

ISSN 1666-4884

Análisis crítico sobre la relación
entre la cooperativa de trabajo y
sus asociados

Carlos César Basaños

DOCUMENTO 69

AUTORIDADES

DECANO

Alberto Edgardo Barbieri

VICEDECANO

Luis Perez Van Morlegan

SECRETARIO DE

INVESTIGACIÓN Y DOCTORADO

Eduardo Scarano

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE

INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y MATEMÁTICAS

SECCIÓN ADMINISTRACIÓN

María Teresa Casparri

DIRECTORA DEL CENTRO DE

ESTUDIOS DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Mirta Vuotto

Análisis crítico sobre la relación entre la cooperativa de trabajo y sus asociados¹

Carlos César Basaños²

Introducción

Las cooperativas de trabajo presentan por lo general serias dificultades para consolidarse como empresas. Altas tasas de mortalidad, estancamiento, atraso tecnológico, condiciones de trabajo por debajo de los estándares medios, dificultades para el financiamiento de sus inversiones, falta de cohesión entre los trabajadores que las integran: son situaciones que se repiten en la experiencia cooperativa argentina.

Al respecto planteamos como hipótesis que parte de las dificultades se explica por una serie de limitaciones o contradicciones conceptuales respecto a la relación entre la cooperativa y sus asociados.

Sobre esta hipótesis formulamos un análisis crítico, de carácter conceptual, sobre estas empresas, a partir de la experiencia concreta de las cooperativas de trabajo y de su marco normativo en Argentina, revisando aspectos como la remuneración del trabajo, la gestión del capital de los asociados, los trabajadores asalariados en cooperativas, los modelos de integración, y las condiciones y medio ambiente de trabajo en el mundo cooperativo.

Comenzaremos por identificar los principales aspectos que caracterizan y diferencian a las empresas organizadas como cooperativas de trabajo –en el contexto institucional argentino–

¹ Versión preliminar de la ponencia presentada en el VI Encuentro de investigadores latinoamericanos en cooperativismo - ACI. Paraguay, 13 al 15 de Octubre de 2010.

² Licenciado en Economía (UBA). El autor agradece los comentarios recibidos sobre el borrador del texto a las siguientes personas: Alejandra Amantini, Nelson Arias, Juan Carlos Basaños, César Gaetani, Andrea Levín, Andrés Quintana, José Sancha y Mirta Vuotto sin que lo anterior implique el necesario acuerdo con su contenido.

respecto al resto de las formas empresarias, y del resto de las cooperativas:

- Son empresas democráticamente controladas por sus asociados/trabajadores³.
- El trabajo y el capital son aportados por sus asociados.
- En lo que hace al trabajo, los asociados deciden colectivamente las condiciones y el medio ambiente en que se desarrollará, incluyendo el sistema de remuneración.
- En caso de que la cooperativa logre un excedente (una vez cubiertos todos sus costos, incluyendo la retribución al trabajo de los asociados) este será propiedad de sus asociados en forma proporcional al trabajo y/o al capital por ellos aportado.
- Así como el objetivo económico principal de una empresa comercial⁴ es maximizar la retribución al capital, el de una cooperativa de trabajo es maximizar la retribución al trabajo.

Mientras que para algunos este listado puede resultar obvio, para otros refleja una realidad con tensiones no resueltas respecto a los principios cooperativos, y no faltará quien opine que es una herejía. Desde nuestra óptica se trata de elementos que consideramos objetivos y que se ajustan a la normativa vigente. Si en algún punto resultan polémicos, tendremos la oportunidad de profundizarlos a lo largo de estas líneas.

A partir de la caracterización precedente sobre las cooperativas de trabajo analizaremos un conjunto de aspectos que consideramos críticos en orden a su consolidación como empresas.

1. Remuneración al trabajo asociado: ¿Adelanto de Retorno?

El primer aspecto que abordaremos será la relación económica que se establece entre el asociado y su cooperativa, en particular respecto a la remuneración del trabajo. Al respecto, consideramos

³ Al hablar de asociados/trabajadores buscamos señalar la doble condición de propietarios y trabajadores. En adelante se hablará simplemente de asociados.

⁴ En los términos de la Ley 19.550

que el habitual tratamiento de la remuneración como un adelanto de retorno, resulta tan paradójico⁵ como afirmar que el cobro de la leche entregada a su cooperativa por los tamberos es a cuenta del retorno.

El pago es una retribución por el trabajo entregado por los asociados. Como tal integra el costo de producción de la cooperativa, de igual manera que el precio pagado al tambero por su leche forma parte del costo del queso que produce la cooperativa⁶.

La diversidad de opinión sobre este tema, quedó saldada por la Resolución Técnica Nro. 24 de la Federación de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas de Argentina –de carácter obligatorio para todas las cooperativas por Res. 247/09 del INAES⁷– que indica que “en las cooperativas de trabajo la contraprestación otorgada a los asociados por los servicios prestados durante el ejercicio, constituye un componente del costo del servicio prestado”⁸.

Algunos errores que se derivan desde el punto de vista económico y contable de la interpretación del “adelanto de retorno” son las siguientes:

- Si el pago a los trabajadores es a cuenta del excedente, la cooperativa debería retener sobre este monto los fondos y reservas establecidos por el Art. 42 de la Ley 23.427, Ley de Cooperativas (LC). Estos descuentos se realizarían sobre el monto que la cooperativa busca maximizar (la remuneración al asociado), contrariamente a lo que ocurre en el resto de las cooperativas donde dichos descuentos se realizan sobre un monto que las cooperativas buscan minimizar (el exceso de precio cobrado por el servicio al asociado).

⁵ Aserción inverosímil o absurda, que se presenta con apariencias de verdadera. Real Academia Española.

⁶ Estrictamente, sí puede haber adelanto de retorno en la cooperativa. Si el trabajador solicita que por sobre la remuneración pactada se le adelante algún dinero a cuenta de los retornos que surjan a fin de año, ello sí sería un adelanto de retorno.

⁷ El Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) es el organismo de aplicación de la Ley de Cooperativas en Argentina.

⁸ Dado que habitualmente existe confusión en este aspecto, ampliamos el tema en el Apéndice con algunos ejemplos numéricos.

- En el caso de que la cooperativa no genere los excedentes proyectados, el “adelanto de retorno” quedaría como una deuda de los asociados hacia la cooperativa. El estado de resultados no reflejaría la pérdida (porque no se registra como costo el pago de los asociados) y el activo se vería fortalecido con un supuesto crédito a favor de la cooperativa. Un absurdo contable que hemos visto reiteradamente en balances firmados por contador público.

Más allá de las dificultades que esto genera para evaluar correctamente la situación de la cooperativa, entendemos que esta confusión tiene implicaciones conceptuales más profundas.

La retribución que reciben los asociados no es el saldo que le queda a la cooperativa después de cubiertos todos sus costos: es el derecho que tienen los asociados a cobrar por el trabajo entregado a la cooperativa en las condiciones que ella ha establecido.

La cooperativa es propiedad de sus asociados, pero es una persona distinta a cada uno de ellos, frente a la cual estos tienen obligaciones y derechos entre los cuales se encuentra el ser retribuidos en las condiciones pactadas. El costo del trabajo aportado por los asociados es, precisamente, un costo, y como tal debe formar parte de las actividades de planificación y gestión del negocio cooperativo⁹.

¿Cooperativas de trabajo con secciones?

Otro error de origen similar consiste en hablar de secciones dentro de las cooperativas de trabajo¹⁰. Las cooperativas de trabajo brindan un único servicio: proveer un puesto de trabajo remunerado. Que ello se organice en distintas unidades de negocios o de producción, no implica un servicio distinto.

La cooperativa decide sobre cada puesto de trabajo y su retribución. No es una decisión individual del asociado tener uno u otro puesto de trabajo (como sí lo es, por ejemplo en una

⁹ Una ventaja de abandonar la expresión “adelanto de retorno” es evitar un concepto que resulta de muy complicada comprensión, como nos consta a todos aquéllos que hemos presenciado actividades de capacitación dirigida a nuevas cooperativas. En realidad es complicado porque es absurdo. La cooperativa paga a sus trabajadores/asociados en las condiciones pactadas y, si hay un excedente, éste es apropiado por los trabajadores: esto es más sencillo, y sobre todo más correcto

¹⁰ Nos estamos refiriendo sólo a las cooperativas exclusivamente de trabajo, no a aquellas que cuentan con una sección consumo o de vivienda, por ejemplo.

cooperativa agropecuaria, utilizar los servicios de la sección insumos o de la sección apícola). El excedente es generado por todos los trabajadores, y debe ser distribuido entre todos ellos de acuerdo al trabajo efectivamente prestado (esto es, proporcional a los pagos que ya han sido devengados), e independientemente de los costos o ingresos que contablemente la cooperativa haya decidido asignar al área donde trabaja.

La cooperativa puede establecer incentivos vinculados, por ejemplo, a la productividad de un área. Pero estos serán parte de la remuneración al trabajo, en forma equivalente a lo que puede hacer una empresa comercial. Serán parte de las condiciones de pago al asociado establecidas por la cooperativa, pero no están vinculados al concepto de excedente.

2. Gestión del capital en las cooperativas de trabajo

Los trabajadores/asociados aportan trabajo y capital. Es responsabilidad de la cooperativa una correcta gestión de ambos. Para precisar qué entendemos por una correcta gestión del capital de los asociados, comenzaremos por identificar las principales dificultades que presenta el capital en las cooperativas:

- Retribución al capital. Existe una baja propensión a la incorporación de capital por parte de los asociados debido a que éste no da derechos. No otorga mayor capacidad de decisión en la cooperativa (un asociado un voto) ni se retribuye económicamente. Si bien el Art. 42 de la Ley 20.337 (LC) permite “pagar un interés a las cuotas sociales si lo autoriza el estatuto, el cual no puede exceder en más de un punto al que cobra el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones de descuento”, ello no es práctica habitual en las cooperativas de trabajo. Es más, el estatuto tipo aprobado por el INAES para las cooperativas de trabajo no contempla esta posibilidad (Res. 255/88 y Res. 750/94).
- Pérdidas. Como agravante de la situación anterior, vale la pena señalar que si bien el retorno se distribuye en forma proporcional al trabajo aportado, las pérdidas se distribuyen en forma proporcional al capital aportado (una vez afectadas las reservas en su totalidad).
- Ajuste de Capital. Si bien el capital puede ser ajustado para reflejar el efecto de los cambios del poder adquisitivo de la moneda –en el marco de la normativa que establece el

consejo profesional y el INAES– y dicho ajuste puede ser capitalizado, ello ha sido habitualmente ignorado por la administración de la cooperativa y su auditoría, con lo que frecuentemente el capital del asociado ha terminado teniendo un valor simbólico, alejado del esfuerzo económico que significó en el momento de su integración¹¹.

- Capital e ingresos futuros. Aún debidamente ajustado, el valor del capital integrado por el asociado no refleja el valor actual de los ingresos futuros de la cooperativa. Por ejemplo, si una cooperativa compra un inmueble con el capital de sus asociados y aquel aumenta su valor por el desarrollo urbanístico del barrio, en caso de su venta la “ganancia por venta del inmueble” formará parte del patrimonio de la cooperativa, pero no de sus asociados (integrará la reserva del Art. 42, en su carácter de operación ajena a la gestión cooperativa)¹².
- Reembolso. Como consecuencia de lo anterior, no tiene sentido económico la venta de las acciones por parte del asociado que se retira de la cooperativa. El mismo solicitará su reembolso, con el impacto financiero que esto puede implicar en la cooperativa, lo que puede ser morigerado restringiendo la posibilidad de reembolsos al 5% del capital integrado¹³, como lo autoriza el Art. 31 de la LC. Sin embargo, los beneficios de esta decisión son relativos: a) aún cuando el reembolso de las cuotas sociales se posponga, el valor de las cuotas sociales pasa a formar parte del pasivo de la cooperativa (no del patrimonio neto) con lo que termina afectando de todas maneras la situación patrimonial (por ejemplo frente a la mirada de un banco)¹⁴ y b) afecta la propensión a aportar capital por parte del asociado (que sabe

¹¹ Actualmente está condicionado a la Res. 1424/03/INAES que aplica lo dispuesto por Decreto 664/03 para todo tipo de empresa respecto a ajuste por inflación. Por Dec. 664/03 ha sido suspendido el ajuste por inflación en todas las empresas.

¹² Conviene remarcar la diferencia existente con las empresas comerciales. Una acción de una SRL vale en función de lo que haga ganar a su titular, no en función de lo efectivamente integrado.

¹³ O porcentaje superior.

¹⁴ A lo que se suma la tasa de interés que la cooperativa debe comenzar a pagar obligatoriamente (Art. 32 de la LC).

cuándo capitaliza pero no cuándo podrá finalmente recuperar el capital¹⁵).

- Proporcionalidad. Es habitual encontrar cooperativas donde existen fuertes asimetrías en el capital integrado por los distintos asociados. Es el caso, por ejemplo, de las cooperativas creadas para la recuperación de empresas. Los asociados fundadores suelen integrar los créditos de la quiebra a su favor (en concepto de indemnización y sueldos adeudados) para la compra de los bienes de la empresa fallida; luego, cuando la empresa retoma su actividad, debe sumar nuevos asociados, que integran un capital por lo regular solo simbólico. También es el caso de las cooperativas con una larga trayectoria, donde los asociados más antiguos tienen un importante capital integrado a partir de la capitalización de excedentes, a diferencia de los nuevos asociados que no cuentan con un capital significativo. Estas asimetrías provocan una situación injusta, que castiga al asociado que ha aportado capital, y que deteriora la cohesión interna de la cooperativa.

De lo anterior resulta un sistema de capitalización imprevisible (para el asociado, la cooperativa y terceros), con baja predisposición del asociado a aportar capital (aún en los casos en que cuente con ahorros personales) y frecuentemente injusto. A los efectos de compensar parcialmente esta situación existe una larga experiencia de prácticas que son habituales en otro tipo de cooperativas, pero muy poco desarrolladas en el caso que nos ocupa.

Entre las cooperativas de trabajo es necesario comenzar por diferenciar claramente la retribución al trabajo aportado por los asociados y el excedente repartible, en los términos que discutimos en el punto anterior: primero debe estar acordada la retribución al trabajo (objetivo económico principal de acuerdo a la caracterización que hicimos inicialmente), para luego poder pensar en la posible retribución al capital¹⁶.

¹⁵ Situación que se ve agravada por la posibilidad de la cooperativa de suspender los retiros del capital durante tres ejercicios, de acuerdo a lo establecido por Res. 1027/94.

¹⁶ Por ejemplo, comenzar a retribuir el capital una vez que la remuneración al trabajo sea equivalente a la del convenio colectivo de la correspondiente rama de actividad.

En segundo lugar es necesario que el capital se comprenda como un recurso necesario para la existencia de la empresa, y que su dimensión debe definirse en función de las necesidades del plan de negocios que procura desarrollar la cooperativa, y no en función de una normativa (por ejemplo la obligación de integrar al menos un salario mínimo vital y móvil).

A partir de ello, y en el marco normativo vigente, una correcta gestión del capital puede incluir los siguientes elementos:

- Capital proporcional. Un criterio de capitalización que garantice la formación e incremento del capital en proporción al trabajo aportado por cada asociado, en el marco de lo establecido por el Art. 27 de la LC¹⁷. Por ejemplo, determinar que el retorno correspondiente a aquellos que tengan un capital inferior al promedio¹⁸ sea capitalizado, y el del resto distribuido en efectivo.
- Interés. Complementariamente a lo anterior, y procurando compensar las asimetrías de capital, pagar un interés sobre el capital en los términos establecidos por el Art. 42 de la LC.
- Ajuste de Capital. Ajustar el capital y capitalizar el ajuste, dentro de la normativa establecida por el consejo profesional de ciencias económicas y el INAES¹⁹.
- TICOCA. Complementariamente, emisión de títulos de capitalización cooperativa, en el marco de lo establecido por Resolución 349/95 del INAES. Estos títulos permiten establecer un interés fijo por más de un ejercicio y acordar un plazo de recuperación, lo que mejora sustancialmente la previsibilidad del sistema de capitalización. Los títulos formarán parte del patrimonio neto de la cooperativa sólo si en las condiciones de su emisión se define que únicamente se rescatarán con un nuevo título.

¹⁷ Posibilidad que también está contemplada en los estatutos tipo aprobados por el INAES.

¹⁸ Promedio de capital respecto a retribuciones al trabajo recibidas durante el ejercicio.

¹⁹ Los ajustes del 2003 a la fecha estarán sujetos a la normativa general respecto a ajuste por inflación.

3. Trabajadores no asociados.

Por Res. 360/75 del INAES las cooperativas de trabajo sólo pueden contratar personal en relación de dependencia en forma temporaria y en condiciones de excepcionalidad: sobrecarga circunstancial de tareas, necesidad de contar con un especialista para una tarea determinada, trabajos estacionales y período de prueba.

Debe señalarse que se trata de un criterio de la autoridad de aplicación, no de la ley. Contradictoriamente, para otros tipos de cooperativas, la misma autoridad de aplicación autoriza una relación de carácter permanente con terceros no asociados (por ejemplo, servicios a productores no asociados por parte de las cooperativas agropecuarias)²⁰. Es interesante señalar que solo en las cooperativas de trabajo los terceros no pueden decidir si quieren tener una relación como asociados o como terceros no asociados.

En el caso de las cooperativas de trabajo, entendemos que en algunas circunstancias el empleo en relación de dependencia puede ser una respuesta razonable.

Comencemos con el caso del gerente²¹. El trabajo gerencial tiene características propias: requiere una calificación significativamente distinta, posiblemente mayor remuneración y tiene una posición de poder en la estructura jerárquica de la cooperativa muy superior a la media. Puede resultar entonces conveniente que el gerente sea un asalariado ya que permitiría a) evitar que pueda sumar a su poder funcional el poder político de integrar el consejo de administración y b) despedirlo en el caso de que su desempeño no se considere el adecuado (previo pago de la indemnización que corresponda).

En el caso de las cooperativas agropecuarias el tema es muy claro. El problema del “gerentismo” está claramente identificado y jamás se aceptaría que el gerente asuma responsabilidades políticas. Se entiende que la cooperativa debe responder a los intereses relativamente homogéneos y de igual inserción

²⁰ Con las limitaciones que impone la normativa específica, por ejemplo la Res. 173/83 en el caso de las cooperativas agropecuarias.

²¹ No discutimos si las cooperativas deben o no contar con un gerente. Suponemos que la cooperativa ha decidido sumar un gerente y se encuentra en la obligación de incorporar un nuevo asociado para dicha función.

económica de sus asociados productores, y que el gerente debe estar subordinado a ello²².

Nuestra propuesta consiste en trasladar este concepto a las de trabajo. Nos hacemos cargo de que, a diferencia de lo que ocurre en el resto de las cooperativas, tanto el gerente como el resto de los trabajadores están aportando un mismo recurso a la empresa: trabajo. Sin embargo creemos que la inserción dominante del gerente en el proceso de trabajo puede justificar una relación laboral diferenciada.

Esto nos da pie a ser un poco más audaces y ampliar la propuesta. A tal efecto vamos a definir como núcleo homogéneo principal (NHP) al conjunto de trabajadores de calificación laboral relativamente homogénea, de similar inserción en el proceso de trabajo e integrado por aquellos que se reconocen como el grupo bajo cuyo impulso principal nació la cooperativa. No estamos hablando de socios fundadores. Por ejemplo, en una fábrica textil, el NHP podría estar integrado por los trabajadores del área de producción, independientemente del momento de su asociación. Los trabajadores no incluidos podrían ser, por ejemplo, el gerente, el personal administrativo, los vendedores, el servicio de limpieza, los transportistas y/o los capataces.

Nuestra idea es discutir el concepto de NHP (definido por cada cooperativa) como un criterio no arbitrario para posibilitar la existencia de dos tipos de relaciones de trabajo al interior de la cooperativa:

- Trabajadores asociados, con derechos políticos, obligaciones de capitalización, que asumen el riesgo empresarial y que tienen derechos sobre los excedentes que ellos generan.
- Trabajadores en relación de dependencia, o asalariados, sin derechos políticos, sin obligación de capitalización, sin derecho sobre los excedentes por ellos generados, con protección plena de la legislación laboral²³.

Las principales críticas a este esquema podrían ser a) la situación políticamente subordinada de los trabajadores en relación de dependencia respecto a los asociados y b) su tensión con el

²² Aún así, el problema del “gerentismo” continúa si los asociados no están en condiciones reales de llevar adelante el control de gestión.

²³ Si bien esto no es un estudio de legislación comparada, vale la pena señalar que esta es una situación contemplada en Uruguay (Art. 100 de la Ley 18.407/08, Ley de Cooperativas).

principio de puertas abiertas. Al respecto nos surgen los siguientes comentarios:

- Subordinación política. Respecto al supuesto privilegio de los asociados respecto a los empleados sin participación política, opinamos que en muchos casos la percepción por parte de los trabajadores sería la inversa. Los privilegiados serían aquellos que contasen con la protección de la legislación laboral y los perjudicados quienes, a costo de contar con participación política (muy relativa en ocasiones), deban asumir el riesgo empresario. Es muy común en las cooperativas de trabajo, en particular en aquellas provenientes de recuperación de empresas, la añoranza por su calidad de empleados de una parte significativa de los trabajadores.
- Inserción subordinada en el proceso de trabajo. El principio un asociado un voto no debe confundirnos: hacia el interior de una cooperativa, como en cualquier organización, existen relaciones de poder entre los asociados. Estas relaciones pueden implicar situaciones de discriminación a la hora de discutir la remuneración al trabajo o, en términos más generales, las condiciones de trabajo que se ofrecen a un determinado asociado o grupo de asociados. Las mayorías pueden discriminar si no hay mecanismos para garantizar los derechos de los individuos o de los grupos minoritarios. En dicho sentido entendemos que para algunos trabajadores no pertenecientes al NHP y con una inserción en el proceso de trabajo subordinada (v.g. personal de limpieza) puede resultar más conducente en términos de la protección de sus derechos un contrato de trabajo que un voto en la asamblea anual.
- Inserción dominante en el proceso de trabajo. Inversamente, en el caso del gerente la justificación para optar por una relación de empleo no es mejorar la protección del trabajador, sino el control por parte del NHP sobre quien detenta poder a partir de su inserción dominante en el proceso de trabajo. El mismo concepto puede ampliarse a jefes de planta, responsables de comercialización, etc.
- Excepción no arbitraria a la mutualidad rigurosa. Respecto al principio de puertas abiertas, en otras cooperativas como las agropecuarias existen criterios para restringir la incorporación como asociados de algunos usuarios permanentes de los

servicios, como por ejemplo el requisito de suscribir capital por un monto importante, la localización del productor, el requisito de asumir un compromiso de entrega del total de la producción, etc²⁴. El punto principal es que la restricción no sea arbitraria. Lo que estamos proponiendo es investigar y desarrollar en términos normativos el concepto de NHP como criterio de restricción no arbitraria a la incorporación de asociados en una cooperativa de trabajo, es decir como criterio de excepción a la mutualidad rigurosa.

Asumimos que este aspecto, la incorporación de trabajadores permanentes en relación de dependencia, es probablemente el más complejo y polémico de los que proponemos discutir. Sin embargo entendemos que es un debate imprescindible. El escenario actual no es el de cooperativas cohesionadas y democráticas, donde la incorporación de una relación de trabajo que es ajena a su naturaleza pueda perturbar el cumplimiento de sus objetivos (y en los casos en que así sea, basta con no innovar).

Por el contrario, pensamos que existe una gran cantidad de cooperativas con serios problemas derivados de la falta de acuerdo sobre las bases en que se cimienta su relación social. La relación de carácter igualitario entre el NHP y el resto de los trabajadores resulta a menudo ficticia y poco convincente para unos y otros. Asociados que sienten que están integrando con sus mismos derechos a trabajadores ajenos a sus objetivos y compromisos fundantes, trabajadores que sienten que son integrados en forma precaria a organizaciones controladas por el grupo originario. Cooperativas que por ello terminan desintegrándose o permanecen estacionarias por su incapacidad para encarar una trayectoria de inversión y crecimiento. La solución a ello no es sólo capacitación para entender los principios cooperativos: la respuesta es la construcción de relaciones legitimadas por la convicción de todas las partes, en un marco normativo que permita decidir libremente esa relación entre trabajadores.

Para que la posibilidad de contratar personal de carácter permanente en relación de dependencia no violente la naturaleza

²⁴ Estos criterios, así como la regulación del trabajo con no asociados en el resto de las cooperativas es un tema que también exige una revisión: se verifica una importante distancia entre la norma y lo que hoy sucede en el seno de muchas cooperativas.

de la cooperativa, ni se aparte de la ley de cooperativas, debería estar sujeta a tres condiciones:

- NHP. La existencia de criterios para definir el tipo de relación laboral que el trabajador tendrá con la cooperativa, para lo cual entendemos imprescindible trabajar sobre el concepto de NHP u otro equivalente²⁵.
- Excedentes no repartibles. Los excedentes generados por el trabajo de los no asociados deberán tener como destino la reserva irrepartible fijada por el artículo 42, último párrafo, de la LC, tal como hoy rige para los trabajadores temporarios. Esto es, dicho excedente no podrá ser distribuido entre los trabajadores asociados, ya que de lo contrario estaríamos permitiendo la apropiación por parte de los trabajadores asociados del valor creado por los no asociados.
- Legislación laboral. Los trabajadores no asociados deberán ser contratados con todos los recaudos de la legislación laboral.

4. Integración cooperativa

En el caso de las cooperativas de trabajo, la integración tradicionalmente se ha limitado a la constitución de federaciones mayoritariamente de carácter gremial: esto es, dirigidas a representar los intereses de sus asociadas frente a los distintos ámbitos públicos y privados.

Sin embargo han comenzado a surgir iniciativas tendientes a desarrollar actividades económicas como por ejemplo servicios de comercialización, de agregado de valor, de provisión de bienes y servicios a sus asociadas, fábricas escuela que puedan servir a trabajadores de las distintas cooperativas, etc. Todas estas iniciativas han chocado con la escasa experiencia concreta de integración con objetivos económicos, y por lo tanto con la falta de conocimiento sistematizado sobre modelos para dicha integración: modelos de reglamentos para compartir equipamiento o instalaciones de la federación, estrategias de diferenciación del producto a partir de la relación laboral que los caracteriza,

²⁵ Siempre cabría la posibilidad que un trabajador prefiera un contrato de trabajo y no asociarse, aún teniendo el perfil del NHP. Si la cooperativa está de acuerdo no tiene sentido restringírselo, de la misma manera que otros tipos de cooperativas mantienen una relación permanente con usuarios no asociados a los que no les interesa asociarse por las razones que fueren.

reglamentos para asignación de negocios por cooperativa, mecanismos institucionales de integración (desde las tradicionales federaciones hasta sociedades de capital controladas o uniones transitorias de empresa, por ejemplo), etc.

A esta carencia, de la que habrá que dar cuenta a través de la investigación, sistematización y capacitación, se suma un problema conceptual de consecuencias prácticas complejas, y que de alguna manera es la situación inversa a la discutida en el punto anterior.

Las federaciones de cooperativas de trabajo no son cooperativas de trabajo. Para el cumplimiento de sus objetivos deben contratar empleados, no pueden asociar trabajadores.

Esto nos lleva a que los cooperativistas, aún cuando deseen construir un sistema donde sólo existan trabajadores asociados, están obligados a tener empleados.

Incluso existe la posibilidad teórica de que los trabajadores extraigan plusvalía a los empleados de su federación. Por ejemplo, una fábrica de ladrillos de la federación, que provee a sus cooperativas de construcción asociadas, podría estar transfiriendo plusvalía de los empleados ladrilleros a los trabajadores de la construcción asociados a las cooperativas, vía el menor precio de los ladrillos²⁶.

En suma, por un lado se prohíbe que las cooperativas de trabajo tengan empleados, y por otro lado se las obliga a tenerlos cuando se integran. Entendemos que esta contradicción en la normativa tiene que ser resuelta.

5. Condiciones Cooperativas de Trabajo

Cualquier puesto de trabajo tiene asociado un conjunto de repercusiones sobre el trabajador. Llamaremos a este conjunto carga global de trabajo²⁷, y diremos que está integrada en tres dimensiones:

- Carga Física, tanto en su modalidad dinámica (gestos y esfuerzos vinculados a empujar, levantar, desplazar, etc.) o

²⁶ Vale la pena insistir que ello no sería posible en caso de empleados de las cooperativas, por quedar los excedentes en la reserva irrepartible.

²⁷ En este punto usaremos el marco teórico propuesto por Julio César Neffa, *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?*, Area de Estudio e Investigación de Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT), Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET), CREDAL Unidad Asociada Nro. 111 al Centre Nacional de la Recherche Schientifique (CNRS), Editorial HVMANITAS, Buenos Aires, 1988.

estática (posturas: estar de pie, sentado, agachado, etc.)
Habitualmente esta última modalidad suele ser subvalorada.

- Carga Mental, vinculada a las exigencias del tiempo (baste recordar la escena de Chaplin ajustando tuercas en “Tiempos Modernos”), a la longitud del ciclo operatorio (a mayor longitud, mayor exigencia de memoria y por lo tanto de carga mental), a la atención (a mayor concentración requerida mayor carga), a la minuciosidad (a mayor detalle y precisión mayor carga), y a la memoria operatoria requerida.
- Carga Síquica, vinculada a los aspectos afectivos y relacionales propios de los requerimientos del puesto de trabajo en cuestión: grado de iniciativa (a menor grado de autonomía y de iniciativa requerida mayor carga), grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea (mayor ambigüedad mayor carga), reconocimiento social de la actividad (incluyendo la remuneración y el “prestigio” de la actividad, a menor reconocimiento mayor carga), comunicación funcional y cooperación con el resto de los puestos de trabajo (a mayor comunicación menor carga), etc.

La carga global de cada puesto de trabajo determinará el esfuerzo y la consiguiente fatiga generada al trabajador, en el marco de un determinado proceso de trabajo que siempre es de carácter colectivo.

La carga global es resultante de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Entendemos por condiciones de trabajo el conjunto de los siguientes factores, entre otros:

- Sistema de remuneración (incluyendo monto, su vinculación o no a la productividad, diferencias entre puestos de trabajo, etc.).
- Organización del trabajo (división técnica –mayor o menor parcelización del trabajo– y social –entre concepción y ejecución–).
- Contenido del trabajo (naturaleza de la tarea, calificación requerida y efectivamente utilizada, responsabilidad asignada al trabajador individual o colectivo, grado de autonomía, posibilidades de promoción).

- Duración y configuración del tiempo de trabajo (duración de la jornada, pausas, descanso semanal, licencias, horas extras, turnos diurnos y nocturnos, edad mínima y máxima, etc.).
- Ergonomía (aplicación de conocimientos científicos, tecnológicos, de la fisiología del trabajo, de la higiene y seguridad en el trabajo a la concepción del puesto de trabajo, a su corrección y en la utilización de equipos de protección individual).
- Modo de gestión de la fuerza de trabajo (grado de precariedad, gestión autoritaria o democrática, sistema de incorporación y desarrollo de los trabajadores, etc.).
- Servicios sociales y asistenciales (médico-asistenciales, guarderías, comedores, baños, actividades culturales y recreativas, etc.).
- Posibilidad de participación de los trabajadores.

Por otro lado, el medio ambiente de trabajo estará determinado por los riesgos y por los factores tecnológicos y de seguridad. Los riesgos podrán ser físicos (ruido, vibraciones, temperatura, iluminación, humedad, radiaciones ionizantes y no ionizantes), químicos (líquidos, polvos, humos, gases o vapores en el medio ambiente de trabajo) o biológicos (virus, bacterias, hongos, parásitos, insectos, ratas, etc.).

Los factores tecnológicos están vinculados a la disposición de la fábrica (layout), orden y limpieza, instalaciones eléctricas, instalaciones de incendios, mantenimiento de máquinas, herramientas y equipos, etc.

Hechas estas precisiones conceptuales, volvamos a los temas que nos ocupan.

Las CyMAT son objeto de disputa entre el capital y los trabajadores. Las CyMAT vigentes son resultado de la lucha de clases. Las reivindicaciones del movimiento obrero no se han limitado al salario. Desde la jornada de ocho horas, hasta los modernos convenios colectivos de trabajo y la legislación sobre higiene y seguridad del trabajo, o las nuevas formas de gestión participativa, hay una larga historia de disputas, de avances y de retrocesos. La situación actual, muy lejos de ser ideal, es resultado de la relación de fuerzas y de la menor o mayor claridad conceptual de los dirigentes obreros.

Nuestra impresión es que las cooperativas de trabajo están atrasadas respecto a las empresas capitalistas en la discusión de

las CyMAT, dentro de las cuales el sistema de remuneración es sólo uno de los componentes.

El problema es que el establecimiento de las CyMAT pasa de ser una contradicción capital/trabajo a convertirse en una contradicción entre trabajadores. Por ejemplo, es conocida la resistencia cultural a ocuparse de los temas de seguridad del trabajo: asumir riesgos es una muestra de virilidad. En las cooperativas a esto se suma una solidaridad mal entendida. Cómo voy a reclamar que se invierta en renovar las instalaciones eléctricas si hay compañeros que no llegan a fin de mes. Al “soy macho y me la banco” se suma el “soy solidario y me la banco”.

Es necesario comprender la diferencia entre la cooperativa, como sujeto, y cada uno de los trabajadores. Cada trabajador tiene derecho a reclamar por la carga global de trabajo, que no es uniforme entre los asociados, y a exigir que se discutan en forma integral las CyMAT.

Las cooperativas de trabajo no pueden explotar a sus asociados (o a parte de ellos), ni poner en riesgo su salud física y síquica, en nombre de una supuesta identidad de intereses entre la cooperativa y sus asociados.

Esto no quiere decir que deban trasladarse automáticamente los sistemas, normas o exigencias propias de una relación asalariada, a una relación laboral asociativa. Pero debe discutirse y consensuarse hacia el interior de las cooperativas de trabajo y a partir de su naturaleza específica cuáles son las CyMAT deseables y cuáles son los mecanismos y normas para establecerlas.

De lo contrario, las cooperativas no solamente no cumplirán con el objetivo de crear puestos de trabajo dignos para sus asociados, sino que también se habrán convertido en cómplices de la precarización del mercado de trabajo.

Orientado a dicho debate es que nos permitimos algunas reflexiones sobre las CyMAT en el marco de la naturaleza específica de las cooperativas de trabajo:

- Carga síquica y condiciones de trabajo. Es (muy) posible que los trabajadores asociados a una cooperativa estén dispuestos a asumir el riesgo de recibir una remuneración menor a la que aspira un empleado, para ser dueños de su propia empresa y no tener que depender de la arbitrariedad de un patrón. Ello puede ser explicado en términos de carga síquica. Estoy dispuesto a soportar una mayor carga síquica por el riesgo de un menor reconocimiento monetario de mi actividad respecto a

trabajadores en relación de dependencia, siempre que ello sea compensado por un mayor grado de autonomía, de certeza entre el desarrollo de mi actividad y su resultado, de reconocimiento social por mi condición de emprendedor social (superior al de empleado)²⁸, por mayor comunicación y cooperación con el resto de los trabajadores. Esto es lo que justifica la posibilidad de discutir condiciones de trabajo específicas de las cooperativas de trabajo, a las que llamaremos condiciones cooperativas de trabajo (CCT).

- CCT: Potencialidades. Hay un cúmulo de objetivos respecto a las condiciones de trabajo que nos parece especialmente interesante para discutir hacia el interior de una cooperativa: procurar una menor parcelización de los puestos de trabajo, de manera de mejorar la comunicación y cooperación; modificar la división social del trabajo, permitiendo participar en la concepción al trabajador que sólo ejecutaba; definir los puestos de trabajo de manera de aprovechar mejor las calificaciones de los asociados; adecuar la duración y configuración del trabajo a las verdaderas necesidades del puesto de trabajo y a las condiciones físicas, síquicas y mentales de cada trabajador; pasar de una gestión autoritaria a una gestión democrática; ampliar a partir de la ayuda mutua los servicios asistenciales y sociales, etc. Establecer en forma participativa las condiciones de trabajo en su sentido más amplio, mejora de por sí las condiciones de trabajo.
- Heterogeneidad de la carga global. Ni todos los puestos tienen igual carga global de trabajo, ni todos los trabajadores presentan las mismas características físicas, síquicas y mentales. Por ello es imprescindible la participación democrática en la definición de las CyMAT, y la existencia de reglamentos que garanticen el ejercicio de dichos derechos por parte de los individuos o de los grupos minoritarios. Es más, creemos que dichos reglamentos deben tener estándares mínimos que surjan del debate de los trabajadores cooperativistas y se plasmen en normativa de la autoridad de aplicación (INAES).
- CCT: Reglamentos. Respecto a las condiciones de trabajo, nos parece imprescindible la existencia de reglamentos tipo y

²⁸ Incluyendo la posibilidad de recibir una remuneración mayor por el riesgo empresario asumido en la doble condición de trabajador y propietario.

de exigencias mínimas para reglamentos cooperativos vinculados a sistemas de remuneración, y a la duración y configuración del trabajo (horas extras, nocturnas, jornada máxima, licencias por vacaciones, por maternidad, descanso semanal, etc.).

- Jubilación. Capítulo especial merece la edad máxima de trabajo. Es necesario resolver el vacío normativo en cuanto a los requisitos de edad según tipo de trabajo para acceder a la jubilación. Esto exige modificar la normativa vinculada al sistema previsional, para que se incluya a los trabajadores cooperativistas de la rama de actividad.
- ¿Medio ambiente cooperativo? Así como entendemos razonable que pueda hablarse de CCT, en contraposición de las condiciones de trabajo prevalecientes en una empresa de capital, basadas en las ventajas respecto a la carga síquica, entendemos que no existe ninguna justificación para que las exigencias respecto a medio ambiente de trabajo sean menores a las de una empresa de capital.
- Capacitación. La organización cooperativa nos parece ideal para la discusión de las CyMAT. Nada mejor que los propios trabajadores para discutir las CyMAT de su puesto de trabajo y la carga global de trabajo que les implica. Pero ello sujeto a que cuenten con las herramientas para hacerlo. Hay en esta materia un enorme déficit de capacitación.

Recomendaciones

A partir del análisis realizado sobre aquellos aspectos de carácter conceptual que entendemos críticos para la consolidación empresaria de las cooperativas de trabajo, realizamos las siguientes recomendaciones:

CyMAT

- Investigar y sistematizar la experiencia cooperativa en la discusión y definición de las CyMAT, incluyendo la existencia de reglamentos.
- Aprobar por parte del INAES reglamentos tipo y exigencias mínimas sobre condiciones de trabajo en las cooperativas. En particular reglamentos sobre remuneraciones y reglamentos sobre duración y configuración de la jornada de trabajo

(jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, licencias por vacaciones, por maternidad, por enfermedad, etc.)²⁹.

- Desarrollar desde las federaciones, universidades y agencias públicas vinculadas a la promoción cooperativa, en forma articulada con las autoridades laborales, tareas de investigación/acción y cursos de capacitación sobre CyMAT dirigidas a cooperativas de trabajo.

Capital

- Investigar y sistematizar la experiencia existente sobre el tratamiento del capital social, tanto en las cooperativas de trabajo como en el resto de las cooperativas.
- Reformar los estatutos tipo aprobados por el INAES, para cooperativas de trabajo, de manera que posibiliten el pago de interés sobre el capital.

Integración

Investigar y sistematizar la experiencia existente sobre modalidades y estrategias de integración de carácter económico entre cooperativas de trabajo.

Trabajadores no asociados

Posibilitar la contratación de trabajadores en relación de dependencia de carácter permanente, luego de un amplio debate sobre el concepto de NHP o similar, y sobre las condiciones para su implementación³⁰, donde participen los investigadores sobre la temática asociativa, las organizaciones de cooperativas de trabajo y las agencias públicas de control y promoción cooperativa.

Capacitación

Incorporar a las actividades de capacitación de carácter obligatorio (Res. 2037/03/INAES) y otras capacitaciones los siguientes aspectos: gestión del capital social, reglamentos sobre

²⁹ Un antecedente legal en este sentido es la Res. 183/92/INAES, donde se afirma que sin perjuicio de que “el vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa de trabajo es de naturaleza asociativa y está exento de toda connotación de dependencia [...] las cooperativas de trabajo prestarán a sus asociados los beneficios de la seguridad social”.

³⁰ Por ejemplo número máximo de asalariados respecto a asociados, remuneración máxima del trabajo asociado respecto a la remuneración y cargas sociales de los asalariados, etc.

condiciones de trabajo y modelos de integración. Dejar de utilizar la expresión adelanto de retorno.

Respecto a las recomendaciones sobre la modificación de normativa deben hacerse dos aclaraciones. En primer lugar estas siempre deberían estar orientadas a ampliar los grados de libertad para que las cooperativas puedan decidir en forma autónoma las estrategias y prácticas que consideren más adecuadas. No se está recomendando un determinado modelo de cooperativa, ni, mucho menos, proponiendo que sea obligatorio.

En segundo lugar, no hemos considerado modificaciones en la normativa emergente de otras autoridades (AFIP, Superintendencia de ART, contrataciones de obra pública, etc.), temática de suma importancia pero que excede los alcances de este trabajo. Ni hemos tampoco considerado la posibilidad de una ley específica para cooperativas de trabajo, tema al cual dedicaremos los últimos párrafos.

Reflexión final y Ley de Cooperativas de Trabajo

Nuestra preocupación por consolidar a las cooperativas de trabajo como empresas obedece a dos premisas:

- Las empresas autogestionadas por los trabajadores tienden por su naturaleza a priorizar la inserción laboral de sus integrantes. Por ello son aliadas indispensables a la hora de desarrollar políticas tendientes a insertar en el mercado a aquellos trabajadores de mayor vulnerabilidad.
- Las cooperativas de trabajo son empresas que permiten el control obrero sobre los medios de producción, y por lo tanto pueden constituirse en un importante actor social que junto con los sindicatos y otras organizaciones sociales se contraponga a la tendencia de concentración económica y exclusión social propia del sistema capitalista.

Sin embargo aceptar estas premisas no alcanza. Es necesario demostrar que la herramienta cooperativa puede resultar eficaz. Por ello hemos analizado en forma crítica algunos aspectos de la organización cooperativa, que entendemos que pueden mejorarse a través de la investigación, de la capacitación y de algunas modificaciones en la normativa de la autoridad de aplicación.

Nuestra convicción es que es posible realizar grandes avances si mejoramos la concepción empresaria de nuestras cooperativas, lo que a su vez debería potenciarse con el aprovechamiento de todas aquellas herramientas que promueven a las pequeñas y

medianas empresas en nuestro país: crédito, asistencia comercial, asistencia técnica, etc.

Complementariamente, aunque, insistimos, no como condición necesaria, entendemos importante contar con una ley específica para las cooperativas de trabajo. Esto ha sido y es una propuesta de las organizaciones del sector, del órgano de aplicación y de legisladores de la más amplia pertenencia política. Sin embargo los avances han sido magros en virtud de la complejidad del tema.

La necesidad de una ley para las cooperativas de trabajo surge de la distinta naturaleza de su acto cooperativo. En el resto de las cooperativas el acto cooperativo es un instituto que dialoga con el acto de comercio y sus instituciones vinculadas (código de comercio, ley de sociedades comerciales, juzgados comerciales, etc.). Las tensiones entre estos dos conceptos son las que van delineando un conjunto normativo (tratamiento impositivo, obligaciones y derechos emergentes, etc.).

Por el contrario, el acto cooperativo en el caso de las cooperativas de trabajo dialoga y se contraponen con el contrato de trabajo y sus propias instituciones (legislación laboral, convenios colectivos, Ministerio de Trabajo, justicia laboral).

Parte sustantiva de este diálogo es el que se establece entre las cooperativas de trabajo y los sindicatos. A lo largo de nuestra historia ha sido sumamente complejo, más allá de algunos buenos ejemplos de articulación, como en el caso del sector gráfico o en algunas seccionales de los metalúrgicos. El resquemor de los sindicatos por entender que frecuentemente las cooperativas son un vehículo para la precarización del mercado de trabajo, y la efectiva utilización fraudulenta de éstas, han abonado una relación conflictiva que aún está muy lejos de consolidarse como una alianza con objetivos comunes.

Solo la profundización de este diálogo, y la resolución de las tensiones a que da lugar, permitirán avanzar en una ley de cooperativas de trabajo útil para el desarrollo de estas organizaciones.

Nos parece crítico llegar a él con un avance sustancial en lo que hace al consenso sobre las condiciones cooperativas de trabajo deseables y sobre los instrumentos que las vehicularían.

Apéndice

Cálculo del retorno en las cooperativas de trabajo

De acuerdo al Art. 42 de la Ley 20.337 los excedentes repartibles son aquellos que provienen de la “diferencia entre el costo y el precio del servicio prestado a los asociados”.

Por otro lado la misma norma define al retorno como los excedentes repartibles menos un 5% destinado a reserva legal, un 5% destinado al fondo de educación y capacitación cooperativa, un 5% al fondo de acción asistencial y laboral o para estímulo de personal, y menos una suma indeterminada para pagar un interés a las cuotas sociales si lo autoriza el Estatuto.

Para comprender esto es necesario tener en cuenta que “costo del servicio prestado a los asociados” y “precio del servicio prestado a los asociados” son conceptos que deben ser considerados dentro de la naturaleza específica de cada tipo de cooperativa.

Comenzaremos por analizar el caso de una cooperativa de consumo, mediante el siguiente ejemplo numérico³¹:

Cooperativa de Consumo

Ingresos por la provisión de bienes de consumo	1.000	PRECIO
Costo de la mercadería	-400	
Sueldos	-100	
Otros gastos	-100	
Total egresos	-600	COSTO
Excedente Repartible	400	
Reserva Legal y Fondos (15%)	-60	
Retorno	340	

En este caso, el “precio del servicio prestado a los asociados” (PRECIO) es el ingreso de la cooperativa por la provisión de bienes de consumo a los asociados. El “costo del servicio prestado a los asociados” (COSTO) es el total de egresos, incluyendo el costo de mercadería, sueldos de los empleados y otros gastos. La diferencia entre ambos conceptos es el excedente repartible, del cual surge el

³¹ Por razones de simplificación en todos los casos trabajaremos sin operaciones con terceros y sin pago de interés.

retorno una vez retraído el 15% correspondiente a la reserva legal y fondos establecidos por ley.

El retorno será entonces el exceso de precio cobrado al asociado por el servicio prestado por sobre el costo de dicho servicio, monto que retorna al asociado (una vez restada la reserva legal y fondos) en forma proporcional al uso de los servicios.

Veamos ahora otro caso, más cercano a las cooperativas de trabajo: una cooperativa de comercialización y transformación, por ejemplo, una cooperativa láctea que fabrica queso, de propiedad de los tamberos proveedores. El cálculo sería el siguiente:

Cooperativa Láctea

Venta de queso	1.000	
Pago a los asociados por leche provista	-400	
Ingreso neto del pago a los asociados	600	PRECIO
Sueldos	-100	
Otros gastos	-100	
Total gastos sin incluir costo de la leche	-200	COSTO
Excedente Repartible	400	
Reserva Legal y Fondos (15%)	-60	
Retorno	340	

La venta de queso es el precio de la provisión de queso a los consumidores, que no son asociados a la cooperativa. El “precio del servicio a los asociados” (PRECIO) es la diferencia entre la venta de queso y el pago por la leche provista por los asociados: éste es el monto con que se queda la cooperativa por proveer al asociado del servicio de comercialización y transformación de la leche.

El “costo del servicio prestado a los asociados” (COSTO) no incluye el pago de la leche, que es parte del servicio (para eso entrega el productor su leche, para que se la paguen). El retorno será entonces el exceso de precio cobrado al asociado por el servicio de comercialización y transformación prestado, por sobre el costo de dicho servicio, monto que retorna al asociado (una vez restada la reserva legal y fondos) en forma proporcional al precio de la leche entregada.

El caso de la cooperativa de trabajo es formalmente muy parecido, con la diferencia de que en lugar de proveer leche a la

fábrica provee trabajo³². Veamos entonces el caso de la misma fábrica de queso, pero ahora de propiedad de los trabajadores:

Cooperativa de trabajo para la fabricación de queso

Venta de queso	1.000	
Remuneración a los asociados por el trabajo	-100	
Ingreso neto de la remuneración al trabajo	900	PRECIO
Leche	-400	
Otros gastos	-100	
Total gastos sin incluir costo de trabajo	-500	COSTO
Excedente Repartible	400	
Reserva Legal y Fondos (15%)	-60	
Retorno	340	

En este caso la venta de queso es el precio de la provisión de queso a los consumidores, que no son asociados a la cooperativa. El “precio del servicio a los asociados” (PRECIO) es la diferencia entre la venta de queso y la remuneración al trabajo aportado por los asociados: éste es el monto con que se queda la cooperativa por proveer al asociado del servicio de provisión de un puesto de trabajo remunerado en la fábrica de queso.

El “costo del servicio prestado a los asociados” (COSTO) no incluye la remuneración al trabajo aportado por los asociados, que es parte del servicio (para eso aporta su trabajo, para que se lo paguen)³³. El retorno será entonces el exceso de precio cobrado al asociado por el servicio de provisión de un puesto de trabajo remunerado, por sobre el costo de dicho servicio, monto que retorna al asociado (una vez restada la reserva legal y fondos) en forma proporcional a la compensación recibida por el trabajo aportado.

¿Qué pasa si contabilizamos la remuneración del trabajo de los asociados como un adelanto de retorno?

³² No se nos escapa la diferencia sustancial existente entre la “mercancía trabajo” y la mercancía leche, así como la naturaleza disímil de la relación social que suponen. Hacemos sólo uso de las coincidencias formales y contables entre ambos casos y al solo efecto explicativo.

³³ Hay dos conceptos distintos que no deben confundirse. El costo del servicio al asociado en términos del Art. 42 de la LC, no incluye la remuneración al trabajo, que es parte de dicho servicio. El costo de producción del queso sí incluye la remuneración del trabajo, y como tal debe registrarse en la contabilidad de la cooperativa.

Supongamos nuevamente la fábrica de queso, pero esta vez con resultado negativo, para que quede en más evidencia el absurdo.

Cooperativa Láctea con pérdida

Resultado

Venta de queso	600
Sueldos	-150
Leche	-400
Otros gastos	-100
Total gastos	-650
Excedente Repartible	-50

Situación patrimonial

Activo	1.900
Pasivo	2.000
Patrimonio neto	-100

La misma fábrica de queso, pero de propiedad de los trabajadores y cometiendo el absurdo de considerar la remuneración al trabajo de los asociados como adelanto de retorno presentaría el siguiente resultado y situación patrimonial:

Cooperativa de trabajo para la fabricación de queso con “adelanto de retorno”

Resultado

Venta de queso	600
Leche	-400
Otros gastos	-100
Total gastos	-500
Excedente Repartible	100
Reserva Legal y Fondos (15%)	-15
Retorno	75

Situación patrimonial

Activo (incluyendo crédito por “adelanto de retorno”)	2.050
---	-------

Pasivo	2.000
Patrimonio neto	50

La misma empresa pasa de tener pérdida y estar en una situación de quiebra, a tener resultado y patrimonio neto positivos, e incluso darse el lujo de incrementar la reserva legal y los fondos de educación y asistencia laboral y social!

El secreto es que en la cooperativa de trabajo la remuneración del trabajo aportado no es considerada un costo de la producción de queso (?) y el trabajador lo debe a la cooperativa, por lo que se constituye en un crédito a favor de esta (?!). Una vez realizada la distribución de excedentes el trabajador, luego de haber entregado su trabajo, quedaría debiendo a la cooperativa \$75, de los cuales \$50 se corresponden a retiros por sobre el excedente repartible y \$15 para la reserva, la educación cooperativa y la promoción social (?!).

La serie Documentos del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo es una publicación trimestral indexada en Catálogo Latindex (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal).

Los Documentos se publican desde 1996 y contienen:

- Resultados de investigaciones realizadas por miembros del Centro,
- Presentación de actividades académicas,
- Traducciones de artículos publicados en revistas especializadas en economía social.

Documento 69

Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Facultad de Ciencias Económicas. UBA

Editor responsable: Mirta Vuotto

Ciudad de Buenos Aires, Junio de 2010