre la mesa y tiempo para disfrutar con nuestros amigos y familia. Si, además, expandiésemos esas ideas por la totalidad de nuestras comunidades, ¿cómo se vería nuestra economía? ¿Sería más estable? ¿Más sostenible?

En octubre de 2009 el sindicato United Steelworkers (USW) y Mondragón anunciaron su colaboración para desarrollar en los Estados Unidos y en el Canadá empresas cooperativas de propiedad de los trabajadores que estuvieran, además, sindicados. A pesar de que los avances en hacer realidad tales cooperativas sindicales son entendiblemente lentos – dado que «construimos el camino en la medida que lo recorremos» (José María Arizmendiarieta, citado en Morrison, 1991) –, de esta colaboración han empezado a verse los primeros frutos.

El interés inicial en esta cooperación fue intenso, como todos se imaginaban: ¿qué, exactamente, podrían tener en común sindicatos y cooperativas? Resultó ser que mucho. Uno puede ir más lejos y describir los sindicatos y las cooperativas de trabajo asociado como formando ambos parte de un vasto movimiento obrero con raíces comunes en la revolución industrial del siglo XIX. Valores centrales y convicciones tales como la solidaridad, la dignidad y la justicia no son exclusivos de uno o de otro, sino que han sido principios compartidos desde entonces.

Los trabajadores comprometidos en una negociación colectiva con sus empleadores pueden parecer drásticamente diferentes e incompatibles en relación con los trabajadores asociados en cooperación, como propietarios, pero el enfoque subyacente es el mismo: trabajadores que buscan un apoyo mutuo para mejorar sus medios de vida. Los mecanismos para llegar a ese objetivo pueden diferir, pero el hecho de compartir el mismo objetivo significa que sindicatos y cooperativas de trabajo asociado pueden, en efecto, funcionar como elementos complementarios dentro del mismo movimiento obrero.

Por separado, sindicatos y cooperativas enfrentan enormes dificultades. A medida que la afiliación sindical sigue reduciéndose y que el poder de los empleadores va en aumento, los sindicatos han disminuido su capacidad de lograr buenos contratos. Las cooperativas de trabajo asociado se enfrentan con dificultades para lograr el acceso a las inversiones y los préstamos necesarios para hacer crecer sus actividades o para impulsar nuevas cooperativas, especialmente en sectores de capital intensivo como es el industrial, y también con relación al acceso a redes de apoyo más amplias.

Juntos, sindicatos y cooperativas tienen el potencial de crear empleos sostenibles para comunidades sostenibles, además de la posibilidad de organizar a los trabajadores y los lugares de trabajo de manera totalmente diferente, e incluso de transformar y mejorar las bases de nuestra economía y de nuestra sociedad.

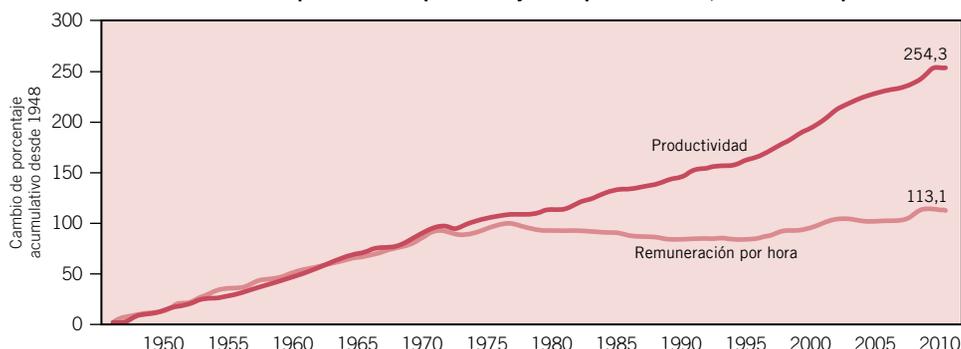
Las dificultades actuales que enfrentan los sindicatos

En enero de 2013 tan sólo un 11,3 por ciento del total de los trabajadores asalariados (un 6,6 por ciento en el sector privado) en los Estados Unidos eran miembros de organizaciones sindicales, en contraste con el 30 por ciento del período entre 1940 y 1960 (Mayer, 2004, y Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos). Las razones de este proceso de declinación son varias: desde una fuerza de trabajo en expansión hasta la caída de la manufactura, los cambios tecnológicos, el aumento de la productividad y la eficiencia, y los empleadores que pretenden aprovecharse del debilitamiento de las leyes laborales.

Uno de los efectos de esta depresión, por otra parte, es que los sueldos, en general, se han estancado, incluso cuando los incrementos en la productividad se han acelerado. Las variaciones del gráfico 1 (Mishel, 2012a) muestran que productividad y salarios reales (ajustados a la inflación) en los Estados Unidos se han mantenido acompasados desde 1948 hasta 1973, cuando los índices de sindicación alcanzaban sus mayores tasas, pero comienzan a divergir desde, aproximadamente, 1973 en adelante, con una productividad en crecimiento firme o incluso acelerado, mientras los salarios reales permanecen estancados.

Hoy se ve, demasiado a menudo, que los empleadores despiden a los trabajadores para, simplemente, aumentar el precio de sus acciones, cierran sus plantas y trasladan la producción a otra parte para ahorrar centavos,

Gráfico 1. Crecimiento de la remuneración real por hora para trabajadores de la producción (excluidos puestos de supervisión) y de la productividad, 1948-2011 (porcentuales)



Nota: La remuneración por hora corresponde a los trabajadores de la producción, excluidos los puestos de supervisión, en el sector privado, y la productividad corresponde a la economía total.

Fuente: Mishel, 2012a.

y amenazan con despidos y cierres en el caso de que los trabajadores no acepten hacer fuertes concesiones. Cuando se crean nuevos puestos de trabajo, éstos normalmente no reemplazan ni de lejos el ingreso y los beneficios de los puestos perdidos. Un empleo con salario mínimo en una gran cadena de supermercados como Wal-Mart no reemplaza los tres millones de puestos de trabajo bien remunerados de la industria. La combinación de las remuneraciones estancadas y los despidos y cierres de fábricas han tenido un efecto devastador sobre los trabajadores, sus familias y comunidades.

Dadas estas tendencias, las tareas que deben enfrentar los sindicatos estadounidenses son inmensas. Se trata, en líneas generales, de cómo elevar el poder de negociación de sus propios miembros, cómo proteger los actuales puestos de trabajo de despidos y cierres, cómo hacer que los sindicatos sean más relevantes para cada vez un mayor número de personas, y cómo ayudar a más trabajadores a sindicarse como medio de mejorar el poder de negociación para todos. Ahora bien, quienes están haciendo que estas cuestiones resulten aún más difíciles son parte de una oposición bien organizada y bien financiada, que recientemente fue capaz de atacar con éxito y debilitar a los sindicatos en el ámbito estatal, mediante la revocación de los derechos de negociación colectiva en Wisconsin y la aprobación de leyes sustantivas en Indiana y Michigan.

Pese a que, según los datos suministrados por la Oficina de Estadísticas del Trabajo, los miembros de sindicatos hoy suman sólo un 6,6 por ciento de la fuerza de trabajo del sector privado (un 11,3 por ciento del conjunto de la fuerza de trabajo), las encuestas de los años más recientes han mostrado que la mayoría de los trabajadores ingresaría a un sindicato si pudiera (Eisenbrey, 2007). ¿Por qué esa disparidad? Para los trabajadores no organizados sindicalmente en los Estados Unidos el planteamiento de unirse a un sindicato representa una cuestión casi insuperable. Nuestras leyes laborales son débiles, y las penalidades para los empleadores que violan la ley son aún más débiles. Para equilibrar, aunque sea un poco, el campo de juego, se presentó en 2007 un proyecto de ley de libre opción del empleado (EFCA), que habría permitido el reconocimiento de los sindicatos, mayores penas para empleadores que violen la ley, y el arbitraje obligatorio para cualquier disputa no resuelta durante las primeras negociaciones de contrato. Sin embargo, aun siendo aprobada por una mayoría demócrata en la Cámara de Diputados en 2007, el proyecto de ley no pudo superar el bloqueo del Senado en 2007 ni en 2009, a pesar de obtener un apoyo mayoritario en ambas ocasiones. Luego de la derrota de este proyecto de ley en el último año, las posibilidades de una solución legislativa para remover algunas barreras a la sindicación parecen escasas o nulas en un futuro próximo.

¿Cómo pueden, entonces, los sindicatos esperar el refuerzo, o aunque sea la conservación, de su poder de negociación? Además de redoblar los esfuerzos de sindicación y acción política, otra orientación asumida por el USW ha sido la de buscar aliados y construir coaliciones, junto con la exploración de nuevas formas de apoyo a los trabajadores, dentro y fuera del sindicato. El impacto ha sido positivo, pero los problemas de fondo subsisten.

Las actuales dificultades que enfrentan las cooperativas

Nuevo modelo
de cooperativa
sindical en
los Estados Unidos

En los Estados Unidos las cooperativas de trabajo asociado han crecido, aunque lentamente, pero también enfrentan dificultades significativas, como el acceso a la inversión y a los recursos, la percepción que de ellas se tiene y el pequeño porte de la mayoría de las empresas existentes.

Un viejo activista de las cooperativas de trabajadores afirmaba que «lo que es pequeño es hermoso» y que el solo hecho de que las cooperativas de trabajo asociado sean pequeñas no significa que no sean exitosas. Aunque eso suena como verdadero, todo depende de cómo se defina el éxito. A una empresa cooperativa pequeña puede irle tan bien como para mantenerse y, quizás, incluso para crecer paulatinamente con el tiempo, pero aun así enfrenta todas las dificultades de cualquier pequeña empresa, como la de desarrollar la capacidad de invertir o tomar préstamos, la capacidad de ofrecer buenos beneficios de salud y jubilación, o la capacidad de resistir los tiempos de desaceleración de la empresa o de la economía en general. Los principios cooperativos de ayudar a la comunidad, ayudar a otros a formar cooperativas y trabajar en comunidad con otras cooperativas se relacionan con el objetivo de fortalecer el movimiento cooperativo. En este sentido, aunque están creciendo en número, las cooperativas de trabajo asociado siguen siendo una parte infinitamente pequeña de nuestra economía.

Justamente, a partir de que las cooperativas de trabajo asociado tienen una presencia tan marginal en la mayor parte de los Estados Unidos, existe la dificultad para superar las percepciones negativas y de disipar los posibles malentendidos. Existen quienes pueden pensar que las cooperativas son algún tipo de extraña comunidad, o algo peor. Otros pueden pensar que las cooperativas son algún tipo de ideal utópico que nunca será efectivamente viable o competitivo. Pocos son quienes reconocen en cada cooperativa de trabajo asociado una empresa competitiva, sustentable y efectiva, tal como es y puede continuar siéndolo. Esas percepciones negativas o malentendidos son parte de la barrera que les impide el acceso al crédito o a las inversiones a tasas razonables; son parte de la barrera que les impide ser consideradas una alternativa seria cuando las personas piensan en abrir una empresa, y parte de la barrera que impide una confluencia mayor hacia las cooperativas.

Como la mayoría de las pequeñas empresas, las cooperativas de trabajo asociado también se empeñan para ofrecer beneficios tales como un seguro de salud a precio razonable, seguro de vida o discapacidad, o para ofrecer algún tipo de plan de jubilación que no sea el de sus propias cuentas. Visto que esos beneficios siempre están disponibles a precios más bajos para grupos mayores, éste es un buen ejemplo de las ganancias tangibles que pueden resultar del aumento de tamaño de la cooperativa o el desarrollo de una red más fuerte de conexiones con otras cooperativas.

Los obstáculos relacionados con el tamaño y la percepción también afectan a la capacidad de las cooperativas de atraer inversiones o de asegurarse

créditos de bajo costo, lo que, a su vez, afecta enormemente a su capacidad de crecimiento. Sin llegar a ser una trampa de la que no se puede escapar, la necesidad de romper con este ciclo probablemente constituya la barrera más difícil de superar para las cooperativas.

Las enseñanzas del ejemplo de Mondragón

El ejemplo de las cooperativas de Mondragón, en el País Vasco (España), es portador de esperanza para las cooperativas de trabajo asociado de los Estados Unidos. Se funda en 1956 como una pequeña cooperativa de cinco personas para construir hornos de parafina: de esta manera, el complejo de cooperativas de Mondragón creció a tal punto de emplear hoy a 85.000 personas, casi todas ellas accionistas, y presentar ingresos anuales combinados superiores a 24.000 millones de dólares estadounidenses. Las claves para el éxito inicial de las cooperativas de Mondragón se encuentran en los principios cooperativos desarrollados por el sacerdote José María Arizmendiarieta, basados en los intentos tempranos de Robert Owen y los pioneros de Rochdale (Inglaterra) del siglo XIX: poner a las personas por encima de las ganancias, obtener apoyo significativo por parte de la comunidad y desarrollar una red de instituciones de apoyo.

Tras llegar a Mondragón en 1941 el sacerdote Arizmendiarieta, inicialmente, desarrolló una escuela técnica, la Escuela Profesional, en 1943, que se convirtió en un importante campo de entrenamiento para los futuros trabajadores cooperativos. Luego de ayudar a cinco de sus ex alumnos a formar la primera cooperativa de Mondragón, Ulgor, en 1956, el sacerdote sostuvo la iniciativa de crear un banco para canalizar los ahorros públicos hacia la inversión en la cooperativa y fundó la Caja Laboral en 1959. Gracias a la buena imagen ya generada entre la comunidad, las personas respondieron rápidamente y la Caja Laboral se transformó desde entonces en el motor de crecimiento para las cooperativas de Mondragón. En gran medida por las inversiones que la Caja Laboral era capaz de proveer, el número de trabajadores asociados en las cooperativas de Mondragón creció de un total de 479 en 1960 a 4.711 en 1965, y a 8.743 en 1970 (Mondragon Cooperative Corporation, 2006). Cuando el Gobierno español les negó los beneficios de la seguridad social con la argumentación de que no eran asalariados sino propietarios, los trabajadores de Mondragón crearon su propio plan de seguridad social, fundando la Lagun-Aro en 1959.

Tan fascinante como los principios fundacionales de la empresa, a saber, la solidaridad y la soberanía del trabajo, lo que de hecho distingue la experiencia de Mondragón es la red de apoyo con la que cuenta, no sólo por parte de otras cooperativas, sino también por el instrumento financiero de la Caja Laboral, de la caja de prestaciones sociales de Lagun-Aro, y de la formación y entrenamiento de la Escuela Profesional (hoy Universidad Mondragón).

En general, éstos son los elementos actualmente ausentes en las cooperativas de trabajo asociado en los Estados Unidos. Esa red de apoyo ha permitido a Mondragón, además, mantener los despidos en un nivel mínimo, incluso en un contexto de recesión económica, en el que el desempleo general en España alcanza en este momento la cifra del 26 por ciento.

El potencial de las cooperativas sindicales: combinar el modelo de Mondragón con la negociación colectiva

Si pudiéramos hacer coincidir las dificultades enfrentadas por las cooperativas con las fortalezas de los sindicatos y, por otro lado, unir las dificultades enfrentadas por los sindicatos con las fortalezas de las cooperativas de trabajo asociado, podríamos obtener una poderosa combinación. Nuestro modelo de cooperativa sindical es la creación de esa combinación: una empresa cooperativa de trabajo asociado con una función de negociación colectiva integrada.

Incluso si una cooperativa es ampliamente exitosa, el éxito crea una serie de nuevas dificultades a superar. Allí donde una cooperativa de trabajo asociado se vuelve cada vez más grande, tal como en la experiencia de Mondragón, existe el peligro potencial de que los trabajadores gradualmente pierdan poder como propietarios a medida que aumenta la brecha entre aquéllos que dirigen la empresa y aquéllos que realizan el trabajo de producción. Como forma de mantener el compromiso y el sentido de responsabilidad por parte de los trabajadores de producción en las cooperativas, Arizmendiarieta desarrolló originalmente los consejos sociales, en 1958, durante el tiempo en que los sindicatos estaban proscritos por el régimen de Francisco Franco. Los miembros del consejo social eran electos por cada sector de trabajo para que toda la cooperativa se viera representada.

El modelo de cooperativa sindical adapta el modelo de Mondragón a los Estados Unidos transformando el consejo social en un comité sindical de negociación, combinando el sentido de propiedad de la cooperativa con el de rendición de cuentas de los procedimientos propios de la negociación colectiva. Aunque una pequeña cooperativa probablemente sea capaz de mantener un alto grado de responsabilidad colectiva y sentido de propiedad sin una estructura de negociación colectiva, el modelo de cooperativa sindical es más efectivo a medida que el tamaño de la cooperativa aumenta. En el seno del complejo de cooperativas de Mondragón, la adopción de la estructura del consejo social es fuertemente recomendada para aquéllas con más de cincuenta personas. En cuanto a si esos consejos sociales han sido efectivos o no – al igual que sus homólogos del comité sindical de negociación –, se podría decir que tal vez sean más efectivos si cuentan con miembros activos con un fuerte liderazgo.

Con la afiliación a grandes organizaciones sindicales ya establecidas, el modelo de cooperativa sindical también abre las puertas a la construcción del tipo de redes de apoyo que las cooperativas de trabajo asociado necesitan. Los sindicatos son, por naturaleza, una amplia red de apoyo para que los trabajadores compartan recursos, reuniendo a un grupo grande para acceder a mejores beneficios, pensiones, investigación, formación, defensa y asesoría legal, y puedan afiliarse a nuevos miembros. Conectar a los trabajadores de las cooperativas al universo más amplio de los miembros sindicales ofrece la oportunidad de acceder y compartir esos beneficios. Con miles de empleadores y contratos, los sindicatos traen consigo la posibilidad de proveer, además, una suerte de red informal de empresa a empresa a través de las relaciones desarrolladas por los dirigentes y asesores sindicales con una multitud de empresas y empleadores.

Un modelo de cooperativa sindical presenta, de este modo, toda una nueva forma de organizar a los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia o que trabajan de modo autónomo podrían afiliarse a una cooperativa sin sacrificar el sentido de propiedad mientras acceden a los beneficios y servicios del grupo.

La modalidad del trabajo asociado permite que los sindicatos conserven empleos, creen mejores lugares de trabajo y ayuden a sus miembros a tener mejores medios de vida, no tan dependientes de los caprichos de Wall Street. Los trabajadores propietarios probablemente no eliminarán ni tercerizarán sus puestos de trabajo para conseguir magros ahorros a través de la deslocalización de la producción en China. Los trabajadores propietarios no deberán reducir sus salarios o hacer concesiones de sus propios beneficios para incrementar los márgenes de ganancia operativa de un 15 a un 16 por ciento, por la simple razón de que las ganancias son suyas. Los trabajadores propietarios difícilmente se forzarán a trabajar en condiciones de inseguridad. Los trabajadores propietarios no se privarán de la necesaria inversión de capital sólo para alterar el precio de sus acciones.

Una forma de mostrar las oportunidades brindadas a los trabajadores por el modelo de cooperativa sindical es establecer el contraste con lo que las cooperativas sindicales no son.

Los planes de adquisición de acciones por parte de los empleados como un medio, no como un fin

A finales de la década de 1980 y principios de la siguiente, el USW usaba activamente los planes de adquisición de acciones por parte de los empleados (ESOP) como forma de intentar salvar puestos de trabajo y proveer un alivio a los empleadores que atravesaran dificultades financieras. Algunos fueron exitosos, pero muchos fracasaron. ¿Por qué? En parte porque las empresas siguieron padeciendo los mismos problemas que fueron las causas de sus dificultades originales, en parte porque la propiedad de los trabajadores se reducía

tan sólo al valor de esas participaciones adquiridas vía ESOP y la cultura del lugar de trabajo no había cambiado para nada. Los trabajadores pueden haber sido accionistas, pero generalmente no actuaban como patrones. Si estas empresas continuaban teniendo problemas, si la cultura no cambiaba, y si los trabajadores todavía eran tratados sólo como asalariados, entonces los ESOP pasaban a ser vistos, meramente, como un instrumento más al servicio de las empresas para arrancar concesiones a su fuerza de trabajo.

Los ESOP exitosos, como el de Market Forge Industries, en Everett (Massachusetts), y de Maryland Brush Company, en Baltimore (Maryland), funcionaron porque la cultura cambió junto con el estatus de la propiedad. De esas experiencias aprendimos que los ESOP pueden constituir un importante medio para avanzar hacia la propiedad del trabajador, pero que la cultura y la práctica de la propiedad real – un trabajador, un voto – es el objetivo último. Esa finalidad está representada por el modelo de cooperativa sindical.

El trabajo asociado no es sinónimo de «la participación de los empleados»

Desde los últimos setenta años o más en los Estados Unidos, el papel y función de un sindicato se da generalmente en reacción a las acciones de un empleador. El empleador toma todas las principales decisiones de la empresa. Cuando las cosas van bien, los miembros del sindicato demandan su justa participación en las ganancias. Cuando las cosas van mal, los sindicatos tratan de proteger a sus miembros de los daños. Incluso cuando se establece una buena relación capital-trabajo, esa línea divisoria tiende a perdurar. Quizás con razón, cada uno desempeña una función: uno como defensor de los intereses de la empresa, el otro como defensor de los intereses de los trabajadores.

Uno de los ejemplos más citados de la participación de los empleados en los Estados Unidos es el caso de Saturn. Al desarrollar el plan de negocios para Saturn, la empresa General Motors (GM) y el sindicato de la industria automotriz (UAW) acordaron, esencialmente, cogestionar las operaciones de Spring Hills, en Tennessee. Después de varios años, sin embargo, el acuerdo de coestión llegó a su fin, cuando los miembros del UAW votaron por la salida de los dirigentes sindicales locales y los reemplazaron por trabajadores que querían un arreglo de coestión más tradicional. ¿Por qué harían eso? Porque la línea entre gerencia y sindicato se había vuelto tan borrosa bajo el modelo de coestión que los trabajadores casi no lograban distinguir entre una y otro. Los trabajadores querían dirigentes sindicales locales que fueran sus defensores y no sus gerentes.

Aun así, no debemos confundir coestión con copropiedad. Incluso en la estructura avanzada de coestión de Saturn, GM controlaba todos los altos niveles de toma de decisión, incluidos el de la inversión y el del desarrollo de productos. Las decisiones tomadas por GM, no la gestión de la planta, fueron

lo que eventualmente llevaron a su cierre. Si el modelo hubiese sido la copropiedad – en lugar de simplemente la cogestión –, quizás las cosas hubieran sido diferentes. Quizás aquellos miembros de UAW se hubieran sentido de forma diferente con relación a su función en la gestión de haber sido ellos, efectivamente, poseedores de una parte significativa del negocio.

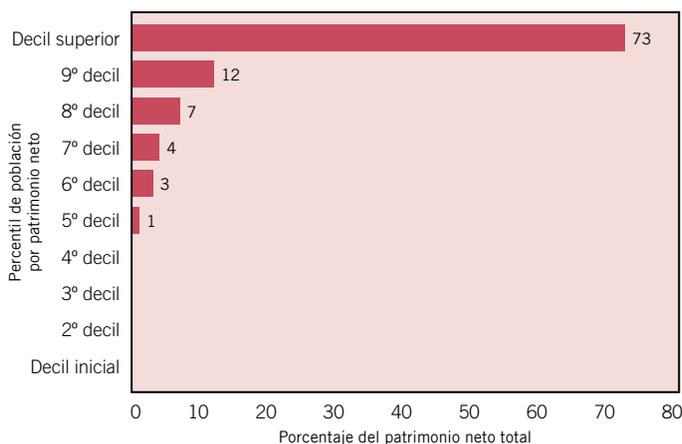
A causa del enorme cambio cultural que comporta la transformación de empleados en propietarios, un componente clave de la conversión de empresas más tradicionales en cooperativas de trabajo asociado es la capacitación de los trabajadores para que éstos se familiaricen con la cultura y la práctica del trabajo cooperativo. Sin la propiedad y sin el cambio cultural efectivo relacionado con las funciones de la propiedad, no sorprende que ni siquiera el modelo de cogestión de Saturn haya podido superar las desconfianzas del tradicional esquema del *nosotros contra ellos*.

Las dificultades que deben enfrentar las cooperativas sindicales

Pese a las ventajas de un enfoque combinado, existen numerosas dificultades que es necesario resolver para el desarrollo de cooperativas sindicales. La mayor de todas es el dinero. Dinero para capacitación y formación sobre cooperativas. Dinero para estudios de factibilidad y planes de negocio. Dinero para las inversiones iniciales. Dinero para el crecimiento continuado. Entonces, ¿de dónde puede venir ese dinero?

En los Estados Unidos el 73 por ciento de la riqueza total (definida como patrimonio neto) está en manos de apenas un 10 por ciento de las personas (véase el gráfico 2). El otro 12 por ciento de la riqueza es poseído por el 10 por

Gráfico 2. La propiedad de la riqueza en los Estados Unidos



Fuente: Mishel y otros, 2012b.

ciento de la población, dejando al 80 por ciento de la población con sólo un 15 por ciento de la riqueza. El 40 por ciento más pobre posee el 0,2 por ciento de la riqueza (Wolff, 2010). En un nivel macro, la cuestión es financiar la modalidad del trabajo asociado para ese 80 por ciento con recursos financieros comparativamente escasos tomando en consideración el 40 por ciento más pobre casi sin recursos.

Como ha habido pocos inversionistas acaudalados inyectando millones de dólares para financiar la constitución del capital de este sector de cooperativas de trabajo asociado, para que este modelo tenga éxito necesitaremos ser sumamente creativos en la forma de financiar esas empresas. Un punto de partida para el desarrollo de esas alternativas podría ser pensar en cuáles son las necesidades, quiénes son nuestros aliados y qué recursos ya están disponibles.

Las alternativas para las cooperativas trabajo asociado

Un camino para la constitución de cooperativas de trabajo asociado es la transformación de una empresa ya existente, con sus nítidas ventajas y desventajas. Un producto o servicio determinado, con una base de clientes ya constituida, una cadena de abastecimiento establecida, y una fuerza de trabajo precisa, puede constituir una gran ventaja si cada uno de estos elementos se ensambla bien en un plan empresarial exitoso. Una empresa ya existente también guarda activos de los que pueden tomarse préstamos (con garantía colateral) para ayudar a financiar la adquisición. En contraste con tantos ejemplos de compras apalancadas en las que la empresa adquirida está desangrada de efectivo y próxima a la bancarrota, la posibilidad de que las compras apalancadas sean aprovechadas, en efecto, para fomentar el trabajo asociado y para conservar empleos en lugar de destruirlos, sería un contrapunto fascinante. Sin embargo, la oportunidad de comprar una empresa existente a menudo surge porque los negocios no están yendo bien y, si el problema de fondo no se soluciona pronto, puede abortar todas sus posibilidades de éxito como cooperativa de trabajo asociado.

Una situación bastante común para la conversión de empresas previamente existentes en cooperativas de trabajo asociado es la de una empresa familiar sin planes de sucesión. Cuando el dueño de una empresa familiar empieza a considerar su retiro y piensa seriamente en venderla, la idea de ofrecérsela a los empleados que ayudaron a su desarrollo se vuelve una opción atractiva si se puede negociar un precio razonable. La venta a los empleados puede ofrecer, además, ventajas impositivas al propietario, mediante el uso de los ESOP o la venta a una cooperativa. En España el camino hacia la conversión de Mondragón en general significó una combinación de compra de participaciones por parte de los trabajadores, de inversión por parte de cooperativas de Mondragón ya existentes, y de préstamos a cargo de la Caja Laboral. En los Estados Unidos esa transformación hacia la modalidad de la compra

de la empresa por parte de los trabajadores normalmente ocurre mediante el uso de un ESOP, según el cual se les venden acciones a los empleados en lugar de algún tipo de pago de salarios o beneficios. Aunque ambas modalidades pueden, eventualmente, conducir a resultados similares, la red de apoyo y los recursos financieros de las cooperativas de Mondragón, sin duda, aceleran el proceso de conversión y, seguramente, significarán un activo sumamente valioso para el éxito y crecimiento de la futura empresa.

Otro tipo de oportunidad para convertir una empresa ya existente puede surgir a partir de las dificultades financieras, o incluso de una bancarrota. Al evaluar la posibilidad de la adquisición por parte de los trabajadores de esas empresas, tenemos que estar muy atentos a los objetivos que se tienen como meta. El solo hecho de que los trabajadores puedan comprar, no quiere decir que deban hacerlo. Los problemas que llevaron a la empresa a esa situación, habitualmente, no son fáciles de resolver. Se suelen requerir grandes inversiones de capital por encima del capital necesario para la compra de la empresa, ya sea para sustituir equipamientos obsoletos o ineficientes, para invertir en investigación y desarrollo, o para mejorar o ampliar las instalaciones, por nombrar algunas necesidades. Cualquier plan operativo para adquirir y gestionar una empresa en tal estado debe responder a esos puntos y, para las cooperativas de trabajo asociado se suma la necesidad de encontrar los medios para recaudar el capital adicional. En otras palabras, antes de intentar atravesar el río a nado, es prudente asegurarse de que uno sabe nadar.

En los casos de bancarrota, aun con un sensato plan de negocios, la paciencia y el costo del proceso del tribunal de quiebra pueden resultar instancias difíciles, especialmente por la necesidad de desembolsar dinero de inmediato. Sin suficientes montos de capital de riesgo u otros acaudalados inversores a disposición, el tiempo se vuelve un obstáculo adicional para la constitución de una empresa cuyos propietarios son los trabajadores.

¿Qué decir sobre el desarrollo de nuevas empresas? Empezar de cero puede ofrecer mucha más flexibilidad y tiempo, aunque conlleva probablemente más obstáculos y riesgos que empezar con una empresa con una modalidad más tradicional. En gran medida, esos obstáculos son parte de las mismas dificultades que se les plantean a las cooperativas de trabajo asociado: la capacidad para atraer inversores, la posibilidad de conseguir préstamos a precios razonables, la falta de conocimiento y comprensión sobre qué es una cooperativa y qué la hace eficiente. El aspecto positivo de crear una cooperativa sindical como una nueva empresa es, probablemente, que no se trata de construir Roma en un solo día: hay tiempo para explorar oportunidades, encontrar aliados y perfeccionar los planes operativos.

En Cleveland la Fundación Cleveland puso a trabajar conjuntamente a algunas instituciones locales de peso y la administración de la ciudad para lanzar la Iniciativa Greater University Circle. Gracias a esa iniciativa se constituyeron la Corporación Cooperativa Evergreen y el Fondo de Desarrollo Cooperativo Evergreen para ayudar a fomentar cooperativas de

trabajo asociado con fines comerciales en la zona, tales como la Lavandería Cooperativa Evergreen, la Cooperativa de Paneles Solares Ohio y la Cooperativa de Productores Agrícolas Ciudad Verde. A través de la asociación con instituciones sin fines de lucro esta iniciativa ha ayudado a obtener fondos para desarrollar los aspectos preparatorios, que sientan las bases para iniciar a estas nuevas cooperativas comerciales y para seguir ofreciendo una estructura de apoyo a las cooperativas ya en actividad.

Gran parte de los actuales esfuerzos de las cooperativas sindicales en los Estados Unidos hasta ahora se han centrado en desarrollar nuevas empresas y han seguido un camino similar. La Iniciativa de Cooperativa Sindical de Cincinnati (CUCI) empezó como un grupo de estudio local de personas interesadas en la idea y se desarrolló como una alianza entre sindicatos de la zona y organizaciones comunitarias. Juntos ayudaron a lanzar Nuestra Cosecha, la primera cooperativa sindical en 2012 – que pretende evolucionar hacia un centro local de alimentos – con el objetivo de combinar la agricultura, el procesamiento y la venta mayorista y minorista¹. En Pittsburgh sindicatos y organizaciones comunitarias estuvieron trabajando juntos para desarrollar una cooperativa de lavandería ecológica similar a la Lavandería Cooperativa Evergreen de Cleveland. Con la ayuda de una subvención de una fundación local, y con la gestión de una institución sin fines de lucro, Steel Valley Authority, el estudio de factibilidad y el plan de negocios pudieron llegar a su fin. Aunque este grupo todavía está en la fase de organizar los compromisos con los clientes y de finalizar los planes para su instalación, la cooperativa pretende ser lanzada hacia finales de 2013. Otras experiencias están surgiendo a lo largo del país con más iniciativas y oportunidades para consolidar a las cooperativas sindicales como una forma de crear buenos empleos sostenibles.

Encontrar las soluciones adecuadas para resolver el rompecabezas financiero

Financiar las iniciativas de las empresas de propiedad de los trabajadores ha sido y sigue siendo un rompecabezas que requiere soluciones creativas. Por más ahorros que tengan los trabajadores, y sea cual fuere el valor de las remuneraciones o de los beneficios a los que los trabajadores sean capaces de renunciar para invertir y devenir propietarios, no será suficiente para la capitalización de la mayoría de las empresas, salvo las pequeñas empresas de servicios que conllevan un escaso desembolso de capital. Eso significa que pocas cooperativas serán capaces de empezar únicamente con el trabajo asociado de modo exclusivo. En cambio, es importante desarrollar soluciones híbridas, compatibles con el objetivo del 100 por ciento de trabajo asociado, y que puedan reunir una variedad de otras piezas del rompecabezas financiero.

1. Para más información, véase <www.cincinnatiunioncoop.org> (consulta: 30/10/13).

Como en la pasada experiencia del USW con los ESOP, un elemento clave puede ser el de las concesiones por parte de los trabajadores a cambio de una parte de la propiedad de la empresa. En especial, por las ventajas impositivas en los Estados Unidos los ESOP en efecto ofrecen un camino atractivo de constitución del capital de una empresa de propiedad de los trabajadores, si se entiende esa propiedad como mucho más que un simple balance contable. Para ser claros, los ESOP y las cooperativas no son mutuamente excluyentes. Al contrario, esos conceptos pueden ser altamente complementarios cuando se considera a los ESOP como proveedores de los medios para llegar de un punto al otro, siendo el destino final el tipo de estructura de propiedad de plena participación que supone una cooperativa. Financiar los ESOP a través de concesiones puede llevar tiempo si ello se basa en los ingresos futuros. Por ejemplo, tomar apenas 1 dólar por hora de los salarios podría representar un poco más de 2.000 de dólares al año por trabajador para su cuota parte de propiedad. Es decir, construir una participación suficiente sólo por esa modalidad podría llevar años.

Un ejemplo de intercambio de concesiones por participación en la propiedad es el de las industrias Market Forge, en Everett (Massachusetts). En 1993, como el propietario estaba buscando dejar la empresa, los trabajadores de Market Forge fueron capaces de comprar el 100 por ciento de la empresa con la ayuda del sindicato, a cambio de eliminar las obligaciones del antiguo propietario de proveer el seguro de salud para los trabajadores pensionados. En la medida en que la existencia de ese tipo de obligaciones por beneficios acumulados se ha vuelto rara, de allí puede surgir alguna oportunidad. Para los trabajadores de Market Forge, la concesión les permitió mantener abierta su planta veinte años sin tener que despedir a nadie de forma definitiva. La consecución del objetivo de generar capital suficiente para invertir en investigación y desarrollo, en modernizar sus equipamientos e instalaciones y en extender su distribución y mercados les impidió, empero, crecer. No obstante, este ejemplo también sirve para poner en claro cómo el desarrollo de la Caja Laboral de Mondragón tuvo un enorme impacto sobre su capacidad de crecimiento.

Si consideramos que son cada vez más numerosos los trabajadores norteamericanos que contribuyen a planes de ahorro de retiro individual, como los 401(k), vale la pena explorar la posibilidad y conveniencia de usar esos recursos financieros. Un caso notable es el de los empleados de Enron que habían invertido grandes sumas de dinero de sus planes 401(k) en acciones de esta empresa (fundamentalmente, debido a que sólo las acciones de Enron estaban siendo usadas para las contribuciones proporcionales) y, cuando ésta quebró, también lo hicieron los planes jubilatorios de mucha gente. En cambio, en el contexto de una efectiva participación de los trabajadores, valdría la pena repensarlo: aunque la mecánica tendría que ser puesta de nuevo en discusión, las cuentas de los planes 401(k) podrían ofrecer una fuente de inversión valiosa como parte de una estrategia general de los ESOP.

Si se toman en consideración los límites de la participación inicial de los trabajadores en la propiedad, ¿qué otros inversores o prestamistas pueden estar interesados en comprometerse? Incluso si el monto de la participación inicial de los trabajadores llega al 50 por ciento, ¿cómo se consigue el restante 50 por ciento? Considerando asimismo que los inversores pueden querer diversificar todo posible riesgo y exposición, se trataría de buscar varios inversores para que inviertan cada uno el 10 o el 20 por ciento, en lugar uno solo que se haga cargo del 50 por ciento. ¿Quiénes serían esos inversores? Posiblemente, filántropos, fundaciones, entidades sin fines de lucro u otras organizaciones que puedan desear hacer una inversión a largo plazo con pocos o ningún rendimiento en el corto plazo. Usar el endeudamiento para ayudar a capitalizar la empresa presenta dificultades similares para encontrar prestamistas dispuestos a hacer inversiones de capital paciente o a largo plazo. Un modelo ya usado por las cooperativas es el de conseguir recursos de prestamistas o inversores benevolentes bajo la forma de deuda subordinada, que puede luego ser sujeto de garantías reales asociadas para obtener préstamos tradicionales a tasas razonables.

Desarrollar la capacidad financiera

Hoy en día existen fuentes de financiación para cooperativas de trabajo asociado, pero su capacidad es limitada. El Banco Nacional Cooperativo (NCB) administra más de 1.600 millones de dólares en activos, pero atiende a muchos tipos diferentes de cooperativas, no sólo a las cooperativas de trabajo asociado. Fondos tales como el Fondo de Desarrollo Cooperativo North Country (NCDF), con un total de activos de aproximadamente 7,7 millones de dólares, y el Fondo Cooperativo de New England (CFNE), con activos totales de cerca de 16 millones de dólares, están más centrados en atender a cooperativas de trabajo asociado, pero no cuentan con la capitalización suficiente para hacer préstamos importantes. De hecho, sólo alrededor del 8 por ciento de los préstamos del NCDF y el CFNE se asignan a cooperativas de trabajo asociado², y ese porcentaje ha de ser mucho menor para el caso del NCB.

Uno puede preguntarse por qué esos fondos no les otorgan mayores préstamos a las cooperativas de trabajadores. La razón principal probablemente es que la demanda todavía no es la esperable. Por un lado, las actuales cooperativas de trabajo asociado han sido cautelosas a la hora de usar el endeudamiento para crecer y, por otro lado, el financiamiento disponible puede ser muy limitado o demasiado caro. Al desarrollarse nuevas cooperativas de trabajo asociado ocurren los mismos problemas, pero agravados por el hecho de que las empresas nuevas tienden a comportar un riesgo mayor para

2. Informe anual NCDF 2011 (disponible en <ncdf.coop>) y CFNE (disponible en <www.cooperativefund.org/cfne-borrowers> (consulta de ambos: 29/10/13)).

el prestamista. De modo correlativo a esta percepción de falta de demanda, un fondo de inversión socialmente responsable hace poco tiempo empezó a explorar la factibilidad de un fondo de inversión de capital para las cooperativas y encontró que una de las dificultades a superar sería encontrar oportunidades para invertir. Combinar la necesidad de financiamiento con su disponibilidad debería ser, entonces, otro de los temas a considerar.

Con cerca de 7 billones de dólares en activos (Towers Watson, 2012) en los Estados Unidos, los fondos de pensión de beneficios definidos son otra fuente de inversión buscada a menudo. Quien toma las decisiones de inversión, sin embargo, depende del tipo de fondo de pensión. Históricamente, para el USW la jubilación más común siempre fue la pensión gestionada por un único empleador. Para esas pensiones, un empleador individual crea su propio fondo de pensión hacia el cual destina sus aportaciones, lo que es invertido por un administrador del fondo que es elegido por el empleador y le responde exclusivamente a él. Existen también dos tipos de pensiones multiempleador: las que fueron creadas con anterioridad a la Ley Taft-Hartley de 1947 y aquéllas que fueron creadas después. Con posterioridad a 1947, las pensiones multiempleador son conocidas, a veces, como pensiones Taft-Hartley, cuya ley requiere que sean administradas por un consejo de administración, compuesto de modo equitativo por representantes de la dirección empresarial y del sindicato. El Fideicomiso de Pensión de los Trabajadores Metalúrgicos (SPT) es uno de esos planes de pensión multiempleador Taft-Hartley, con 524 empleadores participando de él, más de 100.000 participantes cubiertos y más de 2.800 millones de dólares en activos³. El SPT, como cualquier otro plan Taft-Hartley, tiende a ser conservador con sus inversiones para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones financieras, por lo que invertir en proyectos específicos es una singularidad. Por otra parte, hay planes de pensión multiempleador anteriores a Taft-Hartley, principalmente de afiliados a sindicatos de la construcción, que son administrados solamente por fideicomisarios sindicales. Con más libertad para invertir en proyectos acordes con las necesidades de los sindicatos, esos fondos han sido capaces de obtener un buen retorno de inversiones para sus participantes de dos maneras: una, generando una rentabilidad sobre sus inversiones, y la otra, invirtiendo en proyectos de construcción que crean empleos para los miembros del sindicato. Un caso interesante es la construcción de una torre de uso mixto, residencial y comercial, en el centro de New Haven (Connecticut), que fue financiada y quedó siendo propiedad del Fideicomiso de Bienes Raíces Multiempleador (MEPT), que abarca una variedad de fondos de pensión con más de 5.600 millones de dólares en activos y trabaja sólo con miembros de sindicatos de la construcción, creando más de 67 millones de horas de trabajo. El MEPT no sólo ha creado muchos empleos en la construcción con sus inversiones, sino que ayudó, además, a financiar el desarrollo de uno

3. SPT <www.steelworkerspension.com/index.php/about-the-trust> (consulta: 29/10/13).

de sus locatarios, una nueva cooperativa de alimentos llamada Cooperativa Comunitaria del Mercado de Elm City (Bronin, 2011)⁴.

Otras fuentes de financiamiento que se pueden buscar son las fundaciones, instituciones financieras para el desarrollo comunitario, fondos de inversión de impacto y, posiblemente, hasta cooperativas de crédito, que son, de hecho, cooperativas de propiedad de sus miembros. Desafortunadamente, hasta estas fuentes son propensas a mostrarse reacias a la hora de invertir a largo plazo el monto de capital necesario para un desarrollo significativo de las cooperativas de trabajo asociado, ya que todas tienen, además, interés en financiar muchos otros tipos de proyectos. Extrañamente, las cooperativas de crédito son restringidas por la legislación (Ley de Acceso a la Membresía de las Cooperativas de Crédito de 1998) a hacer préstamos comerciales que no totalicen más del 12,25 por ciento de los activos de la cooperativa de crédito: limitación impuesta, probablemente, a causa de su estatus de institución sin fines de lucro exenta de impuestos. Algunos han sugerido que cambiar esa única ley liberaría un monto significativo de dinero para la inversión en cooperativas, visto que las cooperativas de crédito en los Estados Unidos detentan alrededor de 1 billón de dólares en activos (963.300 millones de dólares a finales de 2011)⁵.

Movilizar los fondos

La necesidad de desarrollar instrumentos para lograr una mayor inversión destinada a consolidar las empresas de propiedad de los trabajadores parece clara. El senador Bernie Sanders, de Vermont, presentó un proyecto de ley en 2009, y nuevamente en 2012, que habría posibilitado la creación, en el seno del Departamento del Tesoro, de un banco nacional destinado a financiar las empresas de propiedad de los trabajadores, con un presupuesto inicial de 500 millones de dólares. Aunque el proyecto de ley no ha recibido todavía el suficiente apoyo en el Congreso, la creación de un banco como ése contribuiría, en general, a la consolidación de las empresas de propiedad de los trabajadores y, en particular, de las cooperativas de trabajo asociado. Pero, en lugar de esperar a que el Congreso apruebe legislaciones, se pueden explorar también otros caminos para concebir nuestros propios fondos de inversión en mayor escala. Pese a que el 80 por ciento de la población de los Estados Unidos posee apenas el 15 por ciento de la riqueza, éste no es necesariamente un número insignificante. La clave es organizar el dinero.

Organizar y reunir pequeños montos de dinero en una suma mayor no es una idea nueva. Considérese que ya en 1938 la fundación March of Dimes recaudó 1.800.000 dólares para combatir la poliomielitis, incluyendo las 2.680.000 monedas de 10 céntimos (*dimes*) que fueron enviadas a la sede

4. Véase también MEPT (disponible en <www.mept.com> (consulta: 29/10/13)).

5. California Credit Union League (disponible en <www.ccul.org> (consulta: 29/10/13)).

del Gobierno de los Estados Unidos, la Casa Blanca. En 1945 se recaudaron 19 millones de dólares, de los cuales 8 millones de dólares fueron recolectados sólo en las salas de cine (Wilson, 2009). Un ejemplo más moderno puede ser el de las cuotas de los sindicatos. Recolectando tan sólo unos pocos dólares de sus miembros por semana, el USW logra más de 400 millones de dólares de ingresos anuales. Si se piensa en la totalidad de los miembros de los sindicatos de los Estados Unidos, se sumarían alrededor de 4 o 5 mil millones de dólares al año recolectados para defender los derechos de los trabajadores y para sostener beneficios y salarios justos.

Un excelente ejemplo de organización del dinero en un fondo de inversión responsable es el Fondo de Solidaridad (FTQ), fundado por la Federación Sindical de Quebec en 1983 para invertir en pequeñas y medianas empresas socialmente responsables. Como un incentivo a quienes inviertan en dicho fondo, los gobiernos federal y provincial ofrecieron créditos fiscales del 15 por ciento de lo invertido en el año, hasta un máximo de inversión de 5.000 dólares canadienses al año. Invirtiendo en el Fondo de Solidaridad a través de un plan registrado de ahorros de jubilación, similar a un plan 401(k) de los Estados Unidos, la persona puede incrementar aún más sus ahorros fiscales. Desde 1983 el Fondo de Solidaridad ha crecido hasta llegar a más de 7.000 millones de dólares canadienses en activos, y tiene una tasa histórica de retorno de alrededor de un 7 por ciento (Croft, 2009). Otros planes de inversión patrocinados por sindicatos han sido desarrollados a lo largo del territorio del Canadá, basados en el modelo del Fondo de Solidaridad de Quebec, pero ninguno ha sido capaz de alcanzar semejante éxito.

¿Cómo podemos, entonces, aplicar o adaptar la idea del Fondo de Solidaridad para generar fondos de inversión exitosos en otras partes? En los Estados Unidos, muchas veces, pueden faltar incentivos fiscales, pero los planes 401(k) ofrecen beneficios fiscales diferidos. Como los empleadores locales han abandonado los planes de pensiones de prestación definida, la participación de los trabajadores en los planes 401(k) se ha extendido, con más de 3 billones de dólares invertidos por 74 millones de participantes en 536.000 planes a finales de 2010, según la Society of Professional Asset-Managers and Record Keepers (SPARK, 2011). No obstante, con las opciones de inversión decididas por un empleador o administrador de plan, los trabajadores, en efecto, tienen escasa participación en el modo en cómo son invertidos sus ahorros. Muy a menudo, el resultado es un plan de inversión del tipo «invierta y deje que nosotros haremos el resto», allí donde el dinero es continuamente derivado hacia Wall Street y el trabajador tiene poco conocimiento de cómo se utiliza, salvo la posibilidad de enterarse, ocasionalmente, sobre la tasa de retorno de las opciones seleccionadas. ¿No sería bueno si los trabajadores tuvieran mejores alternativas?

En 2011, en ocasión de una reunión de la Asociación Nacional de Empresas Cooperativas (NCBA), realicé una exposición acerca de la posibilidad de creación de un plan de inversión administrado por los sindicatos y

financiado a través de una opción de inversión 401(k). Cada sindicato podría negociar con el empleador para que éste le ofrezca esa opción, y luego pedir a sus miembros que destinen una pequeña porción de sus planes 401(k) diferidos a tal opción. Hipotéticamente, si 100.000 miembros del USW (cerca del 12 por ciento de la afiliación total) destinara un 5 por ciento del saldo de sus planes 401(k) a un fondo de USW, ese fondo tendría alrededor de 200 millones de dólares en activos. Un objetivo ambicioso que, sin embargo, no está fuera de alcance. El mayor obstáculo serían los costos iniciales, de entre 250.000 y 500.000 dólares, aproximadamente, para establecer el fondo y registrarlo en cada estado, sumados los costos de la gestión del fondo de manera permanente.

Una nueva forma bastante popular de organizar el dinero es la financiación colectiva o microfinanciación (*crowdfunding*). Portales de financiación, tales como Kickstarter.com, permiten a las personas donar una pequeña cantidad de dinero para permitir el inicio de un proyecto, y recibir, habitualmente, algún tipo de reconocimiento a cambio si el proyecto logra su completa financiación. En la mayoría de los casos, si la meta de recaudación no se alcanza, el dinero comprometido por los donantes no es tomado. Aunque hay muchos casos en los que este tipo de recaudación de recursos ha sido ampliamente exitosa (hasta el momento, veinte proyectos han sido financiados con más de 1 millón de dólares cada uno, según Kickstarter.com), la financiación colectiva exitosa requiere de mucho trabajo y creatividad. La principal limitación de ese tipo de financiación es su incapacidad de ofrecer un retorno financiero. Para superar esa barrera los Estados Unidos aprobaron en abril de 2012 una ley para impulsar el surgimiento de nuevas empresas (JOBS Act), que autoriza las inversiones individuales de hasta 10.000 dólares (según el patrimonio neto y los ingresos) y permite a las empresas elevar su total a 1 millón de dólares anual sin la presentación de informes y la regulación de los fondos de inversión tradicionales. La Comisión de Bolsa y Valores (SEC) de los Estados Unidos todavía está desarrollando las reglas para implementar la ley (Barnett, 2013). Con casi tanto potencial para financiar fraudes como para generar inversiones innovadoras, es difícil predecir el impacto de este nuevo instrumento de inversión que debemos tener, pero no hay duda de que vale la pena analizarlo.

Algunas reflexiones finales

Dado el conjunto de dificultades que enfrentan los sindicatos y las cooperativas de trabajo asociado hoy, la posibilidad de una mayor colaboración y de modelos híbridos podría crear muchas oportunidades para ambos. Esos obstáculos y oportunidades, además, no son exclusivos de los Estados Unidos. En el mundo tenemos culturas diferentes, leyes diferentes y sindicatos diferentes, por eso, claramente, un enfoque unilateral no será conveniente para todos. Necesitamos ser flexibles y dúctiles en nuestro pensamiento. Haciéndolo,

probablemente, descubriremos que son más las cosas que nos unen que las que nos separan. De igual manera, si pensamos en las organizaciones sindicales y en las cooperativas de trabajo asociado como partes complementarias de un mismo movimiento laboral más amplio, entonces seguramente tendremos una posibilidad mucho mayor de éxito en la construcción de ese movimiento, trabajando juntos y persiguiendo esos objetivos comunes.

El alcance de esos objetivos requerirá creatividad, determinación y paciencia. Debemos adaptar las herramientas actuales e inventar otras nuevas. Debemos tener paciencia y perseverancia para perseguir nuestros objetivos, incluso cuando sufrimos reveses de corto plazo. No sólo necesitamos organizar el dinero a ser invertido, necesitamos organizar los corazones y las mentes de nuestras comunidades. La innovación, la necesidad y una fuerte base de apoyo de la comunidad impulsaron la experiencia de Mondragón hacia el éxito. Un éxito que se puede evaluar no sólo en términos de dinero, sino de creación de empleos, empleos sostenibles, que sustentan a sus comunidades. Un éxito que se basa en poner a las personas en primer lugar y tiene sus raíces en la solidaridad.

Solidaridad puede sonar como una palabra del pasado y ajena para muchos aquí en los Estados Unidos, una palabra que evoca imágenes de viejas fotografías en blanco y negro de la Gran Depresión de los años treinta. Solidaridad significa apoyarse los unos a los otros. Puede ser un concepto antiguo, pero es una idea crucial para acceder a un futuro mejor.

Referencias

- Barnett, Chance. 2013. «SEC Finally Moves On Equity Crowdfunding, Phase 1», en *Forbes*, 19 de julio. Disponible en <www.forbes.com/sites/chancebarnett/2013/07/19/sec-finally-moves-on-equity-crowdfunding-phase-1/> (consulta: 29/10/13).
- Bronin, Sara C. 2011. «New Haven's Elm City Market Coop Expands Access to Fresh Food», Federal Reserve Bank of Boston, Communities & Banking. Disponible en <www.bos.frb.org/commdev/c&b/2011/spring/Bronin_New_Haven_coop.pdf> (consulta: 29/10/13).
- Croft, Tom. 2009. *Up From Wall Street: The responsible investment alternative*. Nueva York, Cosimo Books.
- Eisenbrey, Ross. 2007. «Workers want unions now more than ever», Economic Policy Institute, 28 de febrero.
- Mayer, Gerald. 2004. «Union Membership Trends in the United States», Congressional Research Service Report for Congress. Nueva York, Cornell University ILR School.
- Mishel, Lawrence. 2012a. «The Wedges Between Productivity and Median Compensation Growth», Economic Policy Institute, 26 de abril.
- ; Bivens, Josh; Gould, Elise, y Shierholz, Heidi. 2012b. *The State of Working America, 12th Edition*. Economic Policy Institute, Ithaca, Cornell University Press.

- Mondragon Cooperative Corporation. 2006. «The History of an Experience», julio. Disponible en <www.mondragon-corporation.com> (consulta: 31/10/13).
- Morrison, Roy. 1991. *We Build the Road As We Travel*. Gabriola Island (Canadá), New Society Publishers.
- Society of Professional Asset-Managers and Record Keepers (SPARK). 2011. Abril. Disponible en <www.sparkusa.org> (consulta: 30/10/13).
- Towers Watson. 2012. *Global Pension Assets Study 2012*, enero. Disponible en <www.towerswatson.com/en-GB/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2012/01/Global-Pensions-Asset-Study-2012> (consulta: 29/10/13).
- Wilson, Daniel J. 2009. *Polio*, Greenwood Press, Biographies of Disease. Portsmouth (Reino Unido), Greenwood Press.
- Wolff, Edward N. 2010. «Recent Trends in Household Wealth in the United States: Rising Debt and the Middle-Class Squeeze, an Update to 2007», Working Paper No. 589, Levy Economics Institute of Bard College, Nueva York, marzo.

La experiencia del proyecto SYNDICOOP en África: ¿un modelo para la acción sindical?

Stirling Smith

Co-operative College, Manchester, Reino Unido

Introducción

El proyecto SYNDICOOP operó en África de 2002 a 2006 con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores desprotegidos de la economía informal a través de la colaboración de sindicatos y cooperativas. La cobertura del proyecto abarcó a Rwanda, Tanzania, Uganda y Kenya. Un intento de extenderlo a Sudáfrica no tuvo éxito.

La experiencia de SYNDICOOP resulta de especial interés en la medida en que se presenta como un raro caso de colaboración estructurada y planificada entre el movimiento sindical y el cooperativo.

Este artículo narra la experiencia de SYNDICOOP, intenta esbozar un balance de sus logros, indaga por qué no funcionó en Sudáfrica y por qué no ha sido aplicado desde 2006. Finalmente, se reflexiona sobre qué lecciones se pueden sacar de esta experiencia en relación con los sindicatos y las cooperativas en términos más amplios.

No se consideran aquí otros ejemplos de acción conjunta entre sindicatos y cooperativas, aunque se reconoce que éstos sí existen.

El proyecto SYNDICOOP

Fue concebido como un proyecto piloto en África occidental con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores desprotegidos de la economía informal. El proyecto empezó en 2002, abarcando inicialmente a Rwanda, República Unida de Tanzania y Uganda. En 2004 se sumó a Kenya como un cuarto país. El proyecto terminó en abril de 2006.

En Sudáfrica un proyecto piloto fue implementado en 2004, al principio por un año y extendido en 2005 para un año más, pero sin ningún impacto real. Desde julio de 2006 el proyecto está inactivo.

A escala internacional el proyecto era dirigido a través de relaciones formales entre estructuras sindicales y cooperativas aliadas, a saber, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Alianza Cooperativa Internacional (ICA); y estaban comprometidas dos oficinas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el Servicio de Cooperativas (COOP).

El objetivo general del proyecto era mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores desprotegidos de la economía informal en Kenya, Rwanda, República Unida de Tanzania y Uganda. Los objetivos inmediatos eran:

- a) fortalecer la capacidad de los sindicatos y cooperativas de organizar a los trabajadores desprotegidos de la economía informal, y
- b) mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los beneficiarios a través de proyectos piloto.

Antecedentes

En 2002 la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT propuso una discusión sobre trabajo decente y economía informal. El informe preparatorio para la reunión y las conclusiones de la discusión contenían una serie de referencias al potencial de los sindicatos y las cooperativas para organizar a los trabajadores de la economía informal. Se ofrecían ejemplos del potencial de las cooperativas y, en resumen, el informe decía:

Cuando los operadores o trabajadores informales se encuentran con impedimentos importantes para unirse a las organizaciones de empleadores o los sindicatos existentes o para crear las suyas propias la estructura organizativa de afiliación más eficaz puede ser la cooperativa. [...] El movimiento cooperativo «formal» no ha desarrollado estrategias específicas para tratar con la economía informal, principalmente debido a que «las fronteras entre lo formal y lo informal no son tan importantes para las organizaciones acostumbradas a desenvolverse en la economía de mercado en su conjunto» (OIT, 2002a, págs. 103 y 104).

Esto era casi un rotundo respaldo; las consecuencias eran que las cooperativas ofrecían un plan alternativo, un segundo lugar en sustitución del estándar clásico de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Una declaración similar aparece en informes preparados para las discusiones acerca del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

El informe de 2002 esboza claramente algunas posibilidades para una relación más estrecha:

Tanto el sindicato como los movimientos cooperativos reconocen que cada parte aporta a la economía informal una amplia serie de ventajas complementarias y que, por consiguiente, existe un considerable potencial de colaboración (OIT, 2002a, pág. 106).

Ese mismo año la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), que reemplazó la Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (núm. 127).

La Recomendación núm. 193 fue vigorosamente defendida por el Grupo de los Trabajadores en la OIT, y pone fuerte énfasis en la importancia de promover los derechos de los trabajadores en las cooperativas, como se dispone en el párrafo 8.

8. 1) Las políticas nacionales deberían, especialmente:

a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos

- fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna;
- b) velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas;
 - c) promover la igualdad de género en las cooperativas y en sus actividades;
 - d) promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejores prácticas laborales en las cooperativas, incluido el acceso a la información pertinente;
- [...]
- g) promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo (OIT, 2002b).

Es de destacar que no se hizo mención de los derechos de los trabajadores en la recomendación anterior.

La Recomendación núm. 193 tuvo un impacto indudable, y llevó a actualizaciones en la legislación de muchos países. Esto es una conquista real, dado que los ministerios de trabajo, las contrapartes naturales de la OIT, normalmente no tienen mucho contacto con las cooperativas y, a la inversa, los ministerios para cooperativas y movimientos cooperativos han tenido poco contacto con el movimiento laboral, como observa Smith (2004).

Ahora bien, no está claro si los movimientos sindicales fueron, en efecto, capaces de ver la relevancia de la Recomendación núm. 193. Por ejemplo, el Congreso de Sindicatos Británicos (2010) inicialmente parecía desconocer la Recomendación o, quizás, no veía su aplicación práctica. Por ejemplo, en un documento preparado y publicado en ocasión de la creación de nuevas mutuales para el sector público no hay ni una sola mención a la Recomendación. Puesto que el eje central de ese documento era la protección de las condiciones de los trabajadores cuando ciertas funciones del sector público fueron transferidas a nuevas mutuales, esta carencia resulta sorprendente¹.

1. Dos nuevos acuerdos en el Reino Unido actualmente en discusión hacen referencia a la Recomendación núm. 193. El primero es entre la cúpula de Co-operatives UK y el Congreso de Sindicatos Británicos. De igual modo, los sindicatos del sector educativo también han acordado un marco para trabajar con las nuevas escuelas cooperativas, lo que indica una relación más constructiva.

¿Un punto alto de cooperación?

El proyecto SYNDICOOP también fue presentado como una acción de continuidad del Simposio internacional de la OIT sobre sindicatos y el sector informal, realizado en Ginebra en octubre de 1999, en el que fueron analizadas, especialmente, las estrategias conjuntas entre sindicatos y cooperativas.

Se podría decir que ese período representó un momento de auge para la cooperación entre sindicatos y cooperativas. El contexto positivo de la discusión sobre la economía informal y la nueva recomendación seguramente propiciaron un ambiente favorable para el lanzamiento del nuevo proyecto.

Cómo funcionaba el proyecto SYNDICOOP

A escala nacional, los aliados del proyecto eran las centrales sindicales nacionales y los principales organismos de cooperativas. Del lado gubernamental, el proyecto trabajaba con los ministerios responsables del área de trabajo y cooperativas.

Había un coordinador de proyecto con base en Nairobi (un ex director regional africano de la ICA) y una oficina de enlace nacional establecida en cada país. Una consultoría de género del movimiento sindical o cooperativo permanecía, además, en cada país.

Los comités nacionales identificaban grupos para brindar apoyo, que consistía en capacitación y en préstamos de un fondo rotatorio. En este último sentido, el SYNDICOOP era un pequeño proveedor mayorista de microfinanzas, pero sin los intereses usurarios que prevalecían entre los demás proveedores.

Organizando ahorros y crédito

Uno de los objetivos principales del proyecto era el de organizar a los trabajadores. No se cuenta, empero, con información precisa para la evaluación de resultados. Se estima que en Uganda se establecieron diez grupos, sumando un total de tres mil miembros. Rwanda desarrolló entre cinco y diez grupos, totalizando dos mil quinientos miembros; uno de dichos grupos es descrito más adelante, aunque éste había sido constituido con anterioridad al SYNDICOOP. Otros grupos eran muy pequeños y, en la República Unida de Tanzania y Kenya, donde parece haber menos disponibilidad de información, el tamaño promedio de cada grupo era de entre cincuenta y sesenta miembros. Es posible que el SYNDICOOP haya alcanzado la cifra total de siete mil trabajadores organizados en cooperativas o sindicatos.

La mayoría de los grupos consistía en algún tipo de cooperativa de ahorro y crédito, o al menos la principal actividad o propósito de reunión era

el crédito. De los ocho estudios de caso registrados por Smith y Ross (2006), tan sólo dos no eran primariamente cooperativas de ahorro y crédito. El proyecto SYNDICOOP sólo operaba en la economía informal urbana, y la mayoría de los grupos destinatarios eran comerciantes de mercado o pequeños comerciantes. Tomaban dinero prestado a través de la cooperativa de ahorro y crédito para poner su propio negocio. Los individuos, sin lugar a dudas, se beneficiaban enormemente y disfrutaban de formación y de la asociación con algún sindicato, pero, salvo eso, podrían haber sido asistidos por cualquier programa regular de microfinanzas.

Puede resultar útil a la comprensión del proceso del SYNDICOOP considerar brevemente dos estudios de caso.

Estudio de caso núm. 1

Trabajadores de mercado de Kenya

El Grupo de Autoayuda Gikomba se estableció en 2004 en el mercado de Gikomba, en Nairobi. Treinta personas constituyeron el grupo con el propósito original de proveer servicios básicos tales como agua, baños y aseo en el mercado. El grupo llegó a abrir allí un comedor económico.

El grupo también creó la cooperativa de ahorro y crédito Gikomba Wanabiashara. El objetivo de los préstamos de la cooperativa es ayudar a las personas a empezar a desarrollar su negocio o bien ofrecer un sostén en el caso de una emergencia.

El primer objetivo – rehabilitar los baños públicos – fue rápidamente alcanzado. El proyecto empezó con cada miembro contribuyendo cada dos semanas con 50 chelines kenianos a un fondo común. Una vez ahorrados 80.000 chelines, solicitaron a las autoridades municipales el permiso para habilitar un baño, y luego crearon un puesto de trabajo para un cuidador. La organización cobraba dos chelines kenianos a cada cliente por el uso del baño. La preocupación del grupo no era solamente la de proveer un servicio sino también la de crear nuevos empleos. Las instalaciones del baño con ducha se han expandido y ahora emplean a varios trabajadores. Lo más importante es que permiten a las mujeres la libertad de usar y comerciar en el mercado, porque, sin ese servicio, no podrían pasarse el día atendiendo sus puestos.

El ingreso medio diario que obtienen es de 1.800 chelines. Algunas veces, la recaudación llega a 3.000 chelines. Normalmente, los baños para mujeres son los que generan mayores ingresos.

El flujo de caja que resultó de esa primera iniciativa fue invertido en un bar que sirve comida barata a usuarios del mercado y ha creado otros doce empleos.

El grupo es inusual en el sentido de que incluye a hombres y mujeres de diferentes edades y diversas comunidades étnicas.

Estudio de caso núm. 2

Trabajadores del transporte informal de Rwanda

Los miembros de la asociación Assetamorwa (Association de l'Espérance des Taxis Motor au Rwanda) son conductores de motocicletas taxi en Kigali. La mayor parte de los motoristas alquila las motocicletas a sus dueños mediante el pago de una tarifa. Tras pagar ese alquiler, el combustible y la compra de comida, los motoristas se llevan a casa, a duras penas, 500 francos rwandeses al día (menos de 1 dólar estadounidense). Los que tienen sus propias motos logran sacar por día entre 2 y 3 dólares.

Otra dificultad es la de la delincuencia: los motoristas pueden resultar heridos o hasta asesinados a causa de sus motos. También pueden sufrir lesiones debido a las largas horas de trabajo circulando por rutas precarias. Además, cerca del 85 por ciento de estos vehículos en Kigali funcionan con combustible adulterado; el resultado es la contaminación, que causa serios problemas de salud a los motoristas, además de dañar los motores.

Otro obstáculo que enfrentan estos trabajadores informales son las acciones de la policía de tráfico, quien puede determinar dónde pueden ejercer y dónde no, y quién puede o no tener un permiso.

Los motoristas crearon la Assetamorwa en 1994, antes del SYNDICOOP, en respuesta a estos problemas. Este último les facilitó préstamos adicionales para expandir los servicios. La organización está registrada como un sindicato y afiliada a la Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR). Cada miembro es, sin embargo, un comerciante individual y negocia sus tarifas con los pasajeros.

Los servicios que provee la organización incluyen:

- a) Una cooperativa de ahorro y crédito; ésta les permite acceder a préstamos a corto y largo plazo, proporcionalmente a la participación que tienen. La Assetamorwa logró ayudar a 57 miembros a comprar sus propias motos en el momento en que se hizo una visita en 2005.
- b) El suministro de equipamientos y uniformes a los motoristas. Todos ellos visten una túnica amarilla, así se pueden reconocer a los miembros asociados y también ayudarse mutuamente.
- c) «Auto Ecole» – escuela de formación – donde los estudiantes pueden aprender su oficio en cursos tales como el del código de circulación y la mecánica básica. Los graduados de esta escuela reciben el reconocimiento automático de las autoridades y una licencia para operar.
- d) Un garaje y depósito de piezas de repuesto que provee combustible de mejor calidad y repuestos más baratos.
- e) Negociación colectiva con la policía de tráfico. Esto ayuda a asegurar la subsistencia de los motoristas permitiéndoles esperar a los pasajeros en determinados sitios.
- f) Un centro social para combatir la propagación del VIH/sida.

Lo interesante en el caso de la asociación Assetamorwa es que tiene características tanto de sindicato como de cooperativa. Provee a sus miembros de muchos de los servicios que normalmente un sindicato no ofrecería, pero al estar afiliada a la CESTRAR, es considerada como un sindicato. Si no fuera así, ¿cómo se la definiría?

Evaluación

Una evaluación formal tuvo lugar en 2005, supervisada por la Unidad de Evaluación de la OIT. Varios estudios de evaluación a escala municipal fueron aplicados por consultorías. Un taller de evaluación también se llevó a cabo en Kigali, y salió de allí un informe de síntesis (OIT, 2005). El SYNDICCOOP tenía una serie de objetivos, entre ellos:

- a) fortalecer la capacidad de los sindicatos y las cooperativas para organizar a los trabajadores desprotegidos de la economía informal;
- b) crear cierta cantidad de empleos;
- c) mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los beneficiarios a través de proyectos piloto, y
- d) involucrar a los sindicatos en las discusiones sobre las Estrategias de Reducción de la Pobreza en sus respectivos países.

Se organizaron grupos y se le aseguró el apoyo a una serie de trabajadores de la economía informal. Sin embargo, como al inicio del proyecto no se recogieron datos de referencia fiables, resulta difícil identificar el número preciso de empleos creados por el proyecto. Tan sólo una evaluación a escala de país mencionó una cifra de trescientos para los empleos generados, lo que indica un puesto de trabajo para cada diez miembros. Esto parece improbable, y la realidad debe de ser que esa cantidad se refería a los miembros de la cooperativa de ahorro y crédito. De esta manera, esos empleos no eran empleos formales, sino subsistencias aseguradas o mejoradas.

En un informe de inventario preparado en noviembre de 2007 (Lubasi, 2007) se comprobó que muchos de los grupos todavía seguían operando dieciocho meses después del lanzamiento del proyecto.

La infraestructura del proyecto, como es el caso del comité directivo nacional, no sobrevivieron durante mucho tiempo después del fin del proyecto. Dificultades en el traspaso de mando son normales en la mayoría de los proyectos, pero en este caso significaron que el foro para el diálogo entre sindicato y cooperativa establecido durante el proyecto no se sostuvo. En el área de políticas, el proyecto parece haber tenido poco éxito e influencia en las estrategias de reducción de la pobreza.

No obstante, la idea de colaboración fue mostrada como posible y viable. La evaluación independiente del proyecto, publicada por la Unidad de Evaluación de la OIT, afirmó:

En conclusión, debe decirse que el SYNDICOOP es un modelo poderoso que debería ser ampliado y aplicado en otros países. También se creó un manual para ayudar en ese proceso de aplicación. El trabajo de base se ha hecho y la consolidación y crecimiento son ahora posibles. Este modelo promueve la idea de trabajo decente protegido entre los muy pobres y desorganizados, al igual que medios de organización que son democráticos, incluyentes y equitativos (OIT, 2005, pág. 3).

La extensión sudafricana²

Se hizo un intento de extender el proyecto a Sudáfrica. La colaboración entre cooperativas y sindicatos ya se había discutido mucho antes, en 2002, año de la adopción de la Recomendación núm. 193. El Grupo de Trabajadores de la comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo que redactó el borrador de la recomendación era liderado por un sindicalista sudafricano, Ebrahim Patel (actual ministro del Gobierno de Sudáfrica).

En 2004 algunas misiones de la OIT dieron seguimiento a esas discusiones tempranas y elaboraron una propuesta de proyecto. Se discutieron las dos principales intervenciones: la primera era acerca de la promoción y establecimiento de cooperativas entre los trabajadores desprotegidos de la economía informal, incluso en las áreas rurales. La segunda era sobre la promoción y el establecimiento de cooperativas de trabajadores para trabajadores que enfrentaban despidos como resultado de cierres de empresas públicas o privadas, incluidos los casos de tercerizaciones de asistencia y servicios.

Por ende, los sindicatos tenían una visión del papel de las cooperativas, y de cómo podrían utilizarlas, que era, principalmente, ayudando a los trabajadores cesantes y también en el establecimiento de cooperativas de ahorro y crédito; lo último cobraba un carácter de urgencia, debido a una explosión de la deuda – de acuerdo con James (2012) – con agencias de crédito irregulares que tenían como público objetivo los trabajadores urbanos con empleo formal.

El centro del programa SYNDICOOP era, sin embargo, la economía informal. Parece ser que había un conflicto potencial entre lo que quería el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU) y lo que ofrecía el SYNDICOOP. En un análisis independiente realizado por Theron, esta falta de claridad sobre los objetivos del proyecto aparece como la mayor razón para la incapacidad del SYNDICOOP para mantenerse en Sudáfrica.

Aunque ha habido pérdidas de empleo en la economía formal, y una expansión de la economía informal en Sudáfrica, en comparación con otros países africanos, la economía informal no es tan grande, y mucho del empleo continúa bajo la economía formal. Inevitablemente, entonces, el centro

2. Sección basada en Theron (2007).

de atención de las federaciones sindicales bien establecidas – entre ellas, COSATU – estaba en el papel que podrían jugar las cooperativas para trabajadores tercerizados y despedidos. Establecer cooperativas de trabajadores como una estrategia para salvar empleos seguramente interesó al movimiento sindical en Sudáfrica durante un tiempo³.

Cuando el proyecto se puso en marcha, parece que la gestión de parte de la organización contratada para llevarlo adelante fue bastante pobre, y que tuvo una débil supervisión desde la oficina de la OIT en Pretoria. Dificultades adicionales surgieron con el intento de cubrir tres provincias sudafricanas ubicadas lejos una de otra. COSATU no estaba comprometida, ni tampoco otros sindicatos. Durante ese período, el organismo nacional de cooperativas colapsó, y una de las organizaciones con más alto perfil de la economía informal, el Sindicato de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWU), se disolvió. Los fondos del proyecto no se gastaron, lo cual indica el bajo nivel de actividad.

Para resumir los resultados decepcionantes de la extensión del SYNDICOOP a Sudáfrica, Theron, un observador amigo de ambos movimientos, señaló que era cuestionable si COSATU y sus afiliadas o las organizaciones sindicales, en general, tenían una mejor comprensión de las cooperativas en la actualidad que la que tenían al inicio del proyecto. El SYNDICOOP no se refirió a las dos cuestiones que preocupaban a los sindicatos sudafricanos y en las que las cooperativas podrían haber ayudado: la recuperación de las empresas y los prestamistas inescrupulosos.

¿Era más importante la fuerza sindical o la cooperativa?

Es interesante observar la fuerza relativa de los movimientos sindicales y de cooperativas en los países que participaron en el proyecto.

En Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda el movimiento cooperativo era (y sigue siendo) mucho más fuerte que el movimiento sindical, en el sentido de que los niveles de afiliación y número de empleados son mayores. La gran mayoría de las cooperativas se encuentran en las áreas de la agricultura o las finanzas (cooperativas de ahorro y crédito).

Actualmente, Uganda Cooperative Alliance, la principal organización de cooperativas de Uganda, emplea alrededor de cuarenta personas, lo que representa diez veces el número de personas empleadas por la central sindical, la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU)⁴.

3. En la comunicación de un asesor de COSATU a este autor con fecha de 24 de abril de 2013 se admitía que ahora hay poco interés entre los afiliados de COSATU en cooperativas para ese objetivo.

4. Uganda posee un pequeño sindicato para empleados de cooperativas.

En Kenya, donde el movimiento sindical ha sido históricamente más fuerte que el de sus vecinos, el sector cooperativo – se afirma – representa más del 40 por ciento del producto interno bruto (PIB) y es un actor importante en el país.

En la República Unida de Tanzania también, a pesar de la inconsistencia en la política, el sector cooperativista es particularmente fuerte en una serie de productos primarios, entre ellos el café.

En Rwanda el movimiento sindical fue restablecido prontamente después del genocidio y desempeñó un papel importante en establecer cooperativas, que fueron, de todas maneras, mucho menos institucionalizadas, basándose en un modelo belga. En ese país, el movimiento sindical y la economía formal son muy pequeños. No obstante ello, en el momento del proyecto, era más fuerte que el movimiento cooperativo.

En contraste con lo anterior, el movimiento sindical sudafricano es uno de los más fuertes de los países en desarrollo. El sector cooperativo es sumamente débil a pesar, o quizás a causa, de los intentos del gobierno nacional y provincial de promover empresas cooperativas. El fácil acceso a créditos o subsidios gubernamentales hizo que muchas organizaciones se autodefinieran como cooperativas, pero eran, de hecho, establecidas con el mero propósito de conseguir fondos gubernamentales. Más perturbador aún, según Theron (2007), fue el número de seudocooperativas en la industria textil que antes eran fábricas de ropa. Éstas se habrían registrado como cooperativas para escapar a ciertas cargas de la legislación laboral.

No parece, entonces, que la fuerza relativa de los movimientos sindical y cooperativo haya tenido algún impacto sobre el proyecto.

Un balance del proyecto SYNDICOOP

Se preparó un documento de proyecto – Global SYNDICOOP – para una nueva fase del SYNDICOOP, aunque no se terminó. Los defensores del SYNDICOOP en la OIT se han marchado del Servicio de Cooperativas, y ahora no está claro quién sostendría la causa ante los donantes de fondos para una nueva fase.

El proyecto ha tenido éxito en África occidental al catalizar la formación de una serie de grupos que mejoraron o sostuvieron la supervivencia de varios miles de individuos.

Sin embargo, no queda claro si el proyecto ha sido exitoso en restablecer la relación entre sindicatos y cooperativas en general en el ámbito organizativo conceptual.

Theron (2010) argumenta que la situación de los trabajadores de la economía informal es mejor comprendida en términos de dos procesos interrelacionados. El primero es la informalización desde arriba, a través de la cual el empleo es crecientemente externalizado, resultando en una capa de

trabajadores ostensiblemente localizados en la economía formal, para los cuales las normas laborales se aplican cada vez menos. El segundo es la informalización desde abajo, que se manifiesta por la expansión del autoempleo y las actividades de supervivencia.

Theron es un amigo del movimiento sindical, que incluso desempeñó un papel importante en el proyecto de la legislación cooperativa sudafricana, y él observa que los sindicatos no han sido capaces de responder de forma efectiva a la informalización desde arriba. Pero que, seguramente, ésta es mucho más su objetivo que la informalización desde abajo.

Esto probablemente se aplica a la mayoría de los sindicatos, que asumirían la visión de que deben asistir a sus miembros cuando éstos pierden su empleo primario a causa de la tercerización o el despido.

El proyecto SYNDICOOP, con su énfasis en la economía informal, tal vez no fuera un vehículo viable para un diálogo amplio o sistemático entre cooperativas y sindicatos. En casi todos los ámbitos, la distancia entre ellos es tan grande que se hace necesario una labor preparatoria mucho mayor. Representa un modelo inacabado e incompleto.

Reflexiones más amplias sobre cooperativas y sindicatos

Llegado a este punto, es necesario plantear algunas cuestiones más generales. En primer lugar, propongo examinar lo que puede ser llamado la base filosófica común de las cooperativas y los sindicatos. A continuación, revisaremos cómo la OIT ha considerado a las cooperativas desde su fundación en 1919.

Para terminar, algunas sugerencias para la investigación y acción sobre la colaboración entre sindicatos y cooperativas.

Las raíces ideológicas de los sindicatos y las cooperativas

Desde por lo menos la década de 1790 los trabajadores han creado toda una serie de movimientos para resistir a las nuevas formas de explotación económica y social que experimentaron como consecuencia de la revolución industrial. Algunos de ellos eran meramente defensivos, y algunos elaboraron detallados programas de reforma. Algunos miraban hacia atrás, con un ideal de producción campesina independiente; otros miraban hacia adelante, pensando un nuevo orden social. Dos de esos movimientos se institucionalizaron: los sindicatos y las cooperativas.

Cooperativistas y sindicalistas comparten una base intelectual para la actividad de ambos movimientos. Es la creencia de que «el desarrollo individual pleno sólo puede tener lugar en asociación con otros. Como individuos,

somos limitados en lo que podemos intentar hacer, en lo que podemos alcanzar. A través de la acción conjunta y la responsabilidad compartida, podemos alcanzar más logros, especialmente aumentando nuestra influencia colectiva en el mercado y ante los gobiernos» (MacPherson, 1995).

De la misma forma que el trabajador individual es incapaz de negociar sus términos y condiciones con un empleador en igualdad de condiciones, el consumidor o agricultor es incapaz de negociar en igualdad de condiciones con actores más poderosos en el mercado.

Esta idea es expresada por los sindicatos en las consignas que muchas veces encontramos escritas en sus pasacalles, tales como: la unidad hace la fuerza o el daño hecho a uno es un daño hecho a todos. Las cooperativas han expresado esta idea a través de símbolos como la espiga de trigo o la colmena.

La filosofía de la cooperación ha sido discutida y desarrollada a lo largo de un siglo y medio; su última expresión es la Declaración sobre la Identidad Cooperativa, adoptada por el congreso de la Alianza Cooperativa Internacional celebrado en Manchester (Reino Unido) en septiembre de 1995. Ésta brinda una expresión de autoridad de alto nivel de la ideología cooperativa, especialmente si es considerada junto con el documento base de la Declaración de Identidad Cooperativa. La Declaración fue reconocida como una declaración de alto nivel y anexada al texto de la ya citada Recomendación núm. 193 de la OIT. Es interesante observar que no existe otro documento comparable para el movimiento sindical.

Una perspectiva histórica

Si nos valemos de una mirada histórica y geográfica para todas las organizaciones sindicales y de cooperativas, pueden verse muy distintas entre sí en diferentes períodos y en diferentes países.

Por ejemplo, si miramos hacia atrás, hace doscientos años, en los países donde aparecieron por primera vez, Inglaterra e Irlanda, aquellas organizaciones que retrospectivamente son reconocidas como las precursoras de los sindicatos eran por lo común organizaciones de ayuda mutua. La membresía se componía, normalmente, de comerciantes de oficio que hoy caracterizaríamos como autoempleados. En ese período, la diferenciación entre cooperativas y sindicatos como categorías separadas no estaba para nada clara entre sus miembros. A principios de la década de 1830, varias uniones de oficio del sector de la construcción se juntaron para formar una organización nacional, la Unión de Obreros de la Construcción (OBU). Ésta era dirigida por un «Parlamento de constructores», que en 1833 estableció un gremio para organizar la construcción cooperativa. Los trabajadores del sector se resentieron con el crecimiento de una nueva categoría de contratistas que intervenían entre ellos y los arquitectos (Pelling, 1971). La OBU consideraba la actividad de las cooperativas indistinguible de la de los sindicatos.

Las organizaciones existentes doscientos años atrás eran más parecidas a la de los conductores de motocicletas taxi de Rwanda presentada con anterioridad. Las fronteras entre sindicatos y cooperativas eran más maleables.

La institucionalización de movimientos separados ocurrió a mediados del siglo XIX en el Reino Unido. Sin embargo, restaba una considerable interacción entre ellos. Los individuos eran activos en ambos movimientos y, por lo menos, desde el lado cooperativo había un claro reconocimiento de que los dos movimientos eran complementarios. En 1894 el programa de formación producido por el principal organismo de cooperativas en el Reino Unido, la Unión Cooperativa (CU), mantenía todo un departamento dedicado a esa relación. Como empleadores, las sociedades cooperativas de consumo estaban al frente de la defensa de mejores condiciones de trabajo, tales como la jornada de 8 horas (para trabajadores en fábricas pertenecientes a la Sociedad Mayorista Cooperativa, que producía alimentos y otros bienes, no para trabajadores de los comercios), y del reconocimiento de los sindicatos, aunque la relación no era exenta de tensión.

En otros países, los sindicatos y las cooperativas surgieron separados, aunque conectados bajo un paraguas como el del movimiento socialista o la Iglesia Católica Romana, después de la encíclica *Rerum Novarum* del papa León XIII de 1891.

En estos contextos, sindicatos y cooperativas eran vistos como distintas expresiones de una ideología y las conexiones entre ellos eran bastante explícitas.

Como ha demostrado la experiencia del autor de trabajar para organizaciones sindicales internacionales, los movimientos sindicales de la actualidad tienen, por su parte, expectativas acerca de cómo una organización de trabajadores será percibida desde otros países y esas percepciones conforman su trabajo de solidaridad. Esto es particularmente importante cuando sindicatos de países desarrollados proveen fondos de donación a movimientos en países en desarrollo para algunas iniciativas, por ejemplo, de organización y formación. Los proyectos tienden a reproducir las estructuras del donante, como son los casos de las comisiones internas (Reino Unido) o los círculos de estudio (Suecia).

La OIT y las cooperativas: hacia una historia institucional

También resulta instructivo examinar cómo la OIT ha respondido a la pregunta sobre para qué sirven las cooperativas, formulada en diferentes momentos de su historia. Esto podría ser objeto de un estudio completo en el Proyecto del Centenario de la OIT. Podemos sugerir al menos tres respuestas a la pregunta, aunque está claro que hace falta profundizar la investigación.

Cooperativas para trabajadores industriales

La experiencia
del proyecto
SYNDICOOP
en África

El primer Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Albert Thomas, provenía del movimiento cooperativo. Su visión era que la OIT debería preocuparse no sólo por las condiciones de trabajo, sino por las condiciones de los trabajadores. Las primeras actividades de la OIT trataron del establecimiento de normas, a través de convenios que determinarían las horas de trabajo o las normas de salud y seguridad, las condiciones de trabajo. Albert Thomas también sostenía que las cooperativas podrían ayudar a los trabajadores fuera de su trabajo mediante la provisión de programas de vivienda o tiendas de consumo, lo cual mejoraría sus vidas. Estos trabajadores conformaban el clásico proletariado de Europa occidental y de los Estados Unidos, sindicados en grandes concentraciones de trabajo. Este planteamiento persistió durante decenios: hay incluso una resonancia en la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115), en la que se sugiere a las cooperativas como una opción para la provisión de viviendas para los trabajadores.

Muchos sindicatos siguieron este planteamiento: Co-op City, en el barrio de Bronx, en Nueva York, es uno de los mayores complejos cooperativos de vivienda del mundo, construido por el entonces sindicato de trabajadores textiles estadounidense. Este sindicato también creó otras cooperativas, entre ellas una cooperativa de crédito; distribuidoras de alimentos y leche; farmacias y ópticas; una mueblería; una agencia de seguros e incluso una central eléctrica cooperativa.

En Singapur la National Trades Union Congress (NTUC) promovió una gama de cooperativas de consumo con el propósito explícito de «hacer que el dólar de los trabajadores rinda más». Muchos de los lugares de trabajo formal más grandes, por ejemplo, en la India, tienen una tienda de consumo anexa, generalmente como un beneficio alcanzado a través de la negociación colectiva. Un capítulo completo del Manual del establecimiento de los ferrocarriles de la India está dedicado a defender sociedades cooperativas para el personal ferroviario, en las que los sindicatos de ferroviarios participan activamente⁵. Estas tiendas cooperativas de consumo datan de las décadas de 1950 y 1960.

En años más recientes los únicos defensores de las cooperativas a escala de fábrica han sido las cadenas de negocios internacionales, incluida, sorprendentemente, Adidas, la marca deportiva mundial (Adidas, 2004).

5. Comunicación personal de Shiv Gopal Mishra, secretaria general de la All India Railwaymen's Federation; véase <<http://indianrailways.gov.in/railwayboard/uploads/codes-manual/est-manual-II/estbl-man2-chap23-p01-p20.htm#2301>> [consulta: 21/10/13].

Cooperativas para la reducción de la pobreza

En los años sesenta, y desde la Recomendación núm. 127, el énfasis se trasladó hacia los temas más generales de la reducción de la pobreza y el desarrollo económico. Esto queda bastante explícito en esta Recomendación núm. 127:

3. En particular, deberían establecerse y desarrollarse cooperativas como un medio para:
 - a) mejorar la situación económica, social y cultural de las personas con recursos y posibilidades limitados, así como fomentar su espíritu de iniciativa;
 - b) incrementar los recursos personales y el capital nacional mediante el estímulo del ahorro, la supresión de la usura y la sana utilización del crédito;
 - c) contribuir a la economía con un elemento más amplio de control democrático de la actividad económica y de distribución equitativa de excedentes;
 - d) aumentar la renta nacional, los ingresos procedentes de las exportaciones y las posibilidades de empleo mediante una explotación más completa de los recursos, realizada, por ejemplo, gracias a la aplicación de sistemas de reforma agraria y colonización que tiendan a convertir en productivas nuevas regiones, y a desarrollar industrias modernas, de preferencia diseminadas, para la transformación local de materias primas;
 - e) mejorar las condiciones sociales y completar los servicios sociales en campos tales como el de la vivienda y, cuando corresponda, en el de la salud, en el de la educación y en el de las comunicaciones;
 - f) ayudar a elevar el nivel de instrucción general y técnica de sus socios.

Esto refleja el optimismo imperante en los años sesenta acerca de que cooperativas promovidas y controladas por el Estado pudieran tener éxito en una serie de objetivos de desarrollo.

De acuerdo con Münkner (2012), había un gran programa de cooperación técnica desde la década de 1970 hasta la de 1990 con cincuenta Estados Miembros de la OIT en África, Asia, América Latina y el Caribe recibiendo apoyo de la OIT y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para el desarrollo de cooperativas de productores agrícolas, bancos cooperativos de alimentos y otras formas de cooperativas y, en cualquier momento, más de cien expertos de dominio técnico eran coordinados por el Servicio de Cooperativas de la OIT para llevar adelante ese trabajo de desarrollo.

Al mismo tiempo, la ACI tenía su propio programa, y muchos donantes poseían programas bilaterales para apoyar cooperativas.

Mirando retrospectivamente, por supuesto que vemos que las cooperativas controladas por el Estado no son en absoluto cooperativas, y no sorprende que muchos de los miembros de algunas cooperativas hayan dado la bienvenida al desmantelamiento del sistema de paraestatales y cooperativas.

Cooperativas para el trabajo decente

La Recomendación núm. 127 no mencionaba los derechos de los trabajadores en las cooperativas, aunque hacia 2002, con la adopción de la Recomendación núm. 193, este aspecto tuvo mucha más relevancia, como ya hemos visto.

Una de las principales preocupaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y del Comité de Libertad Sindical ha sido la de falsas cooperativas. En el *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa* (OIT, 2010) no hay ejemplos de organizaciones de trabajadores promoviendo cooperativas de ningún tipo. Los puntos presentados por los sindicatos concernían todos a las seudocooperativas utilizadas para establecer relaciones laborales disfrazadas. No hay duda de que se trata de un problema serio en algunos países, del que el movimiento global cooperativo ha tomado nota, pero no ha habido ningún diálogo entre cooperativas y sindicatos sobre cómo resolverlo⁶.

El Pacto Mundial para el Empleo adoptado por la CIT en su 98.ª reunión (2009), como respuesta a la crisis, sostiene «reconocer que las cooperativas, desde las muy pequeñas a las grandes multinacionales, *proporcionan empleos* en nuestras comunidades, y aportarles un apoyo específico adaptado a sus necesidades» (OIT, 2009; énfasis agregado por el autor).

Münkner (2012) sugiere que la orientación de la OIT, vigente desde la Recomendación núm. 193, y combinada con el programa del trabajo decente, dirige el interés de la OIT especialmente a los trabajadores de cooperativas de producción y de trabajo, en detrimento de otros tipos de cooperativas. El texto de dicha recomendación de la OIT conlleva un papel limitado de las organizaciones de trabajadores en términos de apoyo al establecimiento de nuevas cooperativas. El párrafo 16,*d*), parece sugerir que las organizaciones de trabajadores deberían

contribuir a la creación de nuevas cooperativas y participar en las mismas, con miras a la creación o al mantenimiento de empleos, incluso en los casos en que se contemple el cierre de empresas;

6. Comunicación personal entre el autor y la oficina de la ACI Américas, en febrero de 2012.

Los miembros de las organizaciones sindicales también deben ser asistidos en la actividad de establecer cooperativas con el objetivo de facilitar el acceso a bienes y servicios básicos.

Conviene observar asimismo que la convocatoria para el seminario de mayo de 2013 se titulaba «Sindicatos y cooperativas: desafíos y oportunidades», y más tarde se convirtió en «Sindicatos y cooperativas de trabajadores: ¿dónde estamos?», un cambio de nombre que pareciera dar soporte a la tesis de Münkner.

Por último, podemos señalar dónde se sitúan, dentro de la OIT, las cooperativas: en el pilar del empleo que enfatiza como central la creación de puestos de trabajo. Esto no quiere decir que una visión más amplia de las cooperativas no pueda ser encontrada entre la bibliografía de la OIT. El informe del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003 consideraba un papel que va mucho más allá de las cooperativas de trabajo (OIT, 2003, págs. 10 y 11):

La participación y la inclusión son esenciales para un nuevo enfoque de la reducción de la pobreza. Las cooperativas son un instrumento ideal en una estrategia semejante y la OIT ha aprovechado siempre el vigor de este movimiento. Para poder hacer frente a los retos de la globalización se requieren sólidas comunidades locales, un liderazgo local vigoroso y soluciones locales convincentes. Las cooperativas han resultado ser una modalidad utilísima de organización en la que inspirarse para la concepción de nuevos modelos en la lucha contra la exclusión social y la pobreza, por ejemplo mediante iniciativas de desarrollo local. Los miembros de las cooperativas aprenden unos de otros, innovan juntos y, al tener mayor control sobre sus medios de vida, adquieren un sentido de dignidad que la experiencia de la pobreza destruye.

A pesar de éste y otros documentos que pueden encontrarse, las cooperativas dentro de la OIT parecen haber sido ubicadas dentro de una caja particular, que no capta el potencial total del emprendimiento cooperativo y lo lleva a una separación estructural en relación con los sindicatos.

Conclusiones

La idea fundamental del SYNDICOOP acerca de que la colaboración entre sindicatos y cooperativas es esencial, resulta saludable. Esos dos movimientos o estructuras son las formas desarrolladas por los trabajadores como respuesta a las relaciones desiguales de poder entre ellos y los empleadores. La idea cooperativa se ha diseminado entre otros grupos – como el de los agricultores – y ha sido constantemente renovada, como señalan Cook y Burress (2009).

Los dos movimientos tienen muy ricas tradiciones de resistencia al poder del capitalismo y, algunas veces, han procedido en líneas paralelas, otras veces como tangentes. Al ser organizaciones basadas en los afiliados, con una base filosófica común, ambas tienen mucho en común, y mucho que aprender la una de la otra.

Los sindicatos mantienen su centro en el empleo formal y en la economía formal. Su actividad habitual es lidiar con los empleadores y representar a sus miembros peleando por sus reivindicaciones, salud y seguridad y la negociación colectiva.

Salvo algunas excepciones, los sindicatos han ignorado el potencial del establecimiento de cooperativas para proveer servicios adicionales y beneficios a sus miembros en lugares de trabajo bien organizados.

Los sindicatos todavía encuentran dificultades para lidiar conceptualmente con la naturaleza sumamente heterogénea de la mayor parte del trabajo informal, que es el objeto del proyecto SYNDICOOP. Ellos hubieran preferido concentrar sus limitados recursos en los trabajadores del sector formal.

Por otra parte, las cooperativas se han centrado a menudo en su papel de negocios y abandonado sus fundamentos como organizaciones mutuales, han caído bajo control del Estado (un problema también de los sindicatos, muchas veces) o recorrido el camino opuesto al del mutualismo, convirtiéndose en negocios comunes y corrientes.

¿Un futuro común para cooperativas y sindicatos?

Un futuro común es posible y, podría decirse, necesario. Con el objetivo de empezar con la reestructuración de esos dos movimientos, se proponen los pasos que se describen a continuación.

Hace falta más investigación acerca de la historia de las relaciones entre cooperativas y sindicatos y de por qué esas formas organizativas han trazado trayectorias tan disímiles.

Los sindicatos podrían examinar más atentamente las posibilidades para que los miembros en los lugares de trabajo más organizados promuevan cooperativas, incluidas cooperativas de consumo, transporte y finanzas. Uno de los objetivos de los sindicatos es obtener mayor participación en el ingreso nacional para los trabajadores y, generalmente, se entiende que eso se consigue a través del instrumento del aumento de salarios. No obstante, a través de la organización de las cooperativas que provean servicios que los trabajadores utilizan igualmente, como transportes, seguros, bienes de consumo y comida, los trabajadores retendrían más ingresos, ya que normalmente pagan parte de sus salarios a empresas que son propiedad de accionistas, cuando es factible una alternativa donde la propiedad sea de los trabajadores mismos.

En este momento, el interés sindical en las cooperativas está principalmente focalizado en el tema de las cooperativas de trabajo. Esta visión ignora

un campo de actuación mucho más amplio para las cooperativas, particularmente las cooperativas agrícolas, cooperativas de consumo y cooperativas financieras.

Hay una necesidad urgente de que se desarrolle un diálogo, adecuadamente estructurado, entre los movimientos sindical y cooperativo, para mejorar el entendimiento entre ambos lados. Un buen punto de partida podría ser examinar la Recomendación núm. 193 y el punto de las seudocooperativas.

Persiguiendo este importante punto, sindicatos y cooperativas podrían analizar el alcance de formas innovadoras de organización para los trabajadores de la economía informal, como es el caso de los conductores de motocicletas taxi en Kigali (Rwanda).

Cooperativas y sindicatos tienen un pasado común; ahora es momento de desarrollar un futuro común.

Referencias

- Adidas, 2004. *Creating factory cooperatives: A guide for factory workers and owners*.
- Congreso de Sindicatos Británicos (TUC). 2010. *Employee ownership, cooperatives and social enterprises in the public sector: A briefing for union members*. Reino Unido.
- Cook, Michael, y Burrell, Molly J. 2009. «A Cooperative Life Cycle Framework». Inédito.
- James, Deborah. 2012. «Money-Go-Round: Personal Economies of Wealth, Aspiration and Indebtedness», *Africa* (International African Institute, Birmingham University, Birmingham, Reino Unido), vol. 82, núm. 1, febrero, págs. 20-40.
- Lubasi, Vincent. 2007. «Situation Report of SYNDICOOP in East Africa». Inédito.
- MacPherson, Ian. 1995. *Background paper on the Co-operative Statement of Identity*. Ginebra, ICA.
- Münkner, Hans-Hermann. 2012. «Co-operation as a Remedy in Times of Crisis. Agricultural Co-operatives in the World. Their Roles for Rural Development and Poverty Reduction», *Marburg Studies on Cooperation and Cooperatives*, núm. 58. Marburg (Alemania), Institute for Cooperative Research at the Philipps-University Marburg.
- OIT. 2010. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123393.pdf> [consulta: 18/10/13].
- . 2009. *Para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra. Disponible en <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf> [consulta: 18/10/13].

- . 2005. *Evaluation: SYNDICOOP - Poverty Reduction among Unprotected Informal Economy Workers through Trade Union – Cooperative Joint Action*. Evaluation Summaries, Ginebra.
- . 2003. *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra. Disponible en <www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf> [consulta: 18/10/13].
- . 2002a. *El trabajo decente y la economía informal*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.^a reunión, Ginebra. Disponible en <www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> [consulta: 18/10/13].
- . 2002b. Recomendación núm. 193. Recomendación sobre la promoción de las cooperativas. Ginebra, OIT.
- Pelling, Henry. 1971. *A History of British Trade Unionism* (segunda edición), Harmondsworth (Reino Unido).
- Smith, Stirling. 2012. «Joined at the hip: trade unions and co-operatives». Inédito (preparado para Unity Trust Bank).
- . 2006. *Let's Organize! A SYNDICOOP handbook for trade unions and cooperatives about organizing workers in the informal economy*. Manchester (Reino Unido).
- . 2004. *Promoting Co-operatives, A guide to ILO Recommendation 193*. Manchester (Reino Unido).
- , y Ross, Cilla. 2006. *Organizing out of poverty: stories from the grassroots: How the SYNDICOOP approach has worked in East Africa*. Co-operative College Paper 8. Manchester (Reino Unido), The Co-operative College.
- Theron, Jan. 2010. «Informalization from Above, Informalization from Below: The Options for Organization», *African Studies Quarterly* (University of Florida, Gainesville, Estados Unidos), vol. 11, núm. 2 y 3. Segundo trimestre.
- . 2007. «Report on SYNDICOOP Project in South Africa». Inédito.