

ESTUDIO DE LAS PARTICULARIDADES DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL CONTEXTO ACTUAL

El caso de las cooperativas

Pablo Guerra (editor)
Sergio Reyes
Gerardo Montes
Lucía Maschi
José Pablo García

Material cofinanciado por recursos Literal N° 2021

ESTUDIO DE LAS PARTICULARIDADES DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL CONTEXTO ACTUAL

El caso de las cooperativas

PABLO GUERRA (Editor)
Código Orcid 0000-0002-2586-7175

SERGIO REYES

GERARDO MONTES

LUCIA MASCHI

JOSÉ PABLO GARCÍA

Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) –
INSTITUTO HUMANISTA CRISTIANO JUAN PABLO TERRA

ISBN 978-9915-40-771-5

ESTUDIO DE LAS PARTICULARIDADES
DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN ENTIDADES DE LA ECONOMÍA
SOCIAL EN EL CONTEXTO ACTUAL

El caso de las cooperativas

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Presentación Cudecoop | 8 |
| Presentación IJPT | 9 |
| Prólogo | 10 |
| Introducción | 13 |
| Primera parte | 16 |
| Capítulo I. La identidad específica de las cooperativas | 18 |
| Capítulo II. Sobre las clases de cooperativas y el rol autogestionario | 32 |
| Capítulo III. Características del sistema de relaciones laborales en Uruguay | 42 |
| Capítulo IV. Acerca del cuatripartismo | 56 |
| Capítulo V. Las funciones de la negociación colectiva y el papel de los consejos de salarios | 72 |
| Capítulo VI. El marco normativo de las cooperativas, el papel de la ley n° 18.407 y sus implicancias desde el punto de vista de la negociación colectiva | 92 |
| Capítulo VII. La normativa interna de las cooperativas, el papel de los estatutos y sus reglamentos | 112 |
| Capítulo VIII. Particularidades del cooperativismo desde el punto de vista de las relaciones laborales | 124 |
| Capítulo IX. Sindicalismo y cooperativismo ¿Roles diferentes o contradictorios? | 136 |

| | |
|---|-----|
| Segunda parte | 152 |
| Capítulo X. Mapeo en las cooperativas de usuarios y productores | 154 |
| Capítulo XI. Negociación en consejos de salarios: análisis de tres casos | 194 |
| Capítulo XII. Mapeo en las cooperativas de trabajo | 264 |
| Capítulo XIII. Las relaciones cooperativas de trabajo – sindicato: análisis del caso de UCOT | 298 |
| Capítulo XIV. La opinión de los actores | 316 |
| Capítulo XV. Jurisprudencia comentada: dos casos | 346 |

Presentación Cudecoop

La presente investigación representa un esfuerzo destacado y muy innovador para el Uruguay, en la sistematización de las características que distinguen los procesos de negociación colectiva en el universo de las empresas de economía social, y en forma más específica, en las cooperativas.

El cooperativismo uruguayo cuenta con una larga trayectoria de vida en el país, con más de siglo y medio de experiencias, e involucra en la actualidad a más de 3.500 organizaciones y más de 1 millón de asociadas/os. Sin lugar a duda, su expansión en las últimas décadas tiene fuerte relación con la mejora de su marco normativo (Ley 18.407 de 2008) y las políticas públicas activas de promoción.

Tras el reconocimiento de la especificidad cooperativa y de las entidades de la economía social, en el quehacer social y económico del país, que llevó a su integración en la dirección del INEFOP en el año 2012 (Ley 18.996), el cooperativismo inició un intenso proceso de reflexión acerca de las particularidades de sus procesos de negociación colectiva, llevando al acuerdo con el Instituto Juan Pablo Terra (IJPT) para el estudio de las características específicas de estos procesos.

Desde CUDECOOP agradecemos el apoyo ofrecido por el INEFOP para la realización de la presente investigación, así como la gran tarea desarrollada por el IJPT.

En el marco del 20 aniversario de la Recomendación 193 de la OIT (2002) sobre la Promoción de las Cooperativas, volvemos a retomar lo que allí se expresaba en relación con la importancia del sector: *“Una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes y de un fuerte sector cooperativo, mutualista y otras organizaciones sociales y no gubernamentales. Dentro de este contexto, los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función...”*

Alicia Maneiro
Presidenta
CUDECOOP

Presentación IJPT

En un emblemático trabajo de investigación Juan Pablo Terra indagó sobre el proceso histórico y significado del cooperativismo uruguayo. Concluía afirmando que: “Es un lugar común señalar que la estructura capitalista es conflictiva con el cooperativismo y en general con los sistemas autogestionarios. Como mínimo, limita extremadamente su papel. Esto es exacto, pero puede ser mal entendido si se supone que el sistema entero debe ser transmutado para que la cooperación amplifique su papel. Por el contrario, importa señalar que el análisis de los hechos indica la existencia de grandes espacios que han podido ser ocupados por la cooperación dentro de la estructura existente. Y que los cambios de políticas, pueden extender mucho esos espacios.”

El presente libro complementa aquel esfuerzo indagando sobre un aspecto hasta ahora no abordado con la profundidad que aquí se realiza: las particularidades de los procesos de negociación colectiva en las entidades de la economía social. Aquellas entidades que, como señala Pablo Guerra tienen “propósitos empresariales que están dirigidos ya sea a la satisfacción de las necesidades de sus integrantes, ya sea a un bien común más allá de las fronteras de sus asociados, todo ello en el marco de una serie de principios y valores”.

El producto que aquí presentamos es un sólido sustento para comprender mejor la especificidad de las relaciones laborales y en particular la negociación colectiva en el sector cooperativo y solidario de nuestra economía, y contribuir al diseño de mejores políticas públicas y marcos normativos para que, como proponía Juan Pablo Terra, “la cooperación amplifique su papel” y extienda los espacios que ocupa en nuestra sociedad.

Pablo Martínez Bengochea
Presidente
Instituto Juan Pablo Terra

Prólogo

La economía y los mercados contemporáneos se caracterizan entre otros asuntos por la pluralidad de manifestaciones en cuanto a los agentes económicos, sus racionalidades, propósitos y formas concretas de organizar y gestionar los recursos con los que cuenta. Es así que semejante economía plural (término que debemos a Lavelle), obliga a repensar las estructuras tradicionales constituidas para esquemas económicos basados en la simple distinción *trabajo vs capital*. En concreto, ni todas las empresas son capitalistas ni todos los trabajadores/as tienen patrón/a.

La economía social y solidaria, en tal sentido, emerge como un espacio en nuestras economías con identidad específica, resultado de un tipo de propiedad alternativo (propiedad colectiva) al hegemónico, movilizándolo acciones que superan el individualismo metodológico, con un marcado acento en modelos de gestión democráticos y por sobre todas las cosas con propósitos empresariales que están dirigidos ya sea a la satisfacción de las necesidades de sus integrantes, ya sea a un bien común más allá de las fronteras de sus asociados, todo ello en el marco de una serie de principios y valores que en sí mismos nos remiten a aquella expresión que Polanyi propuso sobre una economía subsumida a lo social (*embedded economy*). Así entonces, cooperativas, mutuales, sociedades de socorro mutuo, empresas recuperadas por sus trabajadores, redes de productores y artesanos, asociaciones civiles con actividad económica y otras formas demuestran esa necesidad de abrir los ojos más allá de las expresiones empresariales clásicas en sus variantes de propiedad capitalista o de propiedad estatal.

Con este punto de partida, una serie de instituciones y estructuras pensadas desde el simple binomio capital – trabajo podrían no estar dando cuenta de estos actores alternativos. Es el caso del sistema de relaciones laborales y más concretamente del sistema de negociación colectiva que caracteriza al país. Un sistema en el que el Estado abre espacios de diálogo social con el actor sindical y el empleador, pero sin resolver el aporte específico que realiza el sector solidario de nuestras economías.

Como veremos a lo largo de estas páginas, la situación del sector cooperativo en este contexto, es muy variable. Desde los espacios de construcción de políticas públicas, tenemos una participación muy importante y protagónica en la institucionalidad específica (caso de INACOOOP y FONDES INACOOOP), una participación sui generis pero especialmente ilustrativa de la potencialidad de un esquema 3 +1 en el INEFOP o ausencia en el más importante espacio de la estructura de los Consejos de Salarios

(Consejo Superior Tripartito). Luego, en el resto de la estructura de los Consejos de Salarios, no se tiene un Grupo específico para las Cooperativas (más allá de algunos tímidos intentos por instalar esta reivindicación en la agenda política tanto del movimiento cooperativo como del tratamiento laboral) y en los diferentes grupos existen estrategias y modalidades también muy heterogéneas que van desde la creación de subgrupos específicos (caso de las cooperativas de consumo y las de ahorro y crédito) hasta esquemas en los que cooperativas y empresas tradicionales se disputan o ceden espacios de negociación tripartita.

Si variada es la situación del cooperativismo en este nivel tripartito, también muy heterogénea es la situación del sector en el nivel bipartito. Aquí tenemos cooperativas con una larga tradición de negociación colectiva; otras con escaso margen para este nivel de acuerdos; algunas con un clima de negociación favorable fruto de una construcción madura de acuerdos y diferencias con sus sindicatos de referencia; otras con serios problemas de relacionamiento que a veces han conducido a altos grados de conflictividad.

No cabe duda que una de las variables que nos ayuda a entender las diversas prácticas en materia de negociación colectiva para el sector cooperativo, es el papel que el trabajo cumple en estas organizaciones. ¿Se trata de un mero factor productivo que se contrata como en cualquier otra empresa o es más bien un factor organizador que se eleva por sobre los demás? Esta pregunta no solo alude a la clasificación de las cooperativas (hasta hace algún tiempo predominaba en el mundo cooperativo la distinción entre cooperativas de usuarios en contraste con las cooperativas de trabajadores) sino además a la práctica concreta en relación a las finalidades de estos formatos empresariales y por lo tanto a la consideración sobre los denominados *stakeholders*. Su respuesta no es tarea sencilla y dependerá no solamente de un esfuerzo intelectual, sino fundamentalmente de la visión genérica que tengamos de nuestras cooperativas como empresas alternativas.

A lo largo de estas páginas hemos intentado avanzar en el esclarecimiento de estas diversas prácticas que conviven en un sector que más allá de su identidad específica, presenta claramente diferentes estrategias, modos y políticas de relacionamiento laboral y negociación colectiva. Lo haremos recurriendo a elementos doctrinarios y técnicos, pero además a la opinión de diversos actores del sector y al análisis de algunas prácticas concretas. Asumiendo esa heterogeneidad que incluye desde aquellas empresas cooperativas que para el proceso de industrialización y comercialización necesitan contratar a miles de trabajadores/as quienes a su vez están organizados en potentes sindicatos; hasta cooperativas de trabajo asociado en las que podrían no existir relaciones de dependencia, sino justamente pleno trabajo autónomo y colectivo; pasando por otras cooperativas en las que sus trabajadores/as asalariados/as también revisten como asociados.

Agradecemos la confianza que CUDECOOP y el Instituto Humanista Cristiano Juan Pablo Terra han tenido en este Equipo Técnico que me ha tocado coordinar. Sin duda, nuevas preguntas y por lo tanto nuevos desafíos se abrirán a partir de este Informe, por lo que esperamos podamos seguir contribuyendo al debate informado sobre estas materias.

Dr. Pablo Guerra
Profesor – Investigador
Instituto de Sociología Jurídica (FDER - UdelaR)

Introducción

El objetivo general de este Informe es obtener una visión actualizada de la situación nacional respecto a los procesos de negociación colectiva en el sector cooperativo. Junto con ello, nos hemos propuesto además, lograr un estado de situación de los procesos de negociación colectiva en las diferentes clases cooperativas; identificar las principales fortalezas y oportunidades para la mejora de los procesos de negociación colectiva, así como de las debilidades y amenazas que enfrenta en la materia el cooperativismo; obtener la opinión de algunos referentes sobre cómo observan el papel del movimiento cooperativo en diferentes asuntos que hacen a esta temática; así como analizar algunos aspectos que tanto en las dinámicas concretas de las cooperativas como a nivel socio-jurídico muestran las particularidades de un formato empresarial claramente alternativo tanto al tipo ideal de empresas de capitales como al tipo ideal de empresa pública.

La estrategia de investigación incluyó la elaboración de un marco analítico de carácter socio-jurídico y el diseño de trabajo de campo. Para el primer caso, se establecieron una serie de problemáticas que necesariamente deben ser analizadas a la hora de contextualizar el propósito de la investigación. Estos temas, de orden interdisciplinario, conforman la primera parte del Informe. La segunda parte, por su lado, remite al trabajo de campo, básicamente con el propósito de indagar opinión de los actores, mapear las estrategias y la realidad de la negociación de los diferentes sectores, compilar la información de las negociaciones a nivel tripartito, profundizar en las relaciones cooperativas – sindicatos en el formato de las cooperativas de trabajo, y estudiar sentencias judiciales con potencialidad explicativa sobre los vínculos entre derecho laboral y derecho cooperativo. Para ello, los instrumentos utilizados fueron entrevistas a informantes calificados, técnica bola de nieve, análisis de caso y análisis de documentos.

Para el mapeo de la negociación a nivel tripartito se tomó como base del estudio, la convocatoria a los Consejos de Salarios de 2005 (Decretos 138/05 y 139/05) en el entendido que expresa el hito más reciente en el proceso de negociación colectiva del sistema de relaciones laboral del Uruguay y que ha impactado positivamente tanto en el fortalecimiento de los órganos gremiales del movimiento cooperativo como de las representaciones sindicales, tanto a nivel de rama como de sindicatos de base.

En tal sentido, un propósito de la investigación será analizar los acuerdos en el período 2005 – 2021 clasificando la información según tipo

de disposiciones (p.e. categorías laborales, reglamentos disciplinarios, condiciones de trabajo, formación, etc) en una muestra de aquellas modalidades con más desarrollo en este campo, a saber: consumo, ahorro y crédito, agrícolas.

Respecto a las entrevistas, se dividieron las mismas en dos grupos. El primer grupo estuvo integrado por representantes de CUDECOOP ante organismos públicos (INEFOP, INACOOOP, FONDES – INACOOOP). Se realizaron cuatro entrevistas en este grupo. El segundo grupo fue una selección de informantes calificados con experiencia en negociación colectiva en las modalidades de ahorro y crédito, consumo, seguros y agrícolas. Se realizaron otras ocho entrevistas para este grupo.

Respecto a los Mapeos, se dividieron en dos planos: cooperativas de usuarios y productores por un lado; y cooperativas de trabajo por otro lado. En el primero hubo especial detenimiento en las cooperativas de consumo, de ahorro y crédito, de seguros y cooperativas agrícolas. En el segundo, por su lado, se puso énfasis en tres subsectores en los que el cooperativismo de trabajo asociado tiene una mayor presencia, esto es, transporte, educación y servicios sociales. En ambos mapeos, se utilizaron análisis de documentos, técnica de bola de nieve y entrevistas a informantes calificados.

Respecto al análisis de caso, nos hemos detenido en UCOT para indagar las relaciones entre una cooperativa de trabajo asociado y el sindicato. Siendo la realidad siempre más compleja que la teoría, se intentará explicar los roles de la cooperativa y del sindicato en un emprendimiento de carácter autogestionario en el que sin embargo perviven las fórmulas de relacionamiento laboral más propias del modelo heterónimo. Para este capítulo, además de visitas a la cooperativa y análisis de documentos, se realizaron otras dos entrevistas. Abonando en el mejor entendimiento entre cooperativas de trabajo y derecho, el Informe culmina con un capítulo en el que se analizan dos sentencias judiciales.

Equipo de Investigación

El equipo de investigación estuvo conformado por Pablo Guerra (Coordinador del trabajo de investigación y Editor), Sergio Reyes y Gerardo Montes (investigadores senior); Lucía Maschi y José Pablo García (investigadores junior) y Alejandro Gil (entrevistas).¹

¹ Nota: Si bien el Informe es de carácter colectivo, cada uno de los integrantes del Equipo tuvo a su cargo tareas específicas. En tal sentido respecto a la Primera Parte, las redacciones originales de los capítulos (luego revisadas y en algunos casos con modificaciones por parte del Editor) le correspondieron a Guerra (I, II y III), Maschi (IV y V) y Reyes (VI, VII, VIII y IX). Respecto a la Segunda Parte, el Mapeo de las cooperativas de usuarios

.....

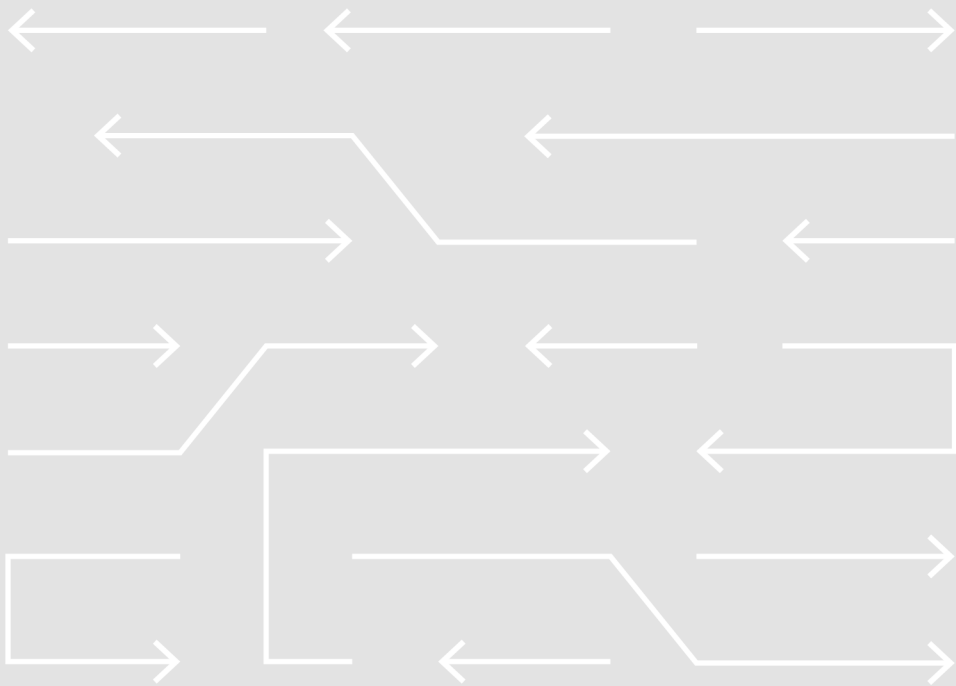
consumidores y productores estuvo a cargo de Montes, el Mapeo de las Cooperativas de Trabajo Asociado estuvo a cargo de Maschi y Reyes, el análisis de entrevistas a cargo de Guerra, la ejecución y desgrabación de entrevistas a cargo de Gil, el análisis de caso de UCOT a cargo de Maschi y el análisis de jurisprudencia a cargo de García y Maschi. También debemos agradecer la participación de los pasantes de la Carrera de Relaciones Laborales (Gen. 2021) en el análisis de convenios colectivos y otras colaboraciones.

Primera parte



CAPÍTULO I

La identidad específica de las cooperativas



“Pertenece a la esencia de la asociación cooperativa preocuparse de las necesidades a satisfacer y no de las ganancias a percibir. Hay en este simple cambio de ideas, toda una revolución”
(Charles Gide, *Las doce virtudes de la Cooperación*, 1921)

Introducción

El concepto de la complejidad aplicado al campo científico alude a la imposibilidad de dar cuenta de un fenómeno, hecho o circunstancia de manera simple. Debemos a Edgar Morin (1997) su génesis y la propuesta de un método que nos alerta sobre algunas ilusiones heredadas del positivismo. El surgimiento del paradigma de la complejidad en las ciencias sociales ha contribuido entonces a profundizar lecturas de manera crítica y reflexiva y por ende también a agudizar la mirada y el análisis aplicado sobre las organizaciones y empresas. Es aquí donde este punto de vista viene en nuestro auxilio para visibilizar a las cooperativas como una modalidad empresarial alternativa a la de los paradigmas dominantes.

Bajo la misma premisa de complejidad, el sistema de relaciones laborales deberá comprenderse más allá del binomio capital – trabajo. El caso más notorio tiene que ver con aquellas cooperativas en las que los trabajadores que aportan el factor trabajo en el proceso productivo son al mismo tiempo los propietarios del capital social de su cooperativa. ¿Deben aplicarse, en este caso, las mismas disposiciones, normas y políticas creadas para dar cuenta de un modelo empresarial basado en relaciones de dependencia laboral? Pero sin ir a tal extremo, las cooperativas están inspiradas en valores y principios, utilizan medios e instrumentos y operan conforme a una racionalidad que claramente es diferente tanto al tipo ideal de empresa capitalista como al tipo ideal de empresa estatal.

Por lo demás, el binomio capital – trabajo está pensado para dar cuenta de las empresas que justamente se organizan en torno al capital, en tanto el trabajo estaría aportado por el conjunto de asalariados que éste emplea para obtener un lucro. Como puede observarse, un modelo de este tipo minimiza a las organizaciones empresariales que no están fundadas en el capital, sino en el trabajo y en el aporte colectivo (denominado Factor C por Razeto). Ignora además, que los trabajadores además de aportar trabajo

en relación de dependencia también aportan otros factores de producción, pudiendo elevar su aporte a verdadera categoría central y organizadora del proceso económico. Las preguntas se suceden: ¿hasta qué punto la unión de usuarios para satisfacer sus necesidades equivale a la unión de capitales para gestar una empresa? ¿Acaso el aporte inicial que deben hacer los cooperativistas no es fruto de su trabajo? En otro orden, ¿es lo mismo un salario al adelanto de las utilidades que hacen las cooperativas de trabajo a sus asociados? ¿Trabajar bajo las pautas definidas por el laudo no implica violar la autonomía de los trabajadores?

Valgan estas preguntas no con el propósito de adelantar posiciones, sino de atender a las complejidades propias de estos formatos empresariales. Teniendo ello en cuenta, varios autores coinciden en que los sistemas de relaciones laborales, tal como los conocemos, son productos del capitalismo. Notaro et al expresan en tal sentido:

“Los sistemas de relaciones laborales están asociados al capitalismo ya que suponen que la relación capital– trabajo es la más importante y se justifica como objeto de estudio. Si los trabajadores fueran esclavos o por el contrario, dueños de los medios de producción que utilizan, las categorías serían otras. Surgieron con la industrialización y canalizan el conflicto capital–trabajo sobre contenidos relacionados con la actividad laboral, como el salario y las condiciones de trabajo” (Notaro et al, 2011: 2).

Esa complejidad a la que estamos haciendo referencia no solo aplica para distinguir una identidad específica de las empresas cooperativas, sino además para evitar miradas lineales y generalizadoras al interior del sector cooperativo. Respecto a lo primero, ya nos alertaba Juan Pablo Terra a mediados de los 1980s cuando se refería a cómo desde principios de Siglo XX el desarrollo del cooperativismo se dio en el marco de “un desarrollo muy complejo” realizado

“sobre líneas muy diversas, con ritmos y suertes muy variados. Algunos tipos aparecen tempranamente, otros en épocas muy reciente. Algunos definen rápidamente modalidades estables, otros evolucionan mucho o se sustituyen cerrando ciclos. Algunos se inician ya en la forma cooperativa, otros están precedidos por largas experiencias paracooperativas” (Terra, 1986: 167).

Es así que por ejemplo, no podríamos comprender el fenómeno del cooperativismo agrario en el país sin hacer referencia al papel cumplido desde antes por los sindicatos agrícolas cristianos o las sociedades de fomento rural; no podríamos dejar de mencionar como antecedentes de las cooperativas de ahorro y crédito el papel desempeñado por las cajas populares o las

cajas agrícolas; o no podríamos prescindir del papel que le cupo al accionar del Estado participando incluso en la mismísima gestión cooperativa como en el caso del origen y primer desarrollo de CONAPROLE.

Sobre lo segundo, esto es, evitar una mirada generalizadora sobre las cooperativas, Álvaro Ramos señalaba también sobre mediados de los años ochenta:

“La heterogeneidad de lo que solemos llamar MOVIMIENTO COOPERATIVO es tan grande, que justamente lo único que subyace en todas y cada una de las experiencias que lo conforman son los valores inspiradores del acto cooperativo, de la acción comunitaria y solidaria. Las experiencias en sí mismas, su organización, su dimensión, su inserción en la sociedad, sus orígenes, hasta los sectores sociales que involucran son tan diferentes que difícilmente podamos encontrar, sin volver a forzar las realidades, elementos comunes que nos permitan generalizar un análisis” (Ramos, 1986: 48).

Nótese que esas dificultades constituyen a su vez la mayor apuesta a la unión en la diversidad que operó exitosamente (aunque no exenta de polémicas) tanto a nivel de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) como a nivel de los esfuerzos de representación institucional amplia, caso de la primigenia Mesa Nacional Intercooperativa que daría lugar algo más de treinta años atrás a la conformación de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP).

Efectivamente, no fue sencillo para la ACI sentar en una misma mesa a comensales tan diversos que incluso agitaban fantasmas divisionistas en el marco de la discusión de la soberanía del consumidor versus la soberanía del productor. Como tampoco le fue sencillo mantener la unidad en plena Guerra Fría, entre los partidarios de la economía centralmente planificada, los partidarios del libre mercado y terceristas. Pero allí está esa alianza fundada en 1895, de las pocas entidades internacionales que lograron sobrevivir a las dos guerras mundiales del siglo XX y que hoy reúne a cientos de entidades de 107 países de todos los continentes con una masa social cercana a los 1.000 millones de personas. O allí está CUDECOOP, máxima entidad representativa de las más de 3.500 cooperativas del país, impulsora no solo del movimiento cooperativo sino además de políticas públicas que plasmaron por ejemplo en la creación de una ley marco de todo el sistema cooperativo, vieja aspiración que se concreta en 2008 por medio de la Ley 18.407, o que tuvo especial protagonismo para gestar una ley más amplia respecto a la Economía Social y Solidaria (Ley 19.848).

En tal sentido, además de los sectores cooperativos con historia en el país y de los tipos de cooperativas definidos por ley, no podemos dejar de mencionar otras experiencias que se guían por similares cometidos. Algunas de esas experiencias, son de larga data, caso de las mutuales,

con antecedentes en la mitad del siglo XIX por parte de los contingentes de inmigrantes que llegaban al país y que no podían costearse los servicios de salud en el sector privado. Para hacer frente a sus necesidades, recurren a los lazos de solidaridad y apoyo mutuo, cotizando con regularidad un monto de dinero que constituiría un capital que servía para cubrir a los socios en caso de necesidad:

“La primer mutualista, fundada 1853, fue la Sociedad Española Primera de Socorros Mutuos. Al año siguiente, se organiza la Sociedad Francesa de Socorros Mutuos. En 1862 se funda la Sociedad Italiana de Socorros Mutuos y cuatro años más tarde, en 1866, surge la Sociedad Fraternidad. En 1880, 1885 y 1897 se abren el Círculo Napolitano, el Círculo Católico de Obreros y la Sociedad Fraternidad Unida respectivamente. Con el siglo, en 1900, empieza sus actividades el Círculo Católico de Paso Molino. Más adelante, en 1917 se fundan Casa de Galicia y la Mutualista del Partido Nacional” (Mieres, 1997).

Hoy son cuatro las mutuales de la salud vigentes (Asociación Española, Círculo Católico, Hospital Evangélico y Casa de Galicia) a lo que sumamos otras sociedades de socorro mutuo que recurren a otras formas jurídicas, caso de Automóvil Club del Uruguay, manteniendo las características de una sociedad mutual.

Por fuera de esas instituciones históricas, también comparten la misma axiología, otros actores de los sectores populares que comenzaban a mostrar mayor protagonismo sobre mediados de los años ochenta:

“Existen por otra parte, experiencias o grupos sociales que desarrollan actividades solidarias de sobrevivencia a nivel de pesca, producción de la tierra, consumo de la canasta básica, educación, atención materno infantil, bolsas de trabajo, talleres especializados, industria de la alimentación, artesanías, salud...” (Ramos, 1986: 52).

Ya entonces por esos años, Ramos daba cuenta de lo que luego se denominaría una “economía popular y solidaria” que junto a otras expresiones históricas como las ya citadas mutuales, convergerían en una segunda familia ampliada, esto es, el sector de la economía social y solidaria.

Nótese entonces cómo tanto la economía social y solidaria, como el cooperativismo, muestran una gran heterogeneidad, aunque también ciertos aspectos que le identifican al punto que la literatura académica de las últimas décadas reconoce la existencia de un sector diferencial de la economía respecto al público estatal y al propiamente privado capitalista. Una división de tal tipo obedece a la especificidad respecto al tipo de propiedad, al tipo de relación económica predominante, al modelo de gobernanza y al propósito que les guía.

Las cooperativas como empresas con identidad propia

Sobre comienzos de los años noventa la Sociología comienza a analizar detenidamente el concepto de las identidades, que en el lenguaje común refiere a la base del reconocimiento de algún origen en común o de compartir algunas características con alguien más. Esta identidad, por lo demás, pasa a ser interpretada como un constructo permanente, es decir, esa identidad se puede sostener o se puede perder con el tiempo, aspecto que recrudece en la modernidad tardía, donde los discursos ganan en fragmentación (Hall, 2003). Tomando como referencia este marco teórico, creemos que esa construcción identitaria del cooperativismo se construye no solamente respondiendo a las preguntas básicas ¿qué somos?, ¿de dónde venimos?, sino además ¿qué no somos? Es que, como señala Hall, recurriendo a Derrida y Laclau, la identidad “solo puede construirse a través de la relación con el otro, la relación con lo que él no es, con lo que justamente le falta, con lo que se ha denominado su afuera constitutivo” (Hall, 2003: 18).

Comencemos entonces con una primera pregunta: ¿cuál es el objetivo o propósito de una empresa? Para algunos el objetivo de una empresa será la creación de riqueza, para otros la elaboración de bienes y servicios, para unos terceros la producción de mercancías y para algunos más la satisfacción de necesidades. En todo caso, para esos propósitos la empresa deberá combinar recursos, factores y habilidades. En su formato más típico de nuestros mercados determinados, la actividad empresarial consiste en valorizar un aporte original de capital, procurando para ello la contratación de terceros factores entre los cuáles el trabajo, que asume en un particular momento histórico un estatus salarial que hasta el día de hoy aparece como rasgo típico de la empresa capitalista. Las características principales de este formato devenido hegemónico son: (a) el establecimiento de una relación capital – trabajo donde el primero contrata al segundo estableciendo una relación de trabajo asalariada¹, (b) en el marco de un sistema económico básicamente de mercado donde se desarrolla un submercado financiero que ofrece medios a (c) los sujetos emprendedores guiados por la búsqueda de ganancia que a su vez recurren a otros sujetos, (e) los managers, CEOs o directivos que tienen a su cargo también bajo una relación salarial, el desafío de maximizar el lucro de los inversores.

Estas características típicas de una empresa capitalista, a su vez, han variado a lo largo del tiempo y seguirán operando mutaciones de cara

¹ La Recomendación 198 de la OIT expresa que “la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador (9)” para aclarar luego, que una definición debería incluir “Las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia (12)” (OIT, 2006: 102).

al futuro. Por ejemplo, de un capital fundamentalmente personalizado (capitalismo de primera generación), se ha pasado a un capital muchas veces anónimo, aportado por múltiples sujetos (modelo corporativo).

El vínculo salarial también ha mutado. Originalmente falto de regulación luego de la caída de las Poor Laws (el régimen de los gremios artesanales o el sistema de la corvée estaban regulados por otras vías), con el origen y desarrollo del Estado de Bienestar se pasa a un modelo donde el estatuto salarial se determina por leyes de mínimos y un sistema de relacionamiento laboral que contribuye a limar las asperezas entre los intereses de una y otra parte. El Derecho Laboral nace y se desarrolla en este contexto. Lo mismo ocurre en el caso nacional, con la génesis de los Consejos de Salarios. La globalización, sin embargo, inaugura una nueva etapa caracterizada por una mayor competencia a escala mundial, lo que contribuye a cambios importantes en materia de localización de las inversiones así como en términos de una mayor precarización cuando no de desempleo. Se abre en ese sentido una etapa de desregulación y flexibilidad laboral, visible sobre todo a partir de los años ochenta que incluso impactaría en los años noventa con la no convocatoria a los Consejos de Salarios.

Nuestras economías, mientras tanto, revelan una pluralidad de manifestaciones empresariales más allá del formato capitalista que mantiene la hegemonía y prácticamente el monopolio en el discurso establecido.

Como demostró Razeto desde fines de los años ochenta (Razeto, 1988), cualquier factor económico puede convertirse en categoría, organizando y subsumiendo a los demás en su propia racionalidad. Desde este punto de vista la clásica fórmula $K - T - K+$ puede dar lugar a fórmulas como $T - K - T+$, por ejemplo. Además, si incluyéramos a la solidaridad misma como factor económico, esto es el factor C (Razeto, 1997) se abriría la posibilidad de contar con una empresa del tipo $C - K - C+$. Así entonces, el sector solidario de la economía estaría integrado por aquellas empresas de trabajadores (intensivas en factor trabajo) y empresas comunitarias y cooperativas (intensivas en factor solidario) que para la consecución de sus fines, contratan en relación de subordinación otros factores, caso de capital.

Como señalamos en Guerra (2018), **una empresa es una unidad integrada de funciones que utiliza determinada combinación de factores para producir de manera racional un bien o servicio**. Esta definición de empresa da cuenta de los tres grandes sectores de la economía, a saber: sector público, sector privado capitalista y sector asociativo². En tal sentido, podemos distinguir a las empresas públicas, de las empresas capitalistas y las empresas solidarias. Cuando las ciencias económicas y los estudios

² Otras contribuciones, como las de Fauquet, mencionan un cuarto sector, el propiamente privado (negocios familiares, trabajo autónomo, economía campesina, etc.) que más recientemente ha tomado protagonismo con la conceptualización del denominado sector de la economía popular, con importantes puntos de contacto con el sector de la economía social y solidaria que sería más propiamente asociativo.

organizacionales definen a las empresas, por lo general, están haciendo referencia a las empresas capitalistas, pero nos dejan sin mayores elementos para comprender cabalmente a las empresas públicas y a las empresas del sector solidario. Veamos entonces algo más de estas últimas.

¿Las empresas del sector solidario persiguen la maximización del capital? La respuesta es rotundamente NO. El capital en todos estos casos es un factor contratado que no dirige la actividad empresarial, mal podrían por lo tanto estas empresas orientarse a maximizarle. Descartada la posibilidad de maximizar el capital, se nos podría argumentar que en todo caso también podrían buscar el máximo beneficio posible de su factor organizador. Por ejemplo, una cooperativa de trabajadores según el modelo neoclásico debería perseguir la maximización del trabajo o una empresa comunitaria el máximo beneficio posible para su comunidad.

Para dar respuesta a esta pregunta más compleja repasemos las soluciones provistas hasta ahora. La doctrina cooperativista, por ejemplo, ha intentado responder a esta pregunta durante la segunda mitad del siglo XX recurriendo al debate sobre los fines de las asociaciones y sociedades, una temática muy atravesada por el derecho mercantil. Básicamente el razonamiento que se sigue es que en las sociedades contemporáneas existen dos grandes modelos de empresas: empresas comerciales y empresas sin fines de lucro. Aún hoy perdura en el léxico cooperativo o incluso legislativo, definiciones de cooperativas como empresas que no persiguen fines de lucro. ¿Es el lucro la ganancia, la utilidad o el beneficio? ¿O más bien es la forma en cómo distribuyo esos conceptos al interior de las organizaciones? La doctrina a nivel comparado jamás llegó a una conclusión unánime y satisfactoria. En todo caso el mismo concepto del lucro aparece en el imaginario como algo despectivo cuando no perverso, lo que en definitiva termina sumando complejidad e inoperancia. Pero, por otro lado el concepto del “ánimo” (de lucro) se vuelve discutible. ¿Es posible una empresa que no tenga “ánimo de lucro” pero lucre? De hecho eso ocurre y por lo tanto devalúa y desdibuja la importancia del concepto. Finalmente, digamos que fin y ánimo no parecen ser sinónimos a pesar que muchos textos legales los hacen figurar como tales.

A nuestro criterio, cualquier empresa se caracteriza por hacer un uso racional de sus medios para alcanzar beneficios y utilidades. A partir de esta sentencia podemos decir que luego, existen empresas que persiguen distintos tipos de beneficios y reparten con distinto criterio las utilidades, además de organizar racionalmente de forma distinta los factores. Solo comprendiendo estas lógicas podremos dar cuenta de la identidad de cada sector así como de los múltiples tipos de empresas.

Nótese cómo en este sentido, **lo medular de una empresa solidaria no es que no pretenda perseguir utilidades o beneficios, sino que éstos en caso de darse no retribuirán al capital.** ¿A quién retribuyen entonces? Aquí podemos distinguir dos subtipos de empresas solidarias: (1) aquellas

que redistribuyen sus utilidades al factor organizador que en este caso es el trabajo o el factor C; y (2) aquellas que redistribuyen sus eventuales utilidades al propio fin social de la empresa. Las cooperativas son ejemplo del tipo (1) en tanto que las mutuales, asociaciones y ciertas empresas sociales son ejemplo del tipo (2). Aún así, las cooperativas tienen normas internas y públicas respecto a cómo deben proceder para ese reparto. Es así que a nivel internacional, se suele poner un límite al reparto entre los factores organizadores, a los efectos de poder reinvertir en el propio emprendimiento o invertir en acciones educativas. Para el caso nacional, el destino de los excedentes es tratado en el Art. 70 de la Ley General de Cooperativas (LGC). Aunque las cooperativas de ahorro y crédito y las de vivienda presentan algunas particularidades, básicamente los “excedentes netos de gestión” se reparten con una serie de criterios: en primer lugar serán abonados los intereses de las participaciones subordinadas, en segundo lugar se debe recomponer los rubros patrimoniales en caso de pérdidas. Luego, se debe proceder a la constitución de Fondos con un porcentaje mínimo: Reserva, Educación y Reserva por concepto de operaciones con no socios. Salvo el de Educación, los demás se consideran irrepartibles. Las cooperativas además podrán crear por Estatuto otros fondos. Lo que reste, o sea el saldo que haya quedado luego de nutrir esos fondos, podrá ser repartido entre los socios.

El tema de los repartos o restitución de los excedentes, además, no solamente es técnico o jurídico, sino que antes tiene carácter doctrinario. Efectivamente, el origen de este particular reparto tiene que ver con la historia de las cooperativas. Se atribuye a Charles Howart, uno de los fundadores de la emblemática cooperativa de Rochdale, el principio de la restitución del excedente entre los asociados en proporción a las adquisiciones efectuadas durante un período dado, después de “retribuir” o remunerar por su uso al capital mediante un porcentaje limitado. Holyoake (1922), además, nos informa que ésta fórmula ya estuvo presente con anterioridad en los estatutos de una de las tantas sociedades fundadas en estos años con inspiración en los precursores del cooperativismo³.

Por lo tanto, creemos desafortunado definir a las cooperativas como empresas que no persiguen fines de lucro y nos unimos a las tendencias más actualizadas que prescinden de esta expresión para avanzar en una definición más propositiva y positiva sobre la empresa cooperativista y solidaria. Nótese que la ACI define a la cooperativa como “una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada” (ACI, 1995). Notoriamente el máximo organismo mundial representativo del cooperativismo prefirió evitar el binomio lucro – no lucro

³ Respecto al uso de otras fórmulas de reparto y su impacto en la doctrina económica Cfr. Balay (1933).

como determinante en su definición. La multiplicidad de formatos empresariales en nuestras plurales economías, por lo tanto, nos obligan a tener una mirada más amplia a la vez que compleja sobre la materia.

Por otra parte, se dice que las cooperativas básicamente se constituyen como empresas comerciales, es decir, empresas que comercializarán en los mercados. Esa es una verdad a medias, pues no siempre comercializan conforme criterios de mercado.

Veamos más detenidamente los tres aspectos manejados en nuestra definición:

a. Son empresas. Las cooperativas son empresas de acuerdo a la definición vista antes y no porque participen del mercado. De hecho, algunas cooperativas no participan del mercado. Es muy claro, por ejemplo, que una cooperativa de consumo participa en el mercado comercializando bienes que incluso compiten con otras empresas del sector. No hay duda respecto al carácter empresarial de estas cooperativas. Podría haberlas sin embargo en otros formatos cooperativos, caso de las cooperativas de vivienda, pues éstas no producen una mercancía. Sin embargo también son empresas en tanto entidades que se organizan combinando factores para producir un bien o servicio, o para decirlo en otros términos, producen valor de uso:

“La sociedad cooperativa de viviendas se caracteriza como empresa, ya que en ella acontecen interrelacionados los tres tipos de flujos que caracterizan toda actividad empresarial: los flujos de información-decisión; los flujos reales relativos a la prestación de un servicio (suministrar alojamiento); los flujos financieros asociados a los flujos reales” (Gómez, 2004: 64)

b. Algunas de ellas son empresas comerciales. Justamente las cooperativas que producen bienes y servicios destinados al mercado son empresas comerciales. Esta realidad es la que lleva a confusiones acerca del estatus cooperativo desde el punto de vista jurídico. Así el debate Sociedad vs. Asociación se parece mucho al que en economía y sociología divide aguas entre empresa comercial y organización sin fines de lucro, en el entendido que la cooperativa es tanto una sociedad (mecanismo que por voluntad de sus organizadores les permite alcanzar un objetivo económico) como una asociación (reunión de voluntades con un fin social). Entre ambos, surge el concepto de “sociedades cooperativas” con el propósito de ampliar las miradas más allá de la bipolaridad con que se han manejado comúnmente los asuntos referidos al estatus empresarial⁴.

⁴ Otra discusión, que analizaremos más adelante, es si las relaciones de cambio entre la cooperativa y los socios se rigen mediante el acto cooperativo (dispuesto en varias legislaciones latinoamericanas) o mediante actos puramente mercantiles.

c. El criterio del lucro. Las cooperativas por el hecho de perseguir un fin social no dejan de tener un fin económico y empresarial que consiste en obtener utilidades (conjunto de beneficios). Eventualmente pueden generar excedentes, en cuyo caso su distribución entre los socios responde a criterios diferenciales (por ejemplo a prorrata, con criterios equitativos o de justicia social) respecto a la forma en cómo distribuye los excedentes las empresas capitalistas (de acuerdo al aporte de capital) y muy regulado por el Derecho Cooperativo.

Llegado a este punto, podemos concluir que el principal signo de identidad de las cooperativas son los principios y los valores que les guían.

El cooperativismo, por ejemplo, nucleado a nivel mundial en la ACI continúa la obra de los Pioneros de Rochdale, elaborando y reelaborando sus valores y principios distintivos. La II Asamblea General de la ACI (Manchester, 1995) adoptó una declaración sobre identidad cooperativa especificando sus valores y principios. En cuanto a los valores:

“Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, los miembros de las cooperativas creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás” (ACI, 1995: 13).

La segunda frase de los valores, por su parte, hace referencia a aquellos valores éticos que deben inspirar a hombres y mujeres cooperativistas:

“Siguiendo la tradición de sus fundadores, los cooperativistas creen en los valores éticos de la honestidad, la apertura, la responsabilidad social y el interés por los demás” (ACI, 1995: 32).

Esta declaración de la ACI respecto a los valores, es heredera de un proceso anterior en el que es necesario hacer referencia al Informe Böök (1992) donde se distinguía entre unos valores institucionales (igualdad, equidad, ayuda mutua, internacionalismo, etc.) y otros más personales del cooperativista (honestidad, humanidad, solidaridad, etc.)⁵. Años más tarde, Ian MacPherson señalaría que los valores son más permanentes que los principios, siendo que éstos han sido modificados en algunas oportunidades (MacPherson, 2012).

Efectivamente, si bien los principios tienen como fuente el Estatuto de los Pioneros de Rochdale, luego fueron adoptados y corregidos en sucesivas reuniones de la ACI (1937, 1966 y 1995), siendo actualmente siete:

⁵ Nos referimos al Informe encomendado al sueco Sven Åke Böök presentado en el Congreso de la ACI celebrado en Tokio en 1992 y que a su vez responde a una iniciativa por primera vez presentada en Copenhague (1978) para articular una serie de valores universales para el movimiento cooperativo.

membresía abierta y voluntaria; control democrático de los miembros; participación económica de sus miembros; autonomía e independencia; educación, entrenamiento e información; cooperación entre cooperativas; y compromiso con la comunidad.

La construcción identitaria del cooperativismo, sobre la base de esos **principios y valores**, pero también sobre la base del tipo de **propiedad** dominante, de los **factores organizadores** y de cierta especificidad en sus **modelos de gestión**, nos permiten hacer una distinción respecto de los otros modelos de empresa, tanto capitalista como estatal; o de otras organizaciones, caso de una ONG o Fundación. Los tiempos que corren son complejos, muchas empresas tienden a incorporar valores y un discurso social que obligan a las cooperativas a construir su identidad aún en circunstancias en las que otros se apropian de narrativas y prácticas de cooperación. Eso obliga a seguir insistiendo en la educación cooperativa para ganar no solo en identidad organizacional, sino también en la identidad cooperativa de la masa social, sobre la base del reconocimiento de lo que es propio y diferencial con lo demás.

Es sobre la base de esa identidad que el complejo sistema de las relaciones laborales necesita una lectura y un tratamiento específico. Habida cuenta de ello, el formato cooperativo no debería equivalerse a otros formatos presentes en nuestros mercados de manera más hegemónica. Este punto de partida debería impactar en el sistema de relaciones laborales, o al decir de Montes:

“El cooperativismo no es solamente una forma de organización de las relaciones económicas, sino también de las relaciones productivas. Es innegable el peso del análisis de los procesos económicos en términos del capitalismo tradicional. Y esta lógica ha permeado en los enfoques de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en el ámbito cooperativo.

Sin embargo, a partir del 2011, se genera un hecho político-jurídico, que determina la constitución formal de un nuevo espacio de participación del cooperativismo en el desarrollo de la política pública: la incorporación de un delegado de las empresas de la Economía Social, representada por CUDECOOP, en el Consejo Directivo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)” (en CUDECOOP, 2016).

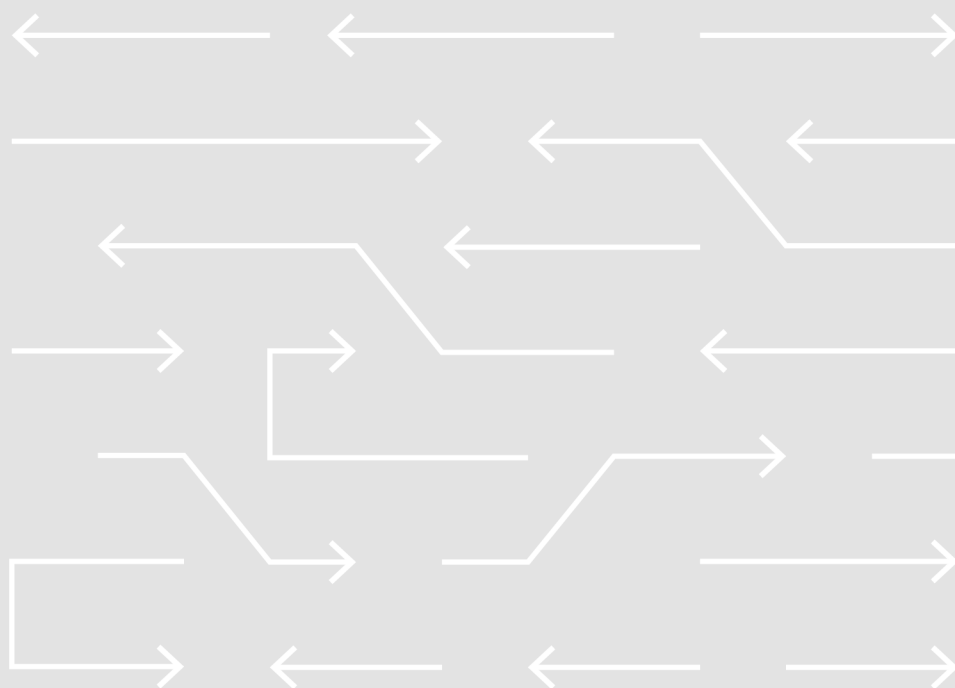
Efectivamente, la participación de las identidades cooperativas en representación del sector de la economía social y solidaria en la construcción de políticas públicas es una señal de la especificidad de estos formatos empresariales, habilitando el cuatripartismo en la cogestión de las políticas.

Referencias bibliográficas

- ACI (1995):** Identidad y Principios Cooperativos, Montevideo, Nordan.
- BALAY, E (1933).** “La eliminación del lucro como objetivo fundamental del cooperativismo”, Revista de Ciencias Económicas, Año XXI, Serie 2, N. 146.
- CUDECOOP (2016).** Seminario Nacional Preparatorio del II Congreso Continental y primer Foro Internacional en Derecho Cooperativo”, Montevideo.
- GÓMEZ, P. (2004)** “Las sociedades cooperativas de vivienda. Especial referencia al País Vasco” (en línea) Cuadernos de Gestión en <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/425.pdf> (consultado 6/6/2013)
- GUERRA, P. (2018)** Teoría de Empresas y Empresas Solidarias, en Guerra (coord) Aportes desde la Universidad de la República al campo temático de la Economía Social y Solidaria, Montevideo, Red Temática ESS.
- HALL, S. (comp) (2003).** Cuestiones de Identidad Cultural, Buenos Aires, Amorrortu.
- MacPHERSON, I. (2012).** “What is the end purpose of it all? The Centrality of Values for Cooperative Success in the Market Place” en Battalani y Schröter (ed), The Cooperative Business Movement, 1850 to the Present, Cambridge: Cambridge University Press.
- MIERES, G. (1997)** “El sector salud. 75 años de un mismo diagnóstico”, en <https://www.smu.org.uy/publicaciones/libros/turenne/3el.htm> (Consultado 14/7/2021)
- MORIN, E. (1997).** Introducción al pensamiento complejo, Madrid, Gedisa.
- RAMOS, Á. (1986).** “Cooperativismo: la búsqueda de un modelo para la democratización económica”, en Cuadernos del CLAEH N. 38.
- NOTARO, J; CHEVALIER, M; FERNÁNDEZ CAETANO, C; MOTTA, V; VIERA, M. (2011).** “El origen del Sistema de Relaciones Laborales en Uruguay”. En https://www.researchgate.net/profile/JorgeNotaro/publication/254455326_El_origen_del_sistema_de_relaciones_laborales_en_el_Uruguay/links/55c8ca5408aeca747d6705ac/El-origen-del-sistema-de-relaciones-laborales-en-el-Uruguay.pdf (Consultado 14/7/2021)
- OIT (2006)** Recomendación 198, en CED (2013) “Derecho Laboral. Compendio de normas nacionales e internacionales”, Montevideo, Copyced.
- TERRA, J.P. (1986).** Proceso y significado del cooperativismo uruguayo, Montevideo, Banda Oriental.

CAPÍTULO II

Sobre las clases de cooperativas y el rol autogestionario



“La necesidad es, pues, la razón de ser de las cooperativas en todos los dominios, aunque no se haga sentir en todas partes y en todos los sectores con la misma intensidad”

(Martín Brugarola, Doctrina y Sistemática Cooperativa, 1961)

Como se señalaba en el capítulo anterior, las complejidades y la pluralidad de nuestros mercados y economía, han llevado a reconocer no solamente que las cooperativas presentan características atípicas en relación al modelo tipo ideal de la empresa capitalista y de la empresa estatal, sino además, a reconocer la presencia de un tercer sector de la economía diferente al sector público estatal y al sector privado capitalista¹. De esta manera se entiende cómo en las últimas décadas cristalizaron políticas públicas y legislaciones específicas que justamente dan cuenta de un sector de carácter asociativo y democrático que se reconoce bajo la denominación de economía social, economía solidaria o de economía social y solidaria (como es el caso de nuestra legislación).

Uno de los aspectos en los que hay diferencias tanto a nivel operativo como a nivel académico, es el alcance de ese sector. Es así que para la tradición anglosajona, el tercer sector comprende fundamentalmente a las organizaciones sin fines de lucro (ONGs y fundaciones) en tanto para la tradición franco-latina, ese tercer sector gira en torno a las empresas asociativas y democráticas que participan en el mercado. Cuando en 1992 CIRIEC sistematiza algunas características de este sector, concluye que es condición “la realización de una actividad económica, es decir de producción o distribución de bienes o servicios, incluyendo las actividades financieras” (Monzón y Defourny, 1992). Esto claramente dejaba de lado ciertas organizaciones que si bien eran asociativas y democráticas, no realizaban actividades económicas (caso de un sindicato, un gremio u otra asociación

¹ La idea de un sector propiamente cooperativo, interactuando con los otros sectores (fundamentalmente el público y el capitalista), se remonta a la pluma de George Fauquet, autor de “Le secteur Coopératif” (1935). Esta obra generó polémicas al interior del movimiento cooperativo, enfrentándose a quienes como Georges Lasserre, impulsaban la mirada de una “República Cooperativa” (término popularizado por Gide) o a quienes como Lambert señalaban la aspiración a “conquistar el mundo”. Corresponde señalar que las actuales teorías sectoriales no pretenden retomar la discusión sobre el menor o mayor alcance que tendrá el cooperativismo en la economía, sino representar las diferentes lógicas que operan en nuestra plural economía.

creada para la defensa de ciertos derechos). Aun así, no quedaban despejadas las dudas respecto al alcance de lo que se entendía por actividades económicas.

Mientras que el modelo anglosajón deja de lado aquellos formatos en los que los excedentes pueden ser distribuidos entre sus socios (caso de las cooperativas), el modelo franco latino pone énfasis en otros asuntos como el propósito, antes que en el reparto de utilidades y por lo tanto incluye a las cooperativas.

El profesor y economista italiano Benedetto Gui (1991) es partidario de un tercer sector ampliado que incluya ambos tipos de organizaciones (asociaciones de beneficio mutuo u asociaciones de beneficio público²), advirtiendo que tanto cooperativas como ONGs tienen muchos aspectos en común y que por sus cometidos, se diferencian claramente de las empresas de capital. A manera de ejemplo, en éstas no operan (o no deberían operar) inversionistas que persigan la obtención de utilidades sobre un capital invertido. Ni los socios son inversores, ni sus eventuales ingresos se pueden considerar meras ganancias al estilo de una empresa de capitales:

“el principal objetivo de las cooperativas no es maximizar las ganancias en las empresa y luego distribuirlas para maximizar los ingresos de los miembros. El objetivo principal es conducir actividades concretas de tal modo que resulte en una maximización de la satisfacción de las necesidades de los miembros. Son las necesidades de los miembros, más que el monto de capital invertido lo que constituye la base material de la empresa” (Michelsen, 1997: 6).

Como señalan Bastidas y Richer,

“las cooperativas, a diferencia de las sociedades comerciales, son asociaciones de personas y no sociedades de capitales. Los miembros de las cooperativas ejercen un derecho de decisión que no es proporcional al volumen del capital invertido, sino que prevalece el principio de un hombre=un voto” (Bastidas y Richer, 2001: 10).

Siguiendo con Gui (1992) en base a las categorías beneficiario y dominante en las organizaciones, señala que cuando los beneficiarios son los inversores capitalistas, la empresa es capitalista. Si los beneficiarios son otros colectivos (usuarios o trabajadores, por ejemplo), entonces estamos en presencia de empresas alternativas. A su vez, estos beneficiarios pueden ser actores vinculados a la empresa (los socios de una

² Incluso, las cooperativas, a pesar de no ser asociaciones de beneficio público, sí cuentan con un principio cooperativo (el séptimo, compromiso hacia la comunidad) que borra las fronteras específicas entre las necesidades de la masa social y las necesidades de la comunidad.

cooperativa) o externos a la empresa (caso de las entidades altruistas). De esta manera, lo que caracteriza a toda organización de beneficio mutuo es que en ella debería existir una identidad entre los actores dominantes y los beneficiarios, caso de lo que ocurre en las cooperativas.

En la actualidad, hay bastante consenso en el sentido que las cooperativas no deben confundirse con ONGs o una organización de beneficio público³. Décadas atrás, sin embargo, hubo importantes discusiones doctrinarias acerca del fin de las cooperativas. En tal sentido, Bernard Lavergne en su ya clásico texto “La Revolución Cooperativa” expresaría su tesis respecto a que las cooperativas, lejos de perseguir cometidos particulares, es una empresa de servicio público dada su “función benéfica” (Lavergne, 1962). Partidarios del teórico de la Escuela de Nimes insistirían en los fines de interés general que persiguen estas organizaciones.

El propio Lavergne propone una nueva clasificación de las cooperativas, en este caso entre las cooperativas distributivas (reembolsan utilidades a los consumidores) y las cooperativas de obreros, que según el economista francés, procuran obtener beneficios monetarios para sus socios.

Otras clasificaciones en la misma lógica son las de Moegelhoj (1980) quien acuñó el concepto de empresas “gobernadas por necesidades” -opuestas a las empresas “gobernadas por el capital”; Bager (1992) por su lado distingue tres clases de demandas en las cooperativas: *ingresos/ retornos* en términos monetarios; *producción de distintos bienes o servicios concretos*, y *prosecución de objetivos no económicos* más amplios sobre la base de valores relacionados (por ejemplo, conservación del medio ambiente, inclusión social, etc.). Este mismo autor distingue entre las cooperativas comerciales y las cooperativas de trabajo. Mientras que la base material de las primeras es la entrega de bienes por parte de los miembros para su posterior manufactura o venta, o la compra de bienes por parte de los miembros para su propia producción o consumo familiar; en las segundas es la producción directa de bienes y servicios por parte de los miembros (Michelsen, 1997). Esta clasificación nos recuerda a la que tradicionalmente se esgrimió entre cooperativas de usuarios y cooperativas de trabajadores o incluso anteriormente entre cooperativas de consumo (recuérdese que la pionera cooperativa de Rochdale nace como una cooperativa de consumo por parte de 27 trabajadores textiles) y cooperativas de trabajadores.

Más recientemente, el movimiento cooperativo ha venido divulgando la siguiente clasificación de las cooperativas (Cicopa, 2014):

- **Las cooperativas de usuarios.** Éstas se caracterizan por el hecho fundamental de que sus socios son los usuarios, a veces en el papel

³ En tal sentido, el Documento preparatorio de la ACI al 33 Congreso Cooperativo Mundial (Seúl, Diciembre de 2021) establece que las cooperativas “se diferencian tanto de las empresas creadas para obtener beneficios para sus inversores como de las empresas de beneficencia que excluyen a los beneficiarios de cualquier control sobre el suministro de los bienes y servicios de los que dependen” (Wilson et al, 2021: 7).

de consumidores (tal es el caso de las cooperativas de consumo); a veces como titulares de cuentas (cooperativas bancarias y cooperativas de crédito) y otras como usuarios de servicios, ya sea de distribución de electricidad o agua (es el caso de las cooperativas de servicios públicos, que si bien no se han desarrollado en Uruguay tienen una importante presencia en otros países), de seguros (cooperativas de seguro) o de viviendas.

- **Las cooperativas de trabajo asociado.** Aquí los socios son al mismo tiempo los trabajadores y los propietarios de la cooperativa. Éstas tienen como propósito principal crear y mantener un empleo sostenible. Este formato también incluye a las cooperativas sociales, salvo cuando su carácter multi societario implique que los socios trabajadores sean una minoría. Con las cooperativas sociales se generan otros fines, caso de proveer de servicios a la comunidad (salud, educación, servicios sociales etc.), o proporcionar inclusión laboral a personas en situación de vulnerabilidad.
- **Las cooperativas de producción.** En éstas los productores individuales de bienes o servicios (como agricultores, pescadores, artesanos, etc.) se organizan conjuntamente bajo forma de empresa en términos de insumos, procesamiento y comercialización. Para el caso nacional, los ejemplos más claros refieren a las cooperativas agropecuarias.
- **Las cooperativas multi-societarias,** compuestas por diversos tipos de socios que participan en la gobernanza de la cooperativa.

Una de las variables fundamentales **para la clasificación de las cooperativas** tiene que ver con **el papel que le cabe al trabajo** en ellas. Es así que como dijimos, durante mucho tiempo se distinguió entre cooperativas de trabajo o cooperativas de consumidores. En la génesis del cooperativismo, esta discusión incluso tuvo ribetes teóricos e ideológicos respecto al papel que cada una de estas expresiones tenían en materia de cambio social. Es de destacar en tal sentido a Charles Gide y la Escuela de Nimes, quienes impulsaron la idea de la “soberanía del consumidor” como clave para la transformación social. Desde su punto de vista, era fundamental la organización de cooperativas a nivel de consumo antes que a nivel de producción, de manera que conforme se desarrollaran pudieran avanzar en la compra de tierras y fábricas para producir las materias primas y los bienes industriales que el consumidor necesitara a un precio justo (Quijano y Reyes, 2004), algo que como se sabe, se propusieron los Pioneros de Rochdale. Para Gide, por ejemplo, los instrumentos de producción debían pertenecer “no a quienes están llamados a manejarlos” sino a los que han de utilizar sus servicios, pues ellos son sus destinatarios. Decía el destacado autor en su “Curso de Economía Política”:

“Las sociedades de consumo tienen la ambición de crear una Economía nueva haciendo pasar el gobierno económico de las manos de los

productores a las de los consumidores, en la medida que lo permitan los progresos de organización, comenzando por el comercio al detalle, para llegar al comercio al por mayor y luego a la fabricación” (Gide, 1930: 793).

Si bien su postura generaría un debate en la época en términos de soberanía del consumidor versus soberanía del productor, claramente en la actualidad perdió sentido en el entendido que (a) en materia de cambio social cada formato cooperativo tiene sus particulares fortalezas y debilidades; y (b) en todo caso será necesario practicar una mayor intercooperación para la generación de sinergias.

Volviendo al trabajo como factor fundamental en el proceso económico y su capacidad de convertirse en factor organizador (o categoría económica al decir de Razeto) constituyendo cooperativas de trabajo, es que adquiere importancia otro término asociado al movimiento cooperativo, esto es, la autogestión, un término que tuvo un fuerte desarrollo en los años sesenta y años setenta, que luego caería en su consideración pero que vuelve a instalarse en la agenda y el debate público sobre fines del milenio, de la mano de nuevos actores, como los vinculados a la economía solidaria y a las empresas recuperadas por sus trabajadores. Al respecto, seguiremos los aportes realizados por Guerra (2013) en la materia.

Uno de los niveles de análisis sobre la autogestión es el que refiere a su campo de aplicación. Desde este punto de vista nos podemos ceñir a la etimología del término (“autogobierno”) para distinguir dos aplicaciones del concepto: (a) la autogestión como capacidad autónoma de emprender por parte del trabajo como principal factor productivo; (b) la autogestión como capacidad colectiva de emprender, teniendo al trabajo y factor c como principales factores productivos. La primera conceptualización responde a lo que normalmente se designa en la literatura sociológica como “trabajo autónomo”⁴. La segunda conceptualización (la autogestión como capacidad colectiva de emprender) responde a un proyecto más colectivo cuyo valor adquiere sentido en el marco de los cambios axiológicos promovidos por la modernidad. Su inicio y desarrollo, aunque no exactamente con ese nombre, obedece a la necesidad de incluir mayor participación y democracia en la vida social y económica. Es aquí donde podemos vincular el ideal autogestionario con las prácticas cooperativas.

Para Jaroslav Valek, uno de los teóricos más importantes en estos temas, la autogestión puede definirse como

“Un sistema basado en la toma de decisiones democráticas en todas las áreas de la actividad humana, basado en los derechos personales

⁴ En la “Carta del Trabajador Autogestionado” Schujman et al distinguen el trabajo autónomo del trabajo coordinado, éste más propio de las empresas autogestionadas. Cfr. Schujman et al (2019).

de los seres humanos, con contraste con el capitalismo, que es un sistema basado en los derechos de propiedad de los poseedores. En un sentido más concreto, la autogestión en la empresa significa la aplicación de los principios democráticos al control y gestión de la firma, por supuesto, con delegación de poderes a una administración elegida (seleccionada democráticamente)” (en INAUCO, 1992: 45).

Ahora bien, ¿quiénes son los sujetos que eligen y practican esa democracia? Una primera respuesta, que Guerra denominada “clásica”, es que esos sujetos que autogestionan son los trabajadores (Guerra, 2013: 15). Este recorte está íntimamente relacionado con el formato empresarial que se parapeta como la antítesis de la empresa autogestionada: la empresa capitalista. Una empresa capitalista se caracteriza por la división entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores asalariados. El formato autogestionario aquí implica que desaparezca esa división y que los integrantes de esa empresa reúnan a la vez la condición de trabajador y empresario (propietario). El modelo de cooperativa de trabajadores o cooperativas de producción es el que más encaja con esta respuesta. Dicen Schujman et al: “La forma asociativa típica de la autogestión empresarial, es la Cooperativa de Trabajo Asociado, pero ello no obsta a la existencia de autogestión al margen de formas jurídicas típicas o atípicas” (Schujman et al, 2019: 18). En este tipo de empresa, los socios son a la vez trabajadores y propietarios de los medios de producción, asumiendo ellos mismos las tareas de gestión empresarial. No hay, por así decirlo, un patrón que subordine a los trabajadores.

Desde este punto de vista, algunas corrientes cuestionan a las cooperativas que sí pueden volverse patronales y por lo tanto alejarse del paradigma autogestionario⁵.

A la objeción de que las cooperativas se comportan como las empresas capitalistas cuando contratan personal, Orozco responde precisando algunas diferencias profundas entre ambas empresas:

“Mientras en la empresa mercantilista es el capital quien dirige la misma y se queda con el beneficio, en la sociedad cooperativa el excedente o bien se dedica a uno o varios fines sociales, o bien se devuelve a los socios de la cooperativa no por su condición de copropietarios de la misma, sino a proporción de sus compras en la cooperativa, de forma que un socio que no haya comprado nada, por más copropietario que sea, no recibirá un céntimo” (Orozco, 1986: 40).

⁵ Uno de los teóricos más críticos al respecto en América Latina fue Paul Singer, quien señalaba que transformar a las cooperativas en patronos constituía “una violación total a los principios del cooperativismo” (Singer, s/f: 4). Un contrapunto a esta posición puede verse en Guerra (2013).

Una segunda postura, por su parte, es que los sujetos que se autogestionan sean los socios, abriendo la posibilidad entonces que tanto usuarios como trabajadores (en la medida que sean socios) puedan autogestionar sus empresas. Estamos aquí ante una definición “ampliada” de la autogestión. De esta manera, Guerra considera como empresa autogestionada

“a todas aquellas unidades económicas asociativas donde (i) la propiedad y/o administración de los medios; (ii) los derechos y obligaciones; y (iii) la gestión al menos en última instancia; son compartidos solidariamente por todos sus integrantes” (Guerra, 2013: 19).

Desde este punto de vista, habría autogestión plena tanto en cooperativas de trabajadores (en la medida en que no haya trabajadores en relación de dependencia) como en cooperativas de productores y de usuarios (en la medida en que sus eventuales trabajadores compartan la calidad de socios con los usuarios).

La posibilidad de que los empleados de una cooperativa de usuarios pudieran asumir roles como asociados ha sido algo muy discutido en el seno del cooperativismo. En el siglo XIX, por ejemplo, dividiría aguas entre partidarios de que los obreros de las cooperativas pudieran participar de la gestión y de los beneficios de las mismas y partidarios de que tanto los excedentes como la autoridad recayeran sobre los miembros asociados como consumidores. Entre los primeros figuraban socialistas owenistas como Holyoake y socialistas cristianos como Vansittart Neale. Entre los segundos, figuraba J.T.W. Mitchell, quien finalmente lograría imponer su visión en la Wholesale de Manchester (Orozco, 1986).

Volviendo a la definición de la autogestión, y como observa Guerra (2013) la variable “trabajo asalariado” es de fundamental importancia para asignar o no la condición de autogestionaria a una empresa. En ese sentido, una empresa será autogestionada en tres condiciones: (a) ausencia de personal asalariado; (b) personal asalariado cuenta con los mismos derechos y obligaciones que el resto de los socios; (c) personal asalariado es marginal (staff técnico).

Para el caso nacional, la variante (b) tiene una limitante legal, y es que la Ley 18.407 señala el Art. 22, literal H de la LGC:

“Cuando la naturaleza de la cooperativa lo permita, los empleados podrán ser socios de ella pero no podrán votar cuestiones relativas a su condición en las Asambleas ni formar parte de los otros órganos sociales, sin perjuicio de otras estipulaciones que se establezcan en el estatuto. En todo caso gozarán de un tratamiento no inferior

al que la legislación otorga a los trabajadores de la misma actividad” (LGC, Art. 22)⁶.

Por lo demás, otras limitantes a la autogestión pura, es la posibilidad que tienen las cooperativas de trabajo para contratar personal en relación de dependencia hasta el 20% respecto al número de socios, además de los problemas relacionados a las restricciones que suponen las dimensiones de cultura organizacional. Por fuera de ello, es claro que las cooperativas de todo tipo llevan adelante, aún con esas limitaciones, un proyecto autogestionado en el que los asociados en igualdad de condiciones, se parapetan como los actores decisivos en la toma de decisiones de sus organizaciones.

Estos aspectos, como se verá en los sucesivos capítulos, tendrán repercusiones en materia de relaciones laborales, de vínculo con los sindicatos o del impacto que tendrá el derecho laboral y el derecho cooperativo en la resolución de ciertas temáticas.

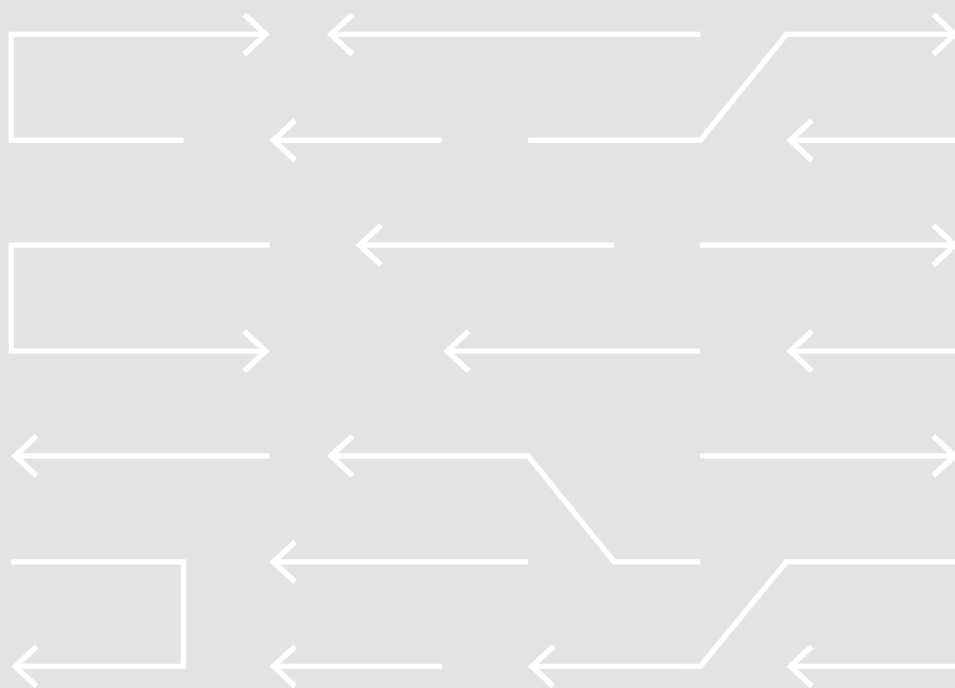
⁶ Más adelante volveremos al respecto, con las valoraciones del caso desde un punto de vista jurídico.

Referencias bibliográficas

- BASTIDAS, Ó. RICHER, M. (2001).** “Economía Social y Economía Solidaria. Intento de definición”, en Cayapa, Año 1, N. 1.
- CICOPA (2014).** “Cooperativas y Empleo. Un informe mundial”, CICOPA – Desjardins, Québec.
- GUERRA, P. (2013).** “Autogestión Empresarial en Uruguay. El caso FONDES”, Documento de Trabajo N.1, Facultad de Derecho, en <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/sdt/issue/view/5> (Consultado 15/7/2021)
- GIDE, CH. (1930).** *Curso de Economía Política*, Bs. As., Ediciones Anaconda.
- GUI, B. (1992).** “Los papeles beneficiario y dominante en las organizaciones: el caso de las no lucrativas”, Cuaderno de trabajo N. 10, Ciriec, Valencia.
- HOLYOAKE, G. (1922).** The history of the rochdale pioneers en http://general-massey.org.uk/holyoake/b_rochdale_index.htm (Consultado 15/7/2021)
- INAUCO (1992):** “Encuesta sobre la Autogestión”, en Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal N.26-27, p. 35-54.
- QUIJANO, J y REYES, J. (2004).** Historia y Doctrina de la Cooperación, Bogotá, Universidad Cooperativa de Colombia.
- LAVERGNE, B. (1962).** La revolución cooperativa. O el socialismo de Occidente, México, Imprenta Universitaria.
- MICHELSSEN, J (1997)** “Las lógicas de las organizaciones cooperativas”, Bs.As., Documentos del CETs N. 2.
- MONZÓN, J.L., DEFURNY, J. (dir.) (1992)** *Economía Social, entre Economía Capitalista y Economía Pública*, CIRIEC-España, Valencia.
- OROZCO, J. (1986).** *Doctrina Cooperativa. Antología*. San José de Costa Rica, Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- SCHUJMAN, M. et al (2019).** *Carta del Trabajador Autogestionado*, Rosario, UNR Editora.
- SINGER, P. (s/f)** “Economía Solidaria: posibilidades y desafíos”, Hegoa, en http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0179/economia_solitaria_posibilidades_y_desafios.pdf (consultado 26/3/2013)
- URUGUAY (2008).** Ley 18407, Poder Legislativo, en [http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18407&Anchor=\(consultado 2/03/2013\)](http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18407&Anchor=(consultado 2/03/2013))
- WILSON, A. et al (2021).** “Analicemos nuestra Identidad Cooperativa”, Documento preparatorio al 33 Congreso Cooperativo Mundial, ACI.

CAPÍTULO III

Características del sistema de relaciones laborales en Uruguay



“Sindicatos, huelgas, negociación colectiva son piezas de una maquinaria institucional que transforma las relaciones de fuerza en relaciones de derecho”

(Alain Supiot, Homo juridicus – Essai sur la fonction anthropologique du Droit, 2005)

Introducción

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

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

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

De esta manera, debemos reconocer a la negociación colectiva como uno de los pilares del derecho colectivo y de todo el sistema de relaciones laborales:

“La negociación colectiva es en esencia un procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses distintos, muchas veces contrapuestos, mediante el cual se busca regular las condiciones a las que se deberán someter las relaciones individuales de trabajo y reglamentar el relacionamiento recíproco entre los agentes y la negociación. Como proceso

de creación de normas que rigen las relaciones de trabajo, se trata de una fuente de derecho objetivo ampliamente reconocida por los ordenamientos nacionales.” (Castello, 2021: 184)

En Uruguay ésta se desarrolla en tres niveles diferentes, un primer nivel en el cual ubicamos al Consejo Superior Tripartito, órgano encargado de la coordinación y gobernanza de todo el sistema de negociación colectiva de nuestro país según lo dispone el art. 7 de la ley 18.566 del 2009. Sus principales cometidos son de asesoramiento del Poder Ejecutivo, clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas y la designación de las organizaciones negociadoras en cada ámbito. En un segundo nivel, se encuentra la negociación colectiva por rama y sectores de actividad, donde encontramos los Consejos de Salarios y otras negociaciones bilaterales en niveles superiores. Por último, localizamos la negociación colectiva bipartita clásica, que básicamente contempla la negociación por empresa.

Como expresa Rosenbaum “en términos jurídico formales, no se trata de niveles únicos ni excluyentes” (Rosenbaum, 2010: 8) pero a fines prácticos e introductorios, nos ayudan a visualizar, cómo se organiza la estructura de negociación colectiva, en donde se desarrollan los Consejos de Salarios.

En consecuencia la doctrina diferencia dos tipos de negociación colectiva, por un lado la que reconoce como típica, es la que se entabla entre los actores sociales trabajadores y empleadores, donde pueden participar una o varias organizaciones de trabajadores y la otra parte puede estar conformada por una empresa, un grupo de las mismas o varias organizaciones empresariales. Por lo tanto, sin perjuicio de cómo se integre cada parte (empresas-trabajadores), estas instancias de negociación denominadas “típicas”, que se entablan entre dos partes (una de ellas debe ser siempre colectiva, la de los trabajadores), son bipartitas y no participa el Estado de las mismas. El producto es un convenio colectivo, regulado por la ley N° 18.566. En consecuencia, las instancias de negociación en los ámbitos tripartitos, donde el Estado participa, se reconocen como negociación atípica¹ y es por ejemplo en el marco de la misma, que celebran los Consejos de Salarios.

¹ Atipicidad generada entre otras cosas, por la participación del Estado en su proceso de gestación y cristalización.

Ley 10.449 de 1943

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

En resumen, los Consejos de Salarios tienen como principal cometido fijar los laudos (salarios mínimos de cada categoría) y sus modalidades de ajuste, aunque con el tiempo se fueron sumando otras materias de negociación. Para su implementación se organizan grupos por actividad económica e integrados de forma tripartita (empleados, empresarios y Gobierno).

Es de destacar el contexto histórico en el que se legisla: se venía de algunos años en los que operó una reducción del salario real y se gestaron importantes huelgas como la de la construcción (Notaro, 2011: 7), más allá de los logros que en materia de leyes laborales supusieron los primeros años del siglo XX al influjo del incipiente batllismo:

“El período histórico en el cual se procesó la creación de la Ley de Consejos de Salarios fue entre 1939 y 1943. Desde el punto de vista político, Uruguay experimentaba una etapa de transición del régimen autoritario de Terra hacia el restablecimiento de la normalidad democrática. En marzo de 1941, a iniciativa del sector comunista, se formó en el Parlamento una Comisión para el estudio de las condiciones de vida de la clase trabajadora, integrada por los representantes de todos los partidos políticos. (Frega etales, 1985) El Informe de la Comisión denunció las pésimas condiciones de vida de los trabajadores de la industria, proponiendo medidas tendientes a amparar a la clase trabajadora de los abusos patronales” (Supervielle y Pucci, 2008: 3).

Un primer proyecto en la materia fue presentado por el diputado Frugoni en 1912². De esta manera, diferentes posicionamientos progresistas de la época confluían para generar un original sistema de relaciones laborales de carácter tripartito y con importante participación del Estado para asegurar que los acuerdos por salarios fueron aplicados por todas las empresas del sector.

La aprobación de dicha ley actuó como un incentivo para los sindicatos, y como señala Plá Rodríguez (1956), se vio reflejado en el aumento de trabajadores sindicalizados y de la negociación para la mejora de sus condiciones:

“ya que con motivo del funcionamiento de los Consejos de Salarios, las partes tuvieron infinidad de oportunidades para resolver sus divergencias o documentar sus acuerdos —que no cabían dentro de los moldes de la ley— en convenios colectivos. Y nada digamos de la influencia indirecta que dicha ley ejerció, al fomentar el desarrollo sindical en nuestro desorganizado ambiente profesional” (Plá Rodríguez, 1956).

Las Cámaras empresariales de la época, mientras tanto, eran partidarias de una negociación colectiva sin ley y sin interferencia estatal. A nivel partidario, los principales opositores fueron los legisladores herreristas, “argumentando que los pequeños comercios no podrían pagar mayores salarios y aumentaría la desocupación, la defensa de las ganancias de los empresarios, los peligros de la participación del gobierno o el estímulo que implicaba a la agitación social” (Notaro et al, 2011: 29). A nivel de la academia, es conocida la oposición por parte del Prof. Francisco De Ferrari, en tanto a nivel sindical las corrientes anarquistas mostraron su disgusto por la participación del Estado, bajo el argumento que podría acarrearle a los sindicatos una pérdida de autonomía.

Evolución histórica de las RRL en Uruguay

Como se señaló antes, las relaciones laborales se encuentran asociadas a la relación entre el capital y el trabajo, teniendo origen con los procesos industrializadores, con la conformación de la clase operaria en el Uruguay y por esa vía también con la génesis de los primeros sindicatos de masas. En este contexto, las relaciones laborales y en concreto los espacios de negociación como los Consejos de Salarios fueron entendidos como un instrumento fundamental para la canalización del conflicto capital- trabajo.

² Emilio Frugoni (1880 – 1969). Abogado, político y escritor. Fue uno de los principales dirigentes del Partido Socialista.

En el caso uruguayo, sus antecedentes comienzan a visualizarse a finales del siglo XIX en el marco del crecimiento económico dado por la industria, donde “trabajadores de origen europeo revolucionarios” dan comienzo a la agremiación de artesanos y de asalariados sin oficio. Se registra de esta manera la primera organización obrera en 1865, de la mano de la sociedad de tipógrafos, un oficio hoy desaparecido pero que en la época tenía gran auge (Guerra, 1998). Para entonces, la principal influencia ideológica era la anarquista, impulsando una “confrontación directa entre la clase obrera y la burguesía”, caracterizándose por ser un “sindicalismo de oposición” (Errandonea y Costábile, 1968). En ese contexto, mientras que el sector empresarial se mantenía firme ante el surgimiento de las primeras huelgas, los sindicatos a su vez rechazaban todo tipo de propuesta de origen estatal, ya que era considerado un “aliado” del sector empresarial.

Con la llegada de José Batlle y Ordoñez al gobierno en 1903, hay un cambio profundo en el papel que le corresponderá al Estado en la economía:

“Se desarrolla un modelo social, económico y político, caracterizado por una fuerte presencia estatal, ya sea en el plano económico (creación de empresas públicas de carácter financiero e industrial), y en el social. Comienza un periodo de prosperidad que se consolidará a través de un verdadero pacto social de carácter informal entre los actores del sistema: los sindicatos reclamarán mejores condiciones de trabajo a través del conflicto-negociación; a su vez las concesiones de las empresa en materia de salario y condiciones de trabajo serán compensadas por el Estado, a través de una política arancelaria de protección a la industria nacional.” (Raso, 2012: 4).

En cambio, la gran cantidad de conflictos sociales hacen que sea verdaderamente necesaria la intervención legislativa en el ámbito laboral, por este motivo, el batllismo se caracterizó por ser un gran propulsor de las primeras normas jurídicas, con el apoyo de otras corrientes también presentes en el Parlamento. Así es que entre los años 1907 y 1920 se promueven diferentes normas, como la ley de ocho horas, la prohibición del trabajo de menores y del trabajo nocturno, licencia por maternidad, ley de despido, ley de jubilaciones y pensiones, etc. Las aprobaciones de estas leyes logran una regulación general para toda la sociedad del trabajo, y no para un único gremio o sector.

También es el caso de la Ley 9675 de 1937 sobre negociación colectiva, que como destacó Barbagelata, permitió dar un estatus normativo a numerosos convenios que se venían generando desde hacía tiempo. Previo a la Ley de 1943 entonces, había negociación colectiva que se complementaba con el papel de comisiones tripartidas o incluso intervención del Estado para la fijación de los salarios (Plá Rodríguez, 1956).

Llegamos así al año 1943 con la aprobación de la Ley de Consejos de Salarios, Gabriel Salsamendi (2020) reflexiona sobre el impacto de la misma en el movimiento sindical:

“una poderosa herramienta de fortalecimiento y un factor de acción unitaria en la rama o sector de actividad. A partir de la creación de estos consejos, la estructuración del movimiento sindical y de las organizaciones empresariales (por ejemplo: la Cámara de Comercio, la Cámara de la Industria Metalúrgica, la Cámara de la Construcción, etcétera) tendría como columna vertebral la rama o sector de actividad, que se constituirá en una característica esencial del sindicalismo uruguayo y de dichas organizaciones” (Salsamendi, 2020:33).

El proceso de desarrollo de leyes continúa hasta 1968. De esta manera, Zúñiga y Perciballi (2020) hacen referencia a las normas más importantes aprobadas en dicho periodo:

“El derecho del trabajo logró mantenerse en carrera con la creación del aguinaldo o sueldo anual complementario por Ley No. 12.840, con la ampliación del régimen de licencia de 12 a 20 días anuales, equiparando el régimen público y el privado, y contemplando días extras por antigüedad, y con la aprobación de diferentes estatutos profesionales, como los relativos a las actividades insalubres, al trabajador rural y a los viajantes y vendedores de plaza, así como con la ratificación de los Convenios Internacionales del Trabajo (CIT) No. 87 y No. 98 sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación por la Ley No. 12.030 de 1953” (Zúñiga y Perciballi, 2020:84).

Entre los años 1950 y 1968, como hemos señalado anteriormente, existe un período de gran avance en cuanto a la normativa y a su vez -como señala Ermida- hay un gran progreso de la “doctrina nacional, con los aportes de De Ferrari, Plá Rodríguez y Barbagelata y una influencia importante de los partidos políticos, los sindicatos y los demás grupos de presión” (en Raso, 2012:5).

En los años sesenta comienza una nueva etapa en la historia económica del país, con un proceso de mayor estancamiento de la economía a la vez que crecen las tensiones sociales, gestándose un aumento en los conflictos sociales. En el plano salarial, esos conflictos están conectados al aumento de la inflación y la disminución de poder adquisitivo de la población, causando que los mecanismos de regulación se desborden. Se crea entonces la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos de Uruguay (COPRIN, Ley 13.720 del 16 de diciembre de 1968). Esta Comisión desplaza la participación de los actores, tomando mayor protagonismo la toma de decisiones por parte del Poder Ejecutivo, lo cual permitió al Estado

fijar la mayoría de los precios y salarios de la población, así como también controlar los costos de los productos de necesidad básica, realizar inspecciones, entre otras.

Con el Golpe de Estado de 1973 y la instalación de la Dictadura, los sindicatos se ven altamente reprimidos y obligados a clausurar toda actividad de carácter gremial. Una de las primeras medidas que se adoptan en este período respecto al movimiento sindical es la declaración de ilegalidad de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT).

En 1981 se aprobó la Ley de Asociaciones Profesionales, la cual “sistematizó, en un cuerpo legal, la acción de las comisiones paritarias, a la vez que estableció los criterios que deberían regir la conformación de las futuras organizaciones sindicales” (Supervielle y Pucci, 2008). La implementación de esta ley tuvo como objeto principal la prohibición del ejercicio de toda actividad sindical tal como se venía desarrollando con anterioridad al golpe de Estado, así como establecer determinados límites al ejercicio de la negociación, siendo posible solamente a nivel empresarial.

Se constituye entonces el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), con la aspiración de continuar con la tradición de la vieja CNT. El Acto del 10 de Mayo de 1983 marca entonces un nuevo hito en la movilización sindical así como en el proceso de apertura democrática.

Con la recuperación democrática en 1985, el primer gobierno electo vuelve a convocar la negociación colectiva por rama de actividad, también se comienza a fomentar la concreción de acuerdos a largo plazo, los cuales establecen una fijación automática de sueldos por períodos de dos años.

A lo largo de los cinco años de gobierno del Partido Colorado (1985 - 1989), la negociación colectiva comienza a descentralizarse en base a la realidad económica de cada sector de actividad, lo cual genera que la negociación colectiva adopte nuevos criterios que se ajusten a la realidad.

En 1990 asume al gobierno el Partido Nacional, el cual establece una política de desregulación y apertura de la economía nacional ante los mercados internacionales. En este período el gobierno decide retirarse de la negociación salarial, lo que implicó que desde 1992 hasta 2004 no se convocara a los Consejos de Salarios. A su vez, la apertura internacional (especialmente a nivel regional, con la firma del Tratado del MERCOSUR³) y los grandes avances tecnológicos en el contexto de una suerte de Tercera Revolución Industrial, comienzan a impactar en el mercado de trabajo nacional. Son años además en los que se procura una mayor flexibilización de los mercados, impactando en el plano laboral sobre todo mediante estrategias de tercerización. Señala Ermida en tal sentido, que “las empresas tienden a organizarse sobre la base de dos grupos bien diferenciados de trabajadores: a) un núcleo de trabajadores estables, protegidos, con buenas

³ El 26 de Marzo de 1991 se firma el Tratado de Asunción, en el que Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay deciden constituir un Mercado Común. En esos años implicó sin duda uno de los hechos de mayor impacto para la economía nacional y el mercado de trabajo.

remuneraciones y calificaciones, y b) una “periferia” inestable, precaria, rotativa, tercerizada o informal” (Ermida, 1999:6). Es de destacar que la postura de no convocatoria a Consejos de Salarios se mantendrá inalterada hasta 2005, con excepción de algunos sectores específicos.

En esos años, la OIT publica el “Informe Relasur” sobre las Relaciones Laborales en Uruguay. A manera de síntesis sobre las características del caso uruguayo, se menciona en primer lugar la alta formalización del trabajo, en comparación con la mayoría de los países de la región. En segundo lugar se menciona un marco normativo “exiguo” en materia de relaciones colectivas del trabajo algo que como veremos, deja de operar a partir del 2005. En tercer lugar se destaca una importante organización sindical estructurada por ramas de actividad, siendo por tanto éste el nivel preponderante en materia de negociación colectiva (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995: 26-27). También el Informe es categórico en señalar la importancia que adquieren los convenios colectivos abarcando muchos temas que no necesariamente se discuten a nivel de Consejos de Salarios, caso de licencias, condiciones de seguridad e higiene, cambios tecnológicos, etc. Es de destacar en lo que respecta a nuestros propósitos, que si bien el “Informe Relasur” contempla un capítulo titulado “La participación en la Empresa”, **no hay referencias específicas al campo del cooperativismo**, sino fundamentalmente a los casos de las empresas privadas y a las empresas públicas, con la excepción de un apartado (“la autogestión”) en el que se menciona algún caso de empresa recuperada por sus trabajadores y las dificultades que las corrientes mayoritarias del sindicalismo han tenido para apoyarles, pero sin alusión a otras cooperativas de trabajo o al cooperativismo en general.

Un giro importante en materia de las relaciones colectivas del trabajo ocurre bajo la Presidencia del Dr. Tabaré Vázquez (2005 – 2010). Efectivamente, con el triunfo del Frente Amplio, el gobierno impulsó una serie de normativas tendientes a estimular y regular el sistema de relaciones laborales y la negociación colectiva. Dice el Dr. Zapirain respecto a este período de gobierno:

“Durante el periodo de la Administración Vázquez, se produjo un avance con respecto a la legislación del trabajo el cual, puede ser calificado, como el más importante que el país ha tenido en el transcurso de los últimos cincuenta años” (Zapirain, 2011: 22).

En tal sentido, destacan en materia de negociación colectiva la Ley 17.940 (Libertad Sindical y Derechos Sindicales); la Ley 18.566 (Ley de Negociación

Colectiva) sobre el sector privado⁴; y la Ley 18.508 de negociación en el ámbito público.

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

Más recientemente, con el cambio de orientación del Gobierno se procedió a otras reformas, caso de la derogación de los decretos 165/006 (Regulación del Derecho de Huelga, Libertad Sindical y Negociación Colectiva) y 354/010 (Derecho de Huelga Libertad Sindical, Desocupación de Oficinas Públicas) por el Decreto N°281/020 del 15/10/2020 (Regulación de la ocupaciones por parte de trabajadores de una dependencia pública, cualquiera sea la naturaleza jurídica de esta, o de una empresa o institución privada).

Por lo demás, la situación de Emergencia Sanitaria producto de la Pandemia, modificaría la agenda de la novena ronda de los consejos de salarios en tanto el Poder Ejecutivo fijó las pautas para los aumentos salariales clasificando los sectores de la economía según el impacto recibido por la crisis⁵. Tras la gran demanda de personas enviadas a seguro de enfermedad y desempleo, es necesario que se lleven a cabo medidas sobre la seguridad social. Respecto al seguro de paro especial, la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) N° 143 del 18/03/2020 flexibiliza el ingreso al seguro por un plazo de 30 días a trabajadores de la actividad privada que se encuentren afectados por la emergencia sanitaria. Debido a la profundización de la Pandemia, se establecen otras resoluciones

⁴ Las Cámaras empresariales interpusieron un recurso ante la OIT por entender que la misma contraviene lo dispuesto en los Convenios Internacionales N° 87 y N° 98. En la misma línea, la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, incluyó a Uruguay en una llamada “lista negra o lista de incumplidores” conformada por países que no respetan convenios y libertades laborales, hasta tanto no se modifique la actual norma de negociación colectiva y la que regula las ocupaciones de los puestos de trabajo. La exposición del Gobierno en la 108 Conferencia de la OIT en defensa de su postura puede leerse en <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/exposicion-del-gobierno-uruguay-relacion-queja-empresarios-oit>

⁵ Con la llegada del COVID-19 a nuestro país, se declara la emergencia sanitaria el día 13 de marzo de 2020, a través del Decreto 93/020. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convoca al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de forma urgente, para la elaboración y propuesta de planes y programas sobre la higiene, seguridad y la mejora de las condiciones de trabajo en un contexto de pandemia. El MTSS aprueba la Resolución del 19 de marzo de 2020, la cual tiene por objeto la aplicación de las normativas existentes sobre prevención de riesgos laborales “compatibilizándola con la normativa de emergencia sanitaria” (Raso y Charrutti, 2020), la finalidad es proteger la salud de las personas, prevenir contagios y evitar la saturación del sistema de salud. Para ello, se establecen una serie de medidas, las cuales disponen que todos los lugares de trabajo deberán proveer de materiales de higiene necesarios (alcohol, elementos de protección personal), ofrecer información sobre las características de la enfermedad, uso de mascarillas, asegurar la limpieza e higiene de los lugares de trabajo, organizar el trabajo para que exista cierta distancia (mínimo un metro y medio), evitar la aglomeración, entre otras.

que extienden el plazo de ingreso y abarca a todos los trabajadores alcanzados por el régimen de dicho seguro. Es así que se establece un régimen especial de subsidio por desempleo, el cual rige por un plazo de 30 días, a partir del 18 de marzo de 2020, siendo prorrogable por el Poder Ejecutivo, por un período igual (30 días).

“La flexibilización permite a aquellos trabajadores, que no pueden acceder al seguro de desempleo por haber ya trabajado la mitad del mes y a aquellos que han visto reducida su jornada laboral en el 50% o más medio mes, poder hacerlo cobrando una prestación del 25% del promedio de los últimos seis meses. Para ello, además, deberá haber trabajado un mínimo de seis jornales” (Raso, 2020).

El seguro de enfermedad para personas mayores a los 65 años de edad, también se flexibiliza, ya que estas podrán estar en aislamiento por un máximo de 30 días, teniendo acceso al subsidio por enfermedad. Todo trabajador que realice de forma habitual, o pueda realizar las actividades laborales desde el hogar, quedará excluido de esta normativa.

A través de la Resolución N°55 del 20 de marzo del 2020 el MTSS autorizó el adelanto de la licencia generada en el año 2020, por motivos de la situación de emergencia sanitaria que atraviesa nuestro país y también si ambas partes están de acuerdo (trabajador y empleador).

Respecto al Teletrabajo, la Resolución No. 94/2020 “exhorta a todos los empleadores a instrumentar y promover el teletrabajo” (Raso y Charrutti, 2020), por lo tanto, el empleador será el encargado de otorgar las herramientas necesarias a todos los trabajadores para realizar la tarea, y también deberá informar a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social sobre la nómina de trabajadores. Más recientemente, en Agosto de 2021, se aprueba la Ley 19.978 de Normas para la promoción y regulación del teletrabajo que le define en su Art. 1 como “*la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)*”.

ANEXO

LOS 24 GRUPOS EN CONSEJOS DE SALARIOS

Grupos de Industria, Comercio y actividades en general.

Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco

Industria frigorífico

Pesca

Industria Textil

Industrias del Cuero, Vestimenta y Calzado

Industria de la madera, celulosa y papel

Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles
y anexos

Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo

Industria de la construcción y actividades complementarias

Comercio en general

Comercio minorista de la alimentación

Hoteles, restaurantes y bares

Transporte y almacenamiento

Intermediación financiera, seguros y pensiones

Servicios de salud y anexos

Servicios de enseñanza

Industria gráfica

Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones

Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos
no incluidos en otros grupos

Entidades gremiales, sociales y deportivas

Actividad Doméstica

Servicio doméstico (Grupo nuevo a partir de la Tercera ronda 2008)

Actividad Rural (Numeración nueva a partir de la Tercera ronda 2008)

Ganadería, Agricultura y actividades conexas

Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves,
suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grupo.22

Forestación (incluido bosques, montes y turberas)

Sector Público

Negociación colectiva en el Sector Público

Referencias bibliográficas

- BARRETTO GHIONNE, H et al** (2020). *Manual Derecho del Trabajo para Trabajadores*. Tomo I. Facultad de Derecho. Comisión Sectorial de Educación Permanente. En: <https://udelar.edu.uy/eduper/wp-content/uploads/sites/29/2021/03/DERTRAB1.pdf> (Recuperado 10/8/2021)
- CASTELLO, A.** (2021). Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Derecho del Trabajo. (176-456). Fundación de Cultura Universitaria.
- DUNLOP, J.** (1991). *Industrial Relations System*, Harvard University Press.
- ERMIDA URIARTE, O.** (1999). Globalización y Relaciones Laborales, en https://iuris.webcindario.com/central/derecho_laboral-c03.pdf (Recuperado 10/8/2021)
- GUERRA, P.** (1998) *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 1a. Ed.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995)**. Informe Relasur, Madrid, Colección Informes de la OIT N. 42.
- NOTARO, J y FERNÁNDEZ, C.** (2012). Los impactos de los Consejos de Salarios en el Uruguay. *Revista Uruguaya de Historia Económica*, (2). En https://www.audhe.org.uy/images/stories/upload/Revista/Revista_N_2/notarofernandez%20impacto%20de%20consejos.pdf (Recuperado 10/8/2021)
- NOTARO, J. Et al** (2011). El origen del Sistema de Relaciones Laborales en Uruguay. Instituto de Economía. En https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Notaro/publication/254455326_El_origen_del_sistema_de_relaciones_laborales_en_el_Uruguay/links/55c8ca5408aeca747d6705ac/El-origen-del-sistema-de-relaciones-laborales-en-el-Uruguay.pdf (Recuperado 10/8/2021)
- PLÁ RODRÍGUEZ, A.** (1956). Los salarios en Uruguay –su régimen jurídico–, Libro Segundo. Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República.
- RASO, J.** (2012). El sistema uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. En http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/75/127 (Recuperado 10/8/2021)
- RASO, J.** (2020). Uruguay y normas COVID-19. El blog de Juan Raso. En <http://elblogdejuanraso.blogspot.com/2020/04/uruguay-normas-covid-19.html> (Recuperado 10/8/2021)
- RASO, J y CHARRUTTI, M.** (2020). “Uruguay: el impacto del Coronavirus en las relaciones laborales. Cielo laboral”. En <http://www.cielolaboral>.

com/wp-content/uploads/2020/04/uruguay_noticias_cielo_coronavirus.pdf (Recuperado 10/8/2021)

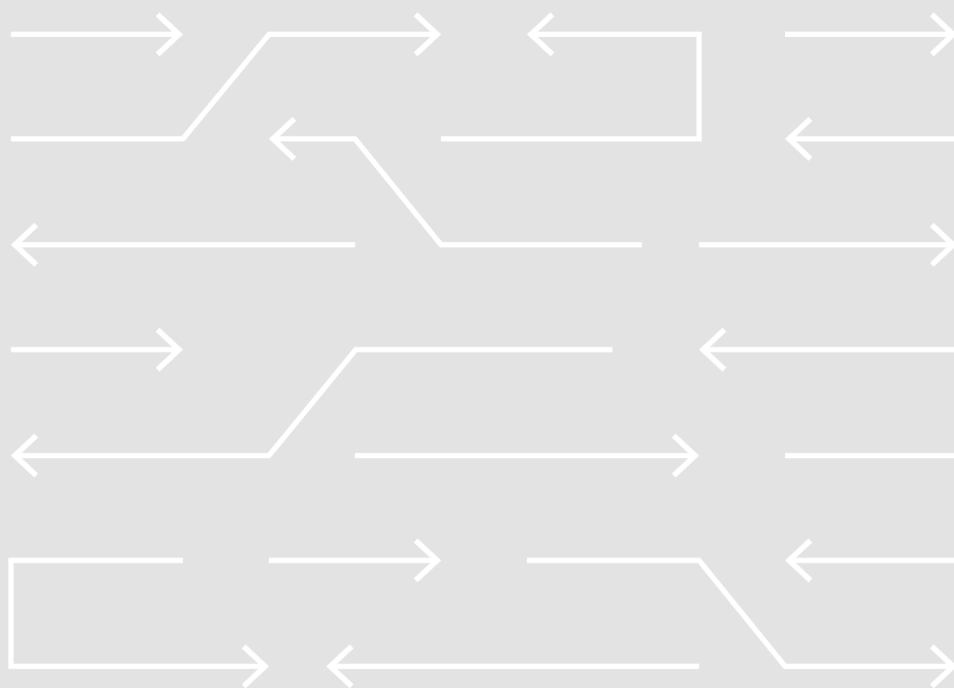
ROSENBAUM, J. (2010) Un sistema de negociación colectiva. Comentarios a la Ley N°. 18.566. Grupo de los Miércoles. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo, FCU.

SUPERVIELLE, M y PUCCI, S. (2008). “El trabajo y las relaciones laborales en el Siglo XX, en El Uruguay del Siglo XX: la Sociedad”. En https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Pucci/publication/278328473_El_trabajo_y_las_relaciones_laborales_en_el_Siglo_XX/links/557f3f0008aec87640ddf7e9/El-trabajo-y-las-relaciones-laborales-en-el-Siglo-XX (Recuperado 10/8/2021)

ZAPIRAIN, H. (2011). “Uruguay: avances y retos del gobierno del Frente Amplio: Consejos de Salarios y Negociación Colectiva”. En http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2011/documentos/obj04_act04_2011_diplomado_politicalaboraluruguaya_hectorzapirain.pdf (Recuperado 10/8/2021)

CAPÍTULO IV

Acerca del cuatripartismo



Introducción: el aporte de Albert Thomas

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)² han construido un trabajo conjunto encaminado a la promoción de las cooperativas: desde la propia creación de la OIT en 1919, ambas organizaciones fueron activas impulsoras de las Naciones Unidas en 1946. Más aún, la OIT se ha caracterizado por contar desde sus inicios con un programa vinculado al cooperativismo y continúa siendo el único organismo especializado de las Naciones Unidas con un mandato específico sobre cooperativas.

En relación a este fuerte vínculo, el actual director de la ACI, Ariel Guarco, comenta:

“La OIT acaba de cumplir 100 años. Su constitución, aprobada en 1919, estableció que tendría relaciones con organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas. Es decir, desde sus inicios el universo de preocupaciones de la OIT no se limitó a las relaciones asalariadas.” (Guarco, 2019: 13)

En el interés de la OIT por las cooperativas, toma gran trascendencia la figura de Albert Thomas³, quien durante la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, fue elegido como el primer Director General de la OIT. Asimismo, Thomas era una figura destacada del movimiento cooperativo francés y miembro activo de la Junta de la ACI. No sorprendería entonces que desde un principio entendiera la necesidad de un trabajo mancomunado entre ambos organismos, “para construir un mundo en el que se tenga en cuenta el trabajo digno y la justicia social”. (ACI, 2020: 4).

Thomas condujo a la OIT a establecer relaciones sólidas con lo que él identificaba como: “...un movimiento de masas ... un movimiento de ideas ... que avanza hacia los objetivos de equidad, orden y emancipación de los trabajadores...” enfatizando que “casi todos los problemas generales del trabajo se refieren a la cooperación o implican soluciones que la cooperación puede brindar”. (ACI, 2020: 4) Por lo tanto, la OIT “... tuvo que explorar este tesoro de experiencias prácticas que representan al movimiento cooperativo ...”. (ACI, 2020: 4)

¹ La OIT fue creada por el Tratado de Paz de Versalles justo después del final de la Primera Guerra Mundial en 1919.

² La Alianza Cooperativa Internacional se constituyó en el año 1895. Organización representante de las cooperativas, integrada por más de 200 organizaciones de 85 países.

³ Albert Thomas nació en Champigny-sur-Marne (Francia) el 16 de junio de 1878. Fue director de la Organización Internacional del Trabajo, 1919-1932.

Thomas cuestionaba la estructura tripartita de la OIT⁴, “sabía que en su estructura faltaba gran parte de los actores económicos y sociales”.(OIT, 2016: 18) A pesar, de que los intentos promovidos por Thomas de transformar la estructura tripartita a cuatripartita no tuvieron éxito, es importante destacar que la OIT desde su constitución, reconoce la importancia de que las cooperativas participen de las instancias de diálogo social, señalando que es “un sector con atributos propios para formar parte del diálogo social vinculado al trabajo humano.”. (Guarco, 2019: 13) En este sentido, el inciso 3 del art. 12 de su Constitución prevé

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

En la segunda reunión del Consejo de Administración celebrada en París en 1920, a propuesta de Thomas, se aprobó por unanimidad crear en la OIT la Sección de Cooperación⁵ (actual Unidad de Cooperativas) encargada del “estudio de diferentes aspectos del cooperativismo relacionados con el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores”(ACI, 2020)⁶. Partiendo de la base de que la OIT no sólo debía preocuparse por las condiciones del trabajo, sino también por la de los trabajadores, indicando que “La mejor manera de ilustrar esta idea es en forma de cooperación”.(ACI, 2020)

Para Thomas, el cooperativismo era más que un modo de producción, lo consideraba:

“un laboratorio social que podía aportar a la larga mejores condiciones de vida para los trabajadores, una organización más humana

⁴ Cuyos mandantes son: los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los Estados miembros.

⁵ “La última sección que nos gustaría crear es la Sección de Cooperación. El Tratado de Paz prevé que la Oficina Internacional del Trabajo no solo se interesará por las condiciones laborales, sino también por las condiciones de los trabajadores. En los círculos populares, esta idea es claramente perceptible en la cooperación. La Sección de Cooperación no se limitaría a las cuestiones alimentarias en la esfera laboral exclusivamente; podría también estudiar las condiciones de alojamiento, (...). Además, la cooperación ya representa un importante movimiento internacional con el que la Oficina necesariamente debe involucrarse por su propio interés” (OIT, 2020)

⁶ El Simposio COOP 100, «Al igual que en el momento de la fundación de la OIT, la época que vivimos actualmente exige solidaridad en la respuesta a las crisis, lo cual refuerza la resiliencia y garantiza una mejor reconstrucción. En épocas difíciles, los valores, la cooperación y el mutualismo obtienen un mayor reconocimiento» indicó el Ryder. (ACI, 2020)

y democrática de la economía en general y, en última instancia, la paz en el seno de las sociedades y a escala internacional.”(Maul, 2019: 53)

En la cuarta reunión Internacional del Trabajo (1922) ya se identificaba a las cooperativas como un factor en la economía del mundo, el cual no debía ser descuidado, debiendo:

“poder opinar directamente sobre todas las cuestiones de legislación laboral que les afecten en el mismo grado que las empresas privadas, considerando, además, que el valor social y educativo de su trabajo práctico califica que presenten sobre cuestiones laborales los resultados de su experiencia (...) Recomienda que el nuevo Consejo de Administración invite a organizaciones cooperativas internacionales calificadas, siempre que considere que un artículo en el orden del día, es de especial interés para el movimiento cooperativo, nombrar delegados para participar en el trabajo relacionado con tal artículo en calidad de asesor” (OIT, 1922: 489).⁷

En 1931 el Comité de Correspondencia sobre Cooperación creado en 1923 (integrado por expertos nombrados por las cooperativas), pasó a ser la Comisión Internacional de Relación entre Cooperativas. “Thomas hizo de este órgano un instrumento que le permitiría impulsar e influir por igual en el movimiento cooperativo y en la OIT (...) La OIT estableció, pues, una vinculación sólida con el movimiento cooperativista” (OIT, 2016: 6).⁸

Las ideas y propósitos de Thomas tienen total vigencia en la actualidad y así es valorado por Guarco en el Simposio “COOP 100”, que se celebró con motivo del centenario de la Unidad de Cooperativas de la OIT en el año 2020:

“Albert Thomas también valoraba la contribución de las cooperativas para lograr unas mejores condiciones de vida de los trabajadores, en un contexto en el que resultaba esencial contar con más sociedades justas para promover la paz en el mundo. Cien años después, estos y otros desafíos siguen estando de actualidad y requieren que reforcemos nuestros lazos” (ACI, 2020).

⁷ Resolución presentada por el Dr. Stern, Delegado del Gobierno de Checoslovaquia, relativa a la participación en los trabajos del Órgano rector de la cooperación internacional.

⁸ La Comisión fue disuelta en 1938.

El papel de la Recomendación 193⁹

Hace casi dos décadas, el 20 de junio de 2002, en la 90a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se adoptó la Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas¹⁰. El resultado es una Recomendación muy importante, “que arraiga las cooperativas en el marco más amplio del trabajo decente y el desarrollo social”. (OIT, 2016: 24) La ACI desarrolló con singular importancia acciones, tanto en las etapas preparatorias de la Recomendación, como en la negociación y en las sesiones de la CIT de 2001 y 2002, en las cuales integraron las delegaciones de los gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, representantes de organizaciones miembros de la ACI, los cuales desempeñaron un papel crucial en todo el proceso de creación de la recomendación, así como en su aplicación.

La universalidad de la Recomendación núm. 193, es una de las distinciones notables respecto de la Recomendación 127, ya que esta última, se limita a los países en desarrollo. En cambio, la Recomendación núm. 193 se aplica a todos los países (sin importar el grado de desarrollo), a todas las modalidades de cooperativas y a todas las personas que trabajan en ellas.¹¹

En el Capítulo II punto 6 de la Recomendación 193 se reconoce que

“Una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes y de un fuerte sector cooperativo, mutualista, y otras organizaciones sociales y no gubernamentales. Dentro de este contexto, los gobiernos deberían establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados en los valores y principios cooperativos ()” (OIT, 2002)

Asimismo se destaca, la importancia de las cooperativas en “la creación de empleos, la movilización de recursos y la generación de inversiones, así como su contribución a la economía” ponderándolas como entidades que “en sus diversas formas, promueven la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social” y “que se precisan formas más enérgicas de solidaridad humana en el plano nacional

⁹ A los efectos de poder profundizar se recomienda la lectura de “La historia de la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas”, 2002 (núm.193).

¹⁰ De manera casi unánime, sólo tres delegados se abstuvieron de votar y 436 votaron a favor de su aprobación.

¹¹ En el punto 4 del capítulo I de la Recomendación 193 (Ámbito de aplicación, definición y objetivos) se expresa específicamente que: “Deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, con el fin de ayudarlas a ellas y a sus socios”.

e internacional para facilitar una distribución más equitativa de los beneficios de la globalización” (OIT, 2002).

Fue valorada de manera altamente conveniente y positiva por los delegados de los diferentes sectores y países, quienes abogaron casi de manera unánime por su aprobación. En este aspecto compartimos, las valoraciones realizadas por el Dr. Hector Zapirain (consejero técnico de los trabajadores de Uruguay):

“Se trata de un instrumento normativo hábil e idóneo para que los gobiernos fomenten y promuevan formas de organización solidarias en la economía. En definitiva, este instrumento permitirá, por un lado, fortalecer un sector muy importante de la economía y, por otro, favorecer la creación de trabajo decente y digno, ello acorde con los derechos humanos fundamentales del trabajo contenidos en los convenios y declaraciones de la OIT.” (OIT, 2002a).

La Recomendación núm. 193, fue una significativa impulsora para continuar afianzando el vínculo entre la OIT y la ACI, en este aspecto en febrero de 2004 la OIT y la ACI suscribieron un Memorando de Entendimiento para fortalecer aún más su colaboración.¹²

Importancia del cuatripartismo. Aportes desde CUDECOOP

El aporte del movimiento cooperativo y de la economía social y solidaria (ESS), en relación a las temáticas vinculadas al trabajo, ha sido ampliamente referenciado por distintos actores y autoridades. Sus entidades son reconocidas como una herramienta esencial para el desarrollo de las estrategias enfocadas a promover y alcanzar la justicia social y la inclusión aún en tiempos críticos. Señala Guy Ryder respecto al papel fundamental de éstas en la actual coyuntura provocada por el COVID-19:

“Actualmente nos enfrentamos a una época de incertidumbre. Las cooperativas y la economía social y solidaria pueden tener un papel fundamental y transformador. Por ejemplo, pueden contribuir a formalizar la economía informal y a mejorar los medios de vida rurales; pueden desarrollar respuestas innovadoras en el ámbito de la economía de plataforma; pueden participar en la reestructuración

¹² Desde entonces, el Director General de la OIT y el Presidente de la ACI, tienen reuniones anuales, donde analizan y dan seguimiento a los resultados del Memorando y las repercusiones de la Recomendación en las organizaciones miembros de la ACI.

de empresas en quiebra o reforzar la resiliencia de las comunidades para hacer frente a la pandemia.” (ACI, 2020).

El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, enfatiza que la promoción de la justicia social a través del trabajo decente y sostenible para todos requiere una acción y un compromiso continuo. Esto se traduce en generar espacios de diálogo social y cohesión social, donde estén presentes nuevas formas de pensar y hacer. “Requiere conectar nuestras sociedades, y los grupos dentro de las mismas, uniéndonos en una economía para todos.” (OIT, 2019: 6). Identificando a las cooperativas (al igual que otras entidades de la ESS) como medios necesarios y viables para promover el trabajo decente y sostenible, dado que “se esfuerzan por atender de manera colectiva las necesidades humanas insuficientemente satisfechas, y tratan de establecer unas relaciones sociales más cohesivas y unas comunidades más democráticas.” (OIT, 2019: 6). Subrayando en el referido informe la importancia de que los mandantes de la OIT (gobiernos, trabajadores, empleadores) y los movimientos cooperativos y de la economía social y solidaria participen a nivel local, nacional, regional e internacional.

Ahora bien, en referencia al diálogo social y más precisamente a la mayor expresión de este en el ámbito laboral que es la negociación colectiva, es preciso indicar que debe reconocerse a la Economía Social y Solidaria (considerando dentro de esta la importancia del movimiento cooperativo) un espacio donde pueda reflejar y acercar de manera directa su singularidad de saber, ser y hacer. Dado que las cooperativas y el resto de las entidades de la ESS, integran un tipo diferente de “espíritu empresarial”, por lo que “no encuadra en la tipología tradicional de los procesos económico-productivos de organización del capital y trabajo, y en definitiva, del condicionamiento de las relaciones laborales en una lógica propia del capitalismo tradicional” (Montes, 2016: 13).

En función de lo anterior, y como venimos sosteniendo desde el inicio de este Informe, el sistema de negociación colectiva basado en el tripartismo clásico, que mantiene la estructura de gobernanza de la OIT y que se repite en nuestro país, obliga al sistema cooperativo a aceptar una lógica de las relaciones de producción propias del capitalismo tradicional, ya que las cooperativas al no ser reconocidas como actores distintos, deben o integrarse a las cámaras empresariales o al movimiento sindical, no reconociendo este sistema, la identidad singular del movimiento cooperativo en el marco de una economía plural. En el entendido que las cooperativas desarrollan actividades económicas desde una concepción social y cultural de las relaciones humanas y fundamentalmente, en la formación de escuelas ciudadanas en términos democráticos (Montes, 2020: 17).

Sin perjuicio de lo anterior, en nuestro país, con la incorporación de un delegado de las empresas de la Economía Social y Solidaria, representada

por un integrante de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP), en el Consejo Directivo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)¹³, se consolidó “la constitución formal de un nuevo espacio de participación del cooperativismo en el desarrollo de la política pública” (Montes, 2016: 13).

Desde el año 2012 INEFOP está integrado por representantes del Poder Ejecutivo, el Sector Empresarial, el Sector Sindical y un representante de las empresas de la Economía Social (cooperativas). En este espacio a la ESS se le reconoce el derecho a voz, pero no a voto, siendo este en palabras del Dr. Gerardo Montes “el primer paso de todo proceso de construcción e institucionalización política.” (Montes, 2016: 13). Significa el comienzo del reconocimiento de cuatro formas de organización, siendo la primera vez que un espacio tradicionalmente tripartito, donde la representación se limita al Estado, empresas de capital, y trabajadores asalariados, es integrado por un actor diferente. “El cuatripartismo surge como camino lógico de un proceso que ya ha comenzado a transitarse, y que será determinante en las próximas etapas de desarrollo del cooperativismo en el país” (Montes, 2016: 12). A pesar de que este reconocimiento es parcial, ya que se le dota a la ESS del derecho de participar con voz pero sin voto, esta experiencia sirve de antecedente para reformular otros campos de la institucionalidad pública donde la representación se limita al tradicional tripartismo (CUDECOOP, 2014: 12).

En este sentido la Dra. Graciela Fernández¹⁴ destaca:

“Desde hace ya varios años el movimiento viene insistiendo en la importancia de contar con voz y voto en los espacios colectivos históricamente organizados en el formato del tripartismo clásico. La incorporación en el año 2011 de un delegado de la Economía Social en el Consejo del INEFOP - con voz pero sin voto-, dejó en entredicho tal supuesto, lo que le ha permitido a CUDECOOP avanzar en la construcción de la idea del 3+1” (Fernández, 2021).

Asimismo, el movimiento cooperativo, tiene representación con voz y voto en el INACOOOP (dos delegados de cinco), y en el caso del FONDES - INACOOOP (un delegado con voto).

Desde el movimiento cooperativo, se evalúa de manera positiva su integración en los distintos espacios institucionales donde se desarrolla el diálogo social, especialmente en el campo de las relaciones laborales,

¹³ Encargado del diseño y ejecución de las políticas de formación a nivel de trabajadores y empresarios a nivel nacional.

¹⁴ Fernández, G. (2021). Intervención en el Curso “Negociación colectiva en las cooperativas: especificidades, desafíos y herramientas” a cargo de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) y el Instituto Juan Pablo Terra, 5 de agosto de 2021

lo que les permite participar en las decisiones de las políticas públicas¹⁵. No obstante, se propone que el representante por la ESS en INEFOP tenga derecho a voto y que se incluya un representante del cooperativismo en el Consejo Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología y Consejo Superior Tripartito (órgano máximo de dirección del sistema de negociación colectiva de nuestro país), valorando que “son cuestiones cuantitativas y cualitativas que mejoran la calidad democrática y los niveles de participación de organizaciones que no entran en las categorías clásicas”(Montes, 2020: 17).

“Creemos que el análisis de las relaciones económicas no se pueden basar en el tripartismo clásico, es decir: gobierno, cámaras empresariales y movimiento sindical. Hay un cuarto actor, el 3+1 como lo llamamos en el movimiento, que son las organizaciones, en las que sus propios trabajadores son dueños de los medios de producción y no encajan en las categorías tradicionales ni de cámara empresarial ni de movimiento sindical” (Montes, 2020: 17).

El diálogo social, es un rasgo de la identidad del Uruguay, estando plenamente institucionalizada la negociación colectiva por las leyes N° 18566 de 11 de setiembre de 2009 y la ley N° 10449 de 12 de noviembre de 1943, en base a una estructura tripartita clásica.

Desde el movimiento cooperativo se reivindica que debería ser CUDECOOP quien firme los acuerdos relacionados con entidades de la economía social y solidaria y no las cámaras empresariales, dado que el cooperativismo, tiene su propia Confederación (cooperativa de tercer grado). Es importante observar que la presencia de una confederación de cooperativas, facilita ampliamente el diálogo social constructivo. Por lo tanto, el movimiento cooperativo reivindica que los laudos de consejos salariales que tienen relación con el cooperativismo deben ser suscriptos por CUDECOOP. (CUDECOOP, 2020)

Como surge de la estrecha síntesis que se presenta en este artículo, el cooperativismo es identificado a nivel nacional, regional e internacional, como un actor idóneo y necesario para cumplir los fines de justicia social y trabajo decente. Reconociendo que la calidad del trabajo en una sociedad, define la calidad de esa sociedad, y las cooperativas promueven una economía sustentada en valores, con un propósito social.

En el actual contexto nacional, marcado por la situación socioeconómica y laboral generada por la pandemia de Covid-19, “las cooperativas demostraron una vez más su capacidad de resiliencia, mayor que otras sociedades comerciales, las que normalmente ajustan por la variable de su salario o sus beneficios y no por las variables de empleo” (Fernández, 2020: 2).

¹⁵ Ver la Segunda Parte de este Informe en el que se analiza la opinión de los actores.

Nos encontramos viviendo un cambio sustancial en la manera en cómo se organiza y gestiona el trabajo, donde las nuevas tecnologías están redefiniendo las relaciones entre los sujetos típicos de las relaciones laborales (trabajadores asalariados-empleadores). Asimismo, la expansión de la llamada “economía de plataformas”, es identificada como un riesgo considerable en relación al incumplimiento del trabajo decente. Identificándose a las cooperativas de plataforma como una herramienta que tiene el potencial de ayudar a mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros y de formar parte del diálogo social.¹⁶

En referencia al empleo en nuestro país, un reciente estudio demuestra que las cooperativas lograron mantener los puestos de trabajo, e incluso los aumentaron levemente (1,8%), entre 2019 y 2020, lo que acompaña los objetivos de generación de trabajo de calidad planteados por el Consejo Superior Tripartito. (Veas y Castiglia, 2021: 27). Por lo tanto, una vez más, la experiencia nos demuestra que las cooperativas tienen gran capacidad para reponerse en tiempos de crisis.

Asimismo, el cooperativismo es visualizado como una herramienta idónea y necesaria para la formalización de todos aquellos trabajadores que aún hoy trabajan de manera informal, al margen de la seguridad social, tan necesaria en momentos de crisis como los que vivimos. Las cooperativas son identificadas como actores esenciales en el fomento de sociedades más justas, más productivas y más equilibradas. Como de manera muy clara lo ejemplifica el actual Presidente de INACOOOP Martín Fernández:

“Cuando se elaboró la ley general de cooperativas, prácticamente, no estuvieron sobre la mesa las cooperativas de artistas, porque se había votado unos meses antes la ley del artista nacional. Se incorporaron las cooperativas de artistas y unos ciento cincuenta socios de la Cooperativa de la Asociación Uruguaya de Músicos accedieron al seguro de desempleo. Entonces, estas herramientas, que muchas veces no son conocidas para la generalidad de la gente, permiten que una cantidad de uruguayos, que están en el mercado informal del trabajo, puedan estar dentro de la formalidad.” (Fernández, 2020: 2)

El denominado Tripartismo Plus, a nivel de la OIT, puede ser un punto de partida, para avanzar en el reivindicado 3+1 del movimiento cooperativo. En los últimos años, a través del mismo, el papel de la sociedad

¹⁶ Por ejemplo, en Washington, los trabajadores de servicios de transporte que se encuentran bajo condición de contratistas independientes se organizaron mediante una asociación de conductores que funciona con una aplicación. También, a partir de la red de conductores de Uber, se desarrolló una aplicación, creada por ex conductores, que funciona como una Cooperativa con reparto de utilidades. OIT (2019) Desafíos para las organizaciones de trabajadores y de empleadores. (OIT, 2020: 39)

civil¹⁷ ha estimulado el diálogo social incorporando a actores diferentes a los integrantes del tripartismo clásico, obteniendo una perspectiva y un consenso más amplio. Mediante esta herramienta se estimula el análisis de las sinergias de la OIT con las cooperativas, los defensores de los derechos humanos y otros grupos, buscando la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas.

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

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

Las cooperativas son organizaciones que apuntan a satisfacer las necesidades de las personas. En este aspecto la protección social, la mayor valoración de los recursos locales y la justicia social están en el centro de las preocupaciones de las personas, siendo estas, a su vez, el centro de la identidad del movimiento cooperativo. (Somavía, 2014: 272) Las cooperativas mediante sus principios y valores, se gestionan de manera democrática, promovidas por la solidaridad y la ayuda mutua.

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

Como expresó en el 2004, quien era por aquel entonces el Director General de la OIT, Juan Somavía

“El movimiento cooperativo, que ejerce voz y representación frente a las comunidades, que crea empleos y contribuye a luchar contra la pobreza, que combina valores con ganancias, y que busca una globalización más justa y participativa, debe ser considerado como un actor clave en la búsqueda de sociedades más justas, más productivas y más equilibradas” (Somavía, 2004)

¹⁷ La Resolución de la OIT relativa al tripartismo y el diálogo social, de 2002, reconoce el potencial de la colaboración con la sociedad civil.

Conclusiones

El sistema de negociación colectiva es un espacio de construcción relacional en el que participan los distintos actores. Si bien –como sostenemos a lo largo de este Informe– históricamente el tripartismo ha sido la forma tradicional de organización del sistema, el movimiento cooperativo ha venido planteando dentro de sus plataformas reivindicativas, la necesidad de que sea reconocido un espacio formal y material de participación donde las cooperativas, en el marco conceptual de la Economía Social y Solidaria, puedan ser visualizadas, no como una parte que integra alguna de las representaciones tradicionales, es decir, como empleador o trabajador, sino como un actor diferente, pero no contrapuesto o sustitutivo, de los otros actores.

Este aspecto que puede resultar contradictorio –ser distinto, pero no contrapuesto–, es en sí, un elemento central para analizar las distintas formas de negociación que se pueden observar en el seno de las cooperativas.

No se debe dejar de lado que, el antecedente que determina la factibilidad del cuatripartismo, fue la aprobación de la incorporación de un delegado de la Economía Social – con voz pero sin voto– en el directorio del INEFOP, en el año 2011, hecho político y jurídico que pone en tela de juicio la integración de este órgano sobre la base del tripartismo clásico.

Las cooperativas en general, dependiendo de su actividad económica, han construido formas de representación y de expresiones simbólicas, donde la relación capital y trabajo y la de empleador-trabajador, articulan elementos distintivos que aportan a la determinación de sus características identitarias.

Si bien hablamos en general del movimiento cooperativo, esto no significa que exista una única forma de concebir las relaciones laborales, y por tanto, los procesos de negociación colectiva. Es claro que, al partir de una base de valores y principios compartidos, se facilita el proceso de construcción de sistemas y modelos referenciales que pueden orientar los procesos de decisión, y en definitiva, de construcción de la identidad a partir de una visión común o compartida. Este elemento es central, a la hora de analizar la articulación del discurso político-institucional, para determinar cuáles son los elementos objetivos que sustentan el planteamiento de CUDECOOP de integrar el Consejo Superior Tripartito, como entidad más representativa de la Economía Social y como un actor diferenciado – pero no por ello desvinculado–, de las cámaras empresariales y del movimiento sindical.

Referencias bibliográficas

- ACI (2020)** “Albert Thomas at ICA Congresses” <https://www.ica.coop/sites/default/files/2020-12/Albert%20Thomas%20at%20ICA%20Congresses%20-%20Notes%20from%20Rita%20Rhodes%2C%20Dionysos%2C%20and%20Claudia%20Sanchez%20Bajo.pdf> (Recuperado 15/8/2021)
- ACI (2020)** “El Simposio de la Unidad COOP de la OIT destaca el papel fundamental de las cooperativas en el futuro del trabajo” <https://www.ica.coop/es/sala-de-prensa/noticias/simposio-unidad-coop-oit-destaca-papel-fundamental-cooperativas-futuro> (Recuperado 15/8/2021)
- CUDECOOP (2020)** El sistema cooperativo es valioso y necesario, buscamos que se fortalezca. <http://www.cudecoop.coop/cudecoop/el-sistema-cooperativo-es-valioso-y-necesario-buscamos-que-se-fortalezca/> (Recuperado 15/8/2021)
- CUDECOOP (2014)** Nueva legislación e institucionalidad pública cooperativa. Propuestas Programáticas del cooperativismo uruguayo a los partidos políticos. http://www.cudecoop.coop/documentos/2014/CUDECOOP_propuestas_final_web.pdf (Recuperado 15/8/2021)
- FERNÁNDEZ, G. (2021)**. Clase Magistral, Curso Negociación Colectiva, IHCJPT – CUDECOOP, inédito.
- FERNÁNDEZ, M. (2020)** Ley de Cooperativas, regulación, constitución y funcionamiento. Comisión Especial de cooperativismo. Cámara de Representantes Poder Legislativo Uruguay. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/4409293.PDF> (Recuperado 15/8/2021)
- GUARCO, A. (2019)** “El camino de la cooperación hacia el futuro del trabajo” <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-FT/RELATS.Aoct.FT.Guarco.pdf>
- GUARCO, A. (2019)** “Cooperativas y el futuro del trabajo” Conferencia conjunta ACI - OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/presentation/wcms_713089.pdf (Recuperado 15/8/2021)
- MAUL, D. (2019)** La Organización Internacional del Trabajo 100 años de políticas sociales a escala mundial. <http://www.relats.org/documentos/HIST.NORM.OIT.Maul.pdf> (Recuperado 15/8/2021)
- MONTES, G. (2016)** Introducción. Seminario Nacional Preparatorio del Congreso Continental y Primer Foro Internacional de Derecho Cooperativo.

- MONTES, G. (2020)** Ley de Cooperativas, regulación, constitución y funcionamiento. Comisión Especial de cooperativismo. Cámara de Representantes Poder Legislativo Uruguay. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/4409293.PDF> (Recuperado 15/8/2021)
- OIT, (2004)** Alianza cooperativa internacional y OIT firman acuerdo de asociación.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008892/lang-es/index.htm (Recuperado 15/8/2021)
- OIT (S/F)**. “Albert Thomas: Director de la Organización Internacional del Trabajo, 1919-1932” https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/former-directors-general/WCMS_192652/lang-es/index.htm (Recuperado 16/8/2021)
- OIT (2019)** Cambio tecnológico y empleos atípicos: La transformación de las relaciones laborales. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734829.pdf (Recuperado 15/8/2021)
- OIT (2020)** Creación de ILO COOP. ILO COOP cumple 100 años. http://search.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_775255/lang-es/index.htm(Recuperado 15/8/2021)
- OIT (2019)** Conclusiones y recomendaciones. Respuestas de las cooperativas y de la economía social y solidaria a las cuestiones claves identificadas en el informe de la comisión mundial sobre el futuro https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_705805.pdf (Recuperado 25/8/2021)
- OIT (1922)** International Labour Conference - Fourth Session - Geneva <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281922-4%29.pdf> (Recuperado 15/8/2021)
- OIT (2016)** La Comisión Internacional de Relación entre Cooperativas, OIT. La historia de la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm.193). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490284.pdf> (Recuperado 15/8/2021)
- OIT (2016)** La OIT y las cooperativas: reseña (entre los decenios de 1920 y 1980). La historia de la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm.193). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490284.pdf> (Recuperado 15/8/2021)
- OIT (2020)** Presentación, discusión y adopción. Informe de la Comisión de la Promoción de las Cooperativas. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/com-cood.htm> (Recuperado 15/8/2021)
- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.ª reunión.** <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf> (Recuperado 15/8/2021)

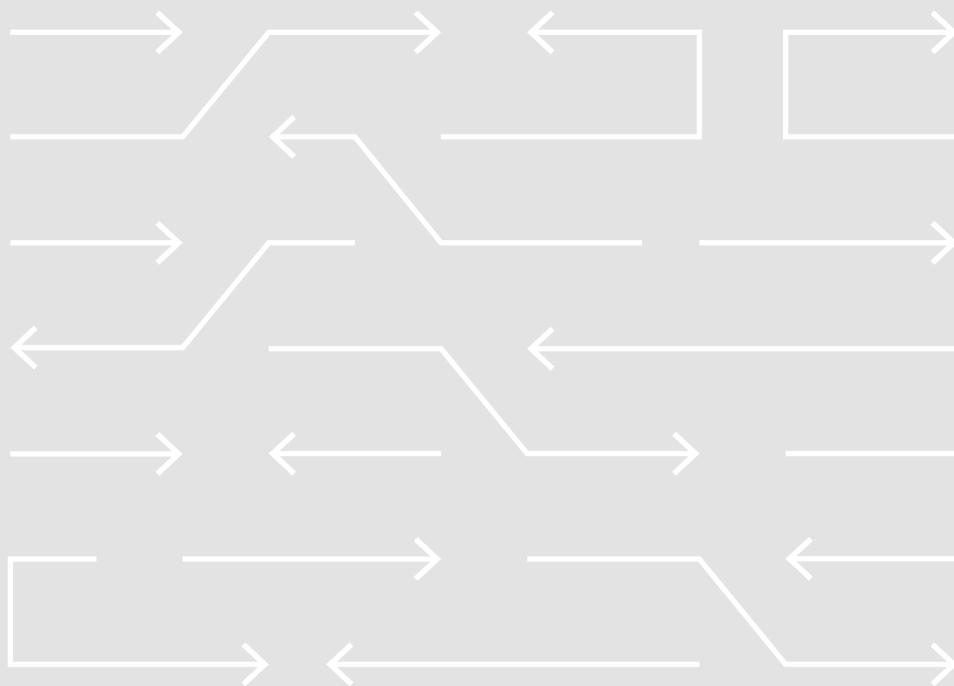
SOMAVÍA, J (2014) Transformar valores en utilidades. El trabajo decente
Una lucha por la dignidad humana.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf (Recuperado 15/8/2021)

VEAS, R. CASTIGLIA, A. (2021) Conclusiones. Empleo en cooperativas y sociedades de fomento rural según registros oficiales Uruguay 2019-2020 https://356d7917-e379-4eea-87fe-594317049d88.usrfiles.com/ugd/356d79_fd544704a4d14a1ba526c48e626fe0e2.pdf (Recuperado 15/8/2021)

CAPÍTULO V

Las funciones de la negociación colectiva y el papel de los consejos de salarios



Introducción

Como hemos visto en capítulos anteriores, los Consejos de Salarios son órganos tripartitos, conformados por dos representantes de los trabajadores, dos de los empleadores y tres del gobierno, e igual número de suplentes, creados por la ley 10.449 en 1943 modificado por la ley 18.556 del año 2009.

Su cometido es fijar por rama de actividad y categoría, los salarios mínimos y sus actualizaciones¹, las descripciones de las categorías laborales, licencia sindical y condiciones de trabajo, siendo las decisiones adoptadas conocidas bajo la denominación “laudo”². Una vez que sean registrados y publicados por parte del Poder Ejecutivo (actualmente, se publican también en la página web del MTSS), se aplica de manera obligatoria a todas las empresas y trabajadores que quedan incluidos dentro de la jurisdicción del Consejo de Salarios. Las decisiones de los Consejos de Salarios requieren mayoría simple de votos para su aprobación, no obstante, las regulaciones que versen sobre condiciones de trabajo requieren de la conformidad conjunta de los delegados de los trabajadores y empleadores.

“Esta posibilidad de acordar condiciones de trabajo en los Consejos de Salarios según la ley N° 18566 no hizo otra cosa que “legalizar” una práctica que los representantes de trabajadores y de empleadores venían produciendo desde siempre. La norma dio mejor cauce a esa práctica, estableciendo una especial forma al modo en que debe adoptarse la resolución tripartita, demandando la existencia de un acuerdo entre representaciones de trabajadores y empleadores, sin posibilidad de conformar una mayoría con el voto de los representantes del Poder Ejecutivo.” (Barretto, 2018: 1037).

Asimismo, en el curso de la negociación en el ámbito de los Consejos de Salarios los actores sociales pueden presentar un convenio colectivo, con el mismo alcance subjetivo y territorial que el de los Consejos de Salarios, a los efectos de su registro y publicación.

En función de lo anterior, surgen diferentes prácticas que se desarrollan en el ámbito de los Consejos de Salarios. Por un lado, la celebración de convenios colectivos de rama de actividad, registrados y publicados por el

¹ Método de fijación de salarios mínimos en nuestro país, en cumplimiento de los CIT 26 y 131.

² La expresión “laudos” de uso habitual, no es utilizada de la Ley N° 10.449. “Consideramos que el mismo es apropiado en tanto, compartiendo la postura sostenida por Héctor-Hugo Barbagelata, en el sentido que los Consejos de Salarios tienen la naturaleza de tribunales de conciliación y arbitraje, en los términos que prevén los arts. 57 y 65 de la Constitución” (Rosenbaum, 2010).

Poder Ejecutivo³ y por otro lado, el dictado de un laudo, decisión adoptada por mayoría de los integrantes del órgano, salvo para fijar condiciones de trabajo, donde debe existir necesariamente acuerdo entre trabajadores y empleadores (art. 12 de la ley 18.566). En todos los casos, el resultado de la negociación de los Consejos de Salarios, es obligatorio para todos los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de funcionamiento de cada Consejo de Salarios.

“En síntesis, de la simbiosis generada entre los diferentes procedimientos de fijación de salarios y condiciones de trabajo en Uruguay, resultan productos jurídicos que no son puros, ni típicos, que poseen características singulares y peculiares. (...) Desde la aprobación de la ley 18.566 del año 2009, que modificó la ley de Consejo de Salarios. (...) Se distinguen los convenios colectivos, de los laudos, sin posibilidad de confusión entre ambos instrumentos. Los convenios colectivos aún negociados a nivel de rama o sector de actividad, son pactados entre las organizaciones sindicales y los empleadores o sus organizaciones, sin posibilidad de que el estado intervenga como parte o pueda vetar, homologar o modificar los estipulados por ellas. Son fruto del acuerdo de las partes sociales y pueden regular cualquier tipo de materia laboral admisible o lícita. Una vez registrados en el Ministerio de trabajo y seguridad social y publicados por este, se convierte en obligatorio para todos los empleadores y trabajadores del sector o rama de actividad (artículo 16 de la ley 18566). Los laudos o decisiones de los consejos de salarios son el resultado de una votación en el seno de este órgano que fija categorías y salarios mínimos, (aunque lo habitual es que exista unanimidad). Si las partes sociales quieren incluir condiciones de trabajo y empleo en los laudos, en ese caso se requiere que exista consenso total, (artículo 12 de la ley 18.566 que da nueva redacción al artículo 5 de la Ley No 10.449)” (Castello, 2021: 311).

Por lo tanto, **no debe confundirse a la negociación colectiva con el convenio colectivo**. No todo procedimiento de negociación colectiva concluye en un convenio colectivo, pero si todo acuerdo implica necesariamente que ha existido de manera previa negociación colectiva (Castello, 2020: 184). “De este modo, mientras la negociación colectiva es un proceso, caracterizado por una dinámica de intercambio y oposición de intereses

³ En el proceso de registro y publicación el Poder Ejecutivo únicamente es competente para observar “el acuerdo por aspectos formales, tales como la representatividad y alcance de la representación de las partes intervinientes, el plazo de vigencia, los mecanismos de rescisión y de prórroga, según lo ha entendido en su jurisprudencia el Comité de Libertad Sindical” (Babace y Becerra 2011: 41).

contrapuestos y enfrentados; el convenio colectivo es uno de los posibles resultados de dicho proceso previo” (Garmendia 2011: 435).

El laudo, por su parte, también es el resultado de un proceso de negociación colectiva (“atípica”), implicando

“la subsunción a procedimientos que, en algunos aspectos, son impropios de la conformación propia de un convenio colectivo (como lo son, p. ej., la votación y la imposición del laudo por mayoría; la posible impugnación administrativa del mismo; etc.)” (Rosenbaum, 2011: 282).

Otro escenario posible es el dictado de un decreto de ajustes de salarios por el Poder Ejecutivo de conformidad con sus facultades previstas en el Decreto ley 14.791, esto sucede de forma excepcional cuando las tres partes difieren en sus posiciones, no existiendo posibilidad de adoptar resolución por mayoría o cuando uno de los actores no está presente en el acto de votación, de conformidad con el art. 14 de la Ley 10.449 que dispone “para que la votación sea válida se requiere, además, que estén representados por delegados presentes, los tres sectores”.

Breves proyecciones de la función de la negociación colectiva en la realidad del mundo del trabajo

Podemos identificar que a lo largo de la historia, la negociación colectiva ha cumplido diversas funciones, dependiendo del contexto político, social, económico e ideológico.

La negociación colectiva en nuestro país -reiteremos- se desarrolla principalmente a nivel de rama o sector de actividad, identificándose como un modelo de negociación centralizada, donde en la práctica y como lo reconoce Castello

“la negociación colectiva se subsumió en la negociación en los consejos de salarios, centralizando así el sistema de negociación colectiva. Está característica del modelo uruguayo se encuentra plenamente reflejado en nuestra legislación” (Castello, 2011: 223).

En relación a los diferentes efectos de la negociación colectiva, a continuación realizaremos una breve referencia al carácter jurídico, político, social y económico, de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo.

En primer lugar, la negociación colectiva tiene un efecto jurídico, este es el carácter normativo, ya que, la negociación colectiva y como expresión de la misma, los Consejos de Salarios, cumplen un rol jurídico, el de generar fuentes formales de derecho, creando verdaderas normas jurídicas.

En referencia a la función normativa que cumple la negociación colectiva, Castello, expresa “la negociación colectiva se transforma en un formidable instrumento de creación de normas jurídicas autónomas y profesionales” (Castello, 2021: 187).

Esta función normativa, nos permite observar que los Consejos de Salarios, son un espacio regulador del derecho del trabajo, paralelo a la intervención fundamentalmente legislativa del estado, mediante normas cercanas a la realidad de las relaciones de trabajo y más concretamente de cada sector de actividad y de cada categoría laboral lo que permite, como menciona Garmendia:

“abordar con mayor detalle, precisión y adaptabilidad las necesidades que se van generando en ese tan dinámico escenario y se constituye así en un mecanismo extremadamente útil para mantener un vínculo estrecho entre el plano de la teoría y las exigencias que cotidianamente presenta la práctica en la vida real” (Garmendia, 2011: 438).

Como viene de decirse, la negociación colectiva, por lo tanto, ingresa en la realidad del trabajo y lo regula de manera amplia, ya que abarca desde la jornada laboral, descanso, licencia, salario, hasta casi todos los institutos que conocemos y que forman parte de lo que se denomina la reglamentación del trabajo. Lo cual, tiene un rol preponderante al momento de analizar y conocer la regulación vigente en materia laboral, dado que, deben analizarse conjuntamente la normativa heterónoma, los convenios colectivos y otras normas de origen profesional, cómo es el caso de los laudos de los Consejos de Salarios (Castello, 2021: 176).

Los Consejos de Salarios, en los cuales se desarrollan negociaciones por rama y sectores de actividad, el rol jurídico deriva en una función normativa, que de igual modo, adquiere la calidad de estandarizador de las condiciones de trabajo. Los acuerdos arribados en Consejos de Salarios, garantizan que todo el sector tenga como base las mismas condiciones de trabajo y salariales, por ejemplo, que todos los trabajadores tengan el mismo régimen de descansos o que todos perciban una determinada prima, como ser de presentismo. De esta manera, homogeniza el reconocimiento de derechos, beneficios, a todos las personas que trabajan en el sector.

Asimismo, el carácter normativo de la negociación colectiva, nos permite identificar diferentes proyecciones. Por un lado, el carácter general y abstracto de los convenios colectivos (y de los laudos de Consejos de Salarios), que comprenden a una serie indeterminados de individuos que integran o aún integrarán el grupo o categoría alcanzados por el convenio (Castello, 2021: 313).

También se identifica, el efecto automático del convenio colectivo de trabajo o del laudo, dado que se aplica a todos los trabajadores

sin necesidad de ratificación, conformidad o adhesión expresa o tácita de los trabajadores, salvo que existan en otros instrumentos condiciones más favorables para el trabajador, en ese caso continuarán rigiendo éstas, siendo inaplicables las que surjan de la negociación colectiva.

En referencia a la forma de relacionarse entre los acuerdos de los Consejos de Salarios con las normativas heterónomas (leyes, decretos y demás normas) podemos identificar, siguiendo a autores como Ignacio Zubillaga (Zubillaga, 2018: 15) los siguientes criterios de coordinación:

i- Mejoras en las condiciones establecidas por la normativa heterónoma. Este es el rol tradicional de la negociación colectiva.

“La producción normativa constituye un corolario del funcionamiento de estos mecanismos negociales, convertidos en uno de los factores determinantes del progreso y la superación de los estándares mínimos, de carácter imperativo, que surgen de la reglamentación heterónoma del trabajo” (Rosenbaum, 2011: 290).

En este caso, el resultado de los Consejos de Salarios produce condiciones más favorables a las establecidas en la normativa legal. Reconociendo que la normativa heterónoma en la materia que regula la relación individual del trabajo, constituye mínimos de protección, “siendo pisos infranqueables a la baja”, remitiéndonos Garmendia a la regla de sobrepujamiento “que implica la admisibilidad de que las normas de superior jerarquía puedan ser superadas por otras inferiores, siempre que posean un contenido más beneficioso para el trabajador” (Garmendia, 2011: 443). Mediante esta práctica, se ha inspirado el Estado, para crear nuevos derechos a los trabajadores, estableciendo nuevas prestaciones, como ser a modo de ejemplo, la creación del aguinaldo, el salario vacacional, la prima por nocturnidad, entre otros.

ii- Regulación de aspectos no previstos a nivel legal o reglamentario: Es común utilizar el instrumento de los Consejos de Salarios para que las partes sociales, arriben a la regulación de disposiciones que no están presentes en la normativa general.

iii- Adaptación de disposiciones genéricas: “es frecuente encontrar disposiciones que intentan adaptar el contenido -muchas veces rígido- de la normativa genérica de las realidades propias de cada sector” (Zubillaga, 2018: 15)

iv- Apartamiento por parte de los Consejos de Salarios de la normativa heterónoma: La mayoría de la doctrina sostiene que la negociación colectiva, debe actuar dentro del espacio y límites de la

Constitución y la ley. Los Consejos de Salarios, por lo tanto, “deben superar, complementar o mejorar los beneficios y demás condiciones de trabajo y empleo reguladas por la norma heterónoma, salvo que éstas autoricen una regulación in peius.” (Castello, 2021: 313) Existen situaciones en la que las resoluciones adoptadas, no respetan el mínimo establecido por la normativa heterónoma, abriendo “la interrogante nunca del todo resuelta sobre cuáles son los límites de la negociación colectiva y hasta donde se puede contrariar lo establecido por una ley” (Zubillaga, 2018: 15).

En este sentido, Garmendia pondera el principio de la autonomía colectiva “derivado de la libertad sindical y que se expresa en el reconocimiento de la capacidad de negociación de los sujetos colectivos” como uno de los fundamentos para admitir la negociación colectiva “in pejus” (a la baja), “sobre la base de que en un marco teórico de respeto irrestricto de la libertad sindical, debe reconocerse a la organización colectiva de trabajadores la potestad de negociar incluso a la baja” (Garmendia, 2011: 448).

v- Adaptación de definiciones donde la norma presenta opciones.

vi- Reafirmación de contenidos ya previstos por la normativa heterónoma: En el ámbito de Consejos de Salarios, es frecuente encontrar en sus acuerdos o resoluciones, referencias a situaciones ya previstas a nivel legal, donde se realiza una referencia expresa al contenido de la misma, con el objetivo de reafirmar el mismo.

En síntesis, **el resultado de la negociación colectiva** (sea por laudo o por convenio), **crea reglas de derecho de carácter general** y abstracto, estando frente a verdaderas **normas jurídicas imperativas** que, pueden ser invocadas ante los tribunales, aspecto, que ha sido confirmado por la jurisprudencia

“la suprema corte de justicia ha entendido, desde hace varios años, que la infracción de un convenio colectivo es susceptible aplicación del recurso de casación, el cual en Uruguay queda reservado para los casos de infracción de una regla de derecho o de infracción sobre la aplicación de las reglas de la valoración de la prueba” (Castello, 2021: 371).

En segundo lugar, la negociación colectiva tiene una función política. Dentro de la misma identificamos el rol componedor de conflictos de la negociación colectiva. En este sentido, las decisiones que se adopten en los Consejos de Salarios, como resultado de una votación o por acuerdo,

son elementos que contribuyen a la gobernanza del sistema de relaciones laborales.

“Ermiida Uriarte, en la misma línea de pensamiento que Kahn Freund, sostenía que en el sistema de relaciones laborales de una sociedad pluralista, el conflicto es el padre de todas las cosas; agregando, además, su carácter esencial, natural, funcional, dinámico y fértil en el mundo del trabajo” (Rodríguez, 2011: 248).

Los Consejos de Salarios, como es sostenido en doctrina, **institucionalizan la solución de conflictos** y contribuyen a la estabilidad de las relaciones laborales.

Muestra de ello, es la denominada **cláusula de paz**⁴ o compromiso de paz (o deber de paz o de tregua), “cuyo propósito es vedar a las partes del convenio, a que acudan a cualquier medida de lucha o presión, que persiga beneficios mayores a los acordados en el referido instrumento” (Goldstein, 2011: 194). Por lo tanto, durante la vigencia del acuerdo, la cláusula de paz busca brindar garantías de paz social, mediante el compromiso de las partes de prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock-out patronal, etc.), relacionadas a temas incluidos en el Convenio. Exceptuando, las medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales. El contenido, el alcance y el procedimiento dependerá de las negociaciones, existiendo dos interpretaciones doctrinarias con respecto al alcance del deber de paz. Una primera concluye que la cláusula de paz es absoluta (siendo extensible para todos los puntos negociados y no necesariamente acordados). La segunda posición por su parte, sostiene que la cláusula es relativa (abarca únicamente a los puntos negociados y acordados), por lo tanto, en este caso último caso, persiste la posibilidad de que todos aquellos planteos sobre los cuales no existió acuerdo sigan siendo reclamos y por ende, objeto de negociaciones futura, quedando excluidos dentro del deber

⁴ Ley 18.566, Art. 21: “Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales. Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por éste. El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral”.

de paz asumido. La negociación colectiva en nuestro país se ha orientado hacia esta última interpretación.

“En otras palabras los sujetos del convenio colectivo mediante la cláusula de paz, se ven impedidos a recurrir a medidas de fuerza en detrimento de las prescripciones negociadas y concluidas en aquel, como corolario del principio de buena fe contractual” (Goldstein, 2011: 194).

Asimismo, es usual el establecimiento de procedimientos y ámbitos de negociación ante situaciones conflictivas presentes (o inminentes). Reconociendo al Consejo de Salarios respectivo, competencia a los efectos de lograr arribar acuerdo entre las partes.

En este sentido, y siguiendo a la clasificación realizada por Ferrizo y Pita (2020: 253) atendiendo a los contenidos de las cláusulas de paz y a los protocolos de prevención o solución de conflicto, podemos diferenciar en estas dos grandes categorías, diferentes modos de regulación en los Consejos de Salarios.

Comenzando por la cláusula de paz, los autores realizan la siguiente clasificación en referencia a los contenidos presentes en los acuerdos de los Consejos de Salarios:

i- Cláusulas de paz limitadas a los puntos que se acordaron y cláusula de paz que se extienden sus efectos más allá de estos.

En el primer caso, la cláusula se limita estrictamente a los puntos negociados y acordados, excluyendo de su alcance a los puntos negociados pero de los cuales las partes no llegaron a un acuerdo. La segunda opción refiere a todos los puntos que fueron objeto de negociación, incluso aquellos sobre los cuales no existió acuerdo. Existiendo acuerdos, que limitan la posibilidad de efectivizar reclamos o movilizaciones a cuestiones de carácter exclusivamente salarial y otros que además de estos últimos, adicionan el compromiso de no realizar planteos en lo que tiene que ver con “condiciones de trabajo”. “Con variaciones en su redacción, las cláusulas de paz comprendidas en esta sub clasificación persiguen suprimir el conflicto y la reivindicación respecto de lo escrito y acordado así como lo que hubiera estado vinculado con la negociación.” (Ferrizo y Pita, 2020: 255)

ii- Cláusulas de paz que pierden efecto ante el incumplimiento. Esta clasificación se encuentra estrechamente vinculada a la anterior, dado que refiere al alcance de la cláusula de paz, la cual encuentra

su límite en el reclamo individual o colectivo frente al incumplimiento de los acuerdos.

“A veces los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales “de ningún tipo” por los temas objetos del “presente laudo”, siempre y cuando el sector empresarial cumpla con lo pactado; seguidamente, dentro de la misma cláusula de paz, se prevé un sistema de prevención de conflicto de modo de evitar el avance de la controversia” (Ferrizo y Pita, 2020: 257).

iii- Exclusión del deber de paz respecto a las medidas adoptadas por decisión del PIT-CNT o el Sindicato de Rama respectivo.

El propio texto legal (Art. 21 de la Ley 18.566) excluye a las medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales. En la práctica, es común encontrar cláusulas que refieren a exclusión del deber de paz las medidas sindicales convocadas por el PIT-CNT, extendiéndose, en general, a las medidas adoptadas por el sindicato de rama, respectivo. Estableciéndose en algunos casos el cumplimiento de determinados requisitos para su exclusión como “que las medidas sean simultáneas para toda la actividad privada o de la industria en su conjunto o requieren que se instrumenten servicios de guardia o de dotación mínima” (Ferrizo y Pita, 2020: 258).

iv- Cláusulas de paz que refieren al lock-out y otras medidas propias del empleador.

“El radio de aplicación de las cláusulas de paz se materializa también en la obligación de no disponer o participar de medidas gremiales colectivas, citando como ejemplo al lock-out. El deber de paz puede no relacionarse a los puntos pactados o negociados, sino a la “consecución de cualquier reivindicación” de naturaleza salarial o de condiciones de trabajo. Hay también equiparación entre huelga y lock out, paralelismo en extremo discutible” (Ferrizo y Pita, 2020: 259).

vii- Acuerdos de Consejo de Salario donde no existe cláusula de paz.

Asimismo, también podemos encontrar dentro de los diferentes acuerdos que se realizan en los Consejos de Salarios, resoluciones que no contienen a texto expreso cláusulas de paz. En este aspecto Ferrizo y Pita lo valoran como un expresión de “confianza entre las partes y la madurez en la negociación o la imposibilidad del acuerdo, lo que activa el mecanismo de votación del art. 14 de la ley 10.449” (Ferrizo y Pita, 2020: 260).

En referencia a los protocolos sobre la prevención y solución de conflictos, las cuales se establecen con “el objetivo de fijar un procedimiento a seguir antes o durante la ejecución o ejercicio de medidas gremiales en cualquiera de sus manifestaciones” (Ferrizo y Pita 2020: 260), los autores identifican diferentes regulaciones en el ámbito de los Consejos de Salarios, lo cual abarcan, situaciones donde se establece una fuerte intervención del Consejo de Salarios en la composición del conflicto, aplicación de protocolos para la prevención del conflicto ante diferencias en la interpretación de los acuerdos arribados en este ámbito, para evitar la adaptación de medidas, hasta la intervención del Consejo de Salarios con el objetivo de analizar la situación de las empresas que no pueden cumplir con los salarios pactados. También se prevén cláusulas que establecen un procedimiento detallado para la solución de controversias o conflictos, extendiendo donde la redacción nos presenta un mero compromiso, entre las partes.

Sin perjuicio de su reiterada presencia en los acuerdos colectivos, parte de la doctrina, considera que la cláusula de paz legalmente establecida por el art. 21 de la Ley 18.566, es inconstitucional “atento a que no se compecede con el texto del Art. 57 de la Carta, que impone al legislador el dictado de normas de promoción (“ejercicio y efectividad” al decir del tenor constitucional), del derecho de huelga” (Goldstein, 2011: 199).

En función de lo anterior, la negociación colectiva es un instrumento que tiene un rol fundamental en referencia a la prevención y solución de la confrontación (expresión del conflicto) y de las desinteligencias entre las partes. No obstante, cuando las partes no arriban a un acuerdo, la negociación colectiva puede provocar la confrontación abierta.

Por último, es menester retomar la presencia que tiene el conflicto en las relaciones humanas y puntualmente en las relacionadas al trabajo, donde la negociación colectiva es un instrumento idóneo para prevenir o solucionar la confrontación, siendo inviable sostener su erradicación:

“Esto significa que las relaciones laborales no perderán su carácter conflictivo por efecto o como consecuencia de la negociación y que, a lo sumo, lo que esta última podrá evitar, cuando alcance resultados exitosos, será el enardecimiento del conflicto y su constante exteriorización” (Garmendia, 2011: 440).

En tercer lugar desarrollaremos la función social.

Esta función social se proyecta en el funcionamiento de los Consejos de Salarios y su rol participativo, promoviendo el agrupamiento de los actores sociales, en cada rama y grupo de actividad, que apunta a generar grandes pautas de consenso.

“Para Alfredo Villavicencio, la negociación colectiva permite ir más allá del escenario de la empresa o el sector de actividad o,

incursionando en planos más generales a nivel político, laboral, social, etcétera, permitiendo que los trabajadores sean protagonistas del mundo del trabajo” (Castello, 2021: 188).

Partiendo de la identificación de la negociación colectiva como una expresión de participación, Garmendia afirma en cita a Ermida que la misma es “un instrumento perfeccionador del desenvolvimiento de la democracia, tanto en el sentido formal, como en el sentido material o económico del concepto” (Garmendia, 2011: 435).

Asimismo, la función social refleja el rol democratizador de las relaciones laborales, reconociéndose a la negociación colectiva por su “indudable contribución a la participación y democratización del funcionamiento de la sociedad en general y a la de las instituciones laborales en particular” soslayando el autor, que la misma, “habilita a los trabajadores la posibilidad de incidir en las cuestiones que involucran su interés, ayudando a promover una cierta equiparación de poderes con el empleador” (Garmendia, 2011: 438).

Analizando las transformaciones de la negociación colectiva, en referencia a sus roles tradicionales y contenidos típicos, Garmendia advierte el abandono de la función preponderante normativa y reglamentaria de condiciones de trabajo y salariales, para asumir un “importante papel extra normativo, habiéndose convertido en instrumento de co-gobierno de las relaciones industriales y la gestión (como método de dirección) de la empresa.” (Garmendia, 2011: 447)

Por último, la función económica, la cual tiene un claro rol redistributivo.

Como reseña Rosenbaum los Consejos de Salarios son mecanismos con efectos redistributivos a corto y largo plazo.

“Históricamente, y pese a las alternancias que ha tenido su funcionamiento, los Consejos de Salarios resultaron altamente beneficiosos, al promover un mecanismo de fijación de retribuciones mínimas que los empleadores no podían abatir. De ese modo, fue posible contemplar las necesidades de aquellos sectores de actividad con escasa o nula presencia sindical, incapaces de obtener un mejoramiento de las condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva directa” (Rosenbaum, 2011: 289).

Asimismo, los Consejos de Salario, sirvieron para superar el salario mínimo nacional, el que a consideración de Rosenbaum “progresivamente se fue transformando en un mero dato referencial, ya que las remuneraciones mínimas fijadas por categorías y por actividad, en términos generales, siempre han resultado sensiblemente superiores a aquellos” (Rosenbaum, 2011: 289).

Este factor redistributivo permite una mejor equidad y un mejor cumplimiento de los fines de igualdad y de justicia social, en definitiva los Consejos de Salario (y la negociación colectiva en general) produce un mejoramiento de las condiciones no solamente de trabajo, sino condiciones de vida, de los propios trabajadores.

“La función de intercambio consistiría en la determinación del valor y demás condiciones que el empleador debe pagar por el trabajo recibido. Se trata del rol más importante y habitual de la negociación colectiva, que permiten no solamente mejorar la calidad de vida del trabajador sino también actuar como mecanismo de redistribución global en la sociedad del ingreso entre capital y trabajo. Este cometido económico de la negociación se traduce además en una función equilibradora o compensadora” (Castello, 2021: 186).

A nivel macroeconómico, la negociación colectiva, reduce la desigualdad y permite una distribución más justa de la renta nacional, asimismo, puede tener un efecto positivo en el desempeño económico (inflación, empleo, etc.), reconociéndose que una mayor cobertura por los acuerdos colectivos está asociado a un aumento del gasto público en políticas activas relacionadas al mercado laboral. (OIT, 2016: 6).

En síntesis la negociación colectiva y puntualmente el ámbito de desarrollo de la misma a través de los Consejos de Salarios, cumple varias funciones y roles. Sin perjuicio de otras, nos detuvimos en su alcance jurídico, político, social y económico. En primer lugar presenta una función normativa, dado que el resultado al que se arribe adquiere carácter de norma jurídica. En segundo lugar identificamos un rol político, reconociendo a la negociación colectiva como un medio de prevención y solución de conflictos, que sirve para promover la paz social y encauzar el conflicto laboral. En tercer lugar cumple una función social, a través de su rol participativo y democratizador. En cuarto lugar, cumple una función económica, la cual tiene un rol redistributivo.

Establecimiento de condiciones de trabajo

Otro aspecto relativo a los Consejos de Salarios es el que refiere al contenido de la negociación. Como hemos venido señalando, los Consejos de Salarios fueron pensados como mecanismos de fijación de salarios por rama de actividad, pese a ello, en la práctica los contenidos de los mismos se fueron ampliando, abarcando condiciones salariales y no salariales, mecanismos para la prevención y solución de conflictos, regulación de la libertad sindical, etc.

Por lo tanto, si bien el aspecto central de los Consejos de Salarios está dada por la negociación salarial, decidimos dedicar un breve apartado al análisis de este ámbito de negociación como instrumento para acordar condiciones de trabajo.

La posibilidad de disponer condiciones de trabajo se encuentra en nuestra legislación, reservado a la autonomía colectiva de las partes sociales, por lo tanto, en el ámbito tripartito únicamente se podrán adoptar decisiones relativas a condiciones de trabajo cuando los delegados de los trabajadores y de los empleadores del respectivo Consejo de Salarios, estén de acuerdo. Por consiguiente, no es legalmente admisible obtener una mayoría simple entre los delegados de una de las partes sociales y los gubernamentales, para aprobar condiciones de trabajo, mediante la votación en el Consejo de Salarios.

La actual redacción del art. 5 de la ley 10.449 (en la redacción que le confiere el artículo 12 de la 18.566), señala: “El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo”.

En este sentido Rosenbaum, explicita:

“La norma legal presupone necesariamente una negociación colectiva bilateral previa, la que puede ser encaminada aun fuera del ámbito del Consejo de Salarios en la medida que la intervención del Poder Ejecutivo deja de ser determinante para alcanzar el acuerdo” (Rosenbaum, 2010: 14).

¿Qué alcance tiene la expresión “condiciones de trabajo”?

En el entendido de Loustaunau, no es tarea sencilla identificar qué debe entenderse por condiciones de trabajo. El autor citando a Ermida Uriarte, desarrolla tres caracteres esenciales de la expresión. Comenzando por indicar que el término “es vago e impreciso”. En segundo lugar, indica que otro carácter “es que la misma noción presenta una tendencia expansiva e incorpora fácilmente nuevos contenidos.” Por último, Loustaunau afirma que Ermida:

“plantea una dualidad: o bien proporciona un sentido amplio, comprensivo de un conjunto de derechos, obligaciones, facultades, potestades y deberes propios de las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, o bien, “(...) cuando se quiere limitar su contenido, se termina por reconducirla a la suma o yuxtaposición de una serie de conceptos concretos, sin que haya coincidencia en cuanto a la composición de ese conjunto” (Loustaunau, 2014: 115).

Sin perjuicio, que no podamos identificar un concepto único de “condiciones de trabajo”, tradicionalmente se lo identifica con los aspectos y materias que conforman la reglamentación del trabajo. Por lo tanto, el concepto no solo comprende las condiciones de trabajo tradicionales como: jornada de trabajo, horas extras, descansos, etcétera, sino también refiera a otras cuestiones que las partes decidan contemplar libremente. De modo progresivo, su alcance fue creciendo para abarcar las condiciones de empleo, de salud, seguridad e higiene en el trabajo y aún más ampliamente, las que hacen a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias (Rosenbaum, 2010).

Podemos concluir, que en la concepción de la Ley 10.449 y de la Ley 18.566, el sentido atribuido concretamente a la expresión “condiciones de trabajo”, contempla todos aquellos contenidos normativos que no refieren a salarios mínimos, actualización, categorías laborales y licencia sindical.

“En efecto, en el artículo 5 de la Ley No. 10.449 (en la redacción que le confiere el artículo 12 de la 18.566), estas condiciones solo pueden establecerse para el caso «(...) que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo (...)», mientras que tanto el salario y las categorías como la licencia sindical pueden ser fijados por mayoría, sin requerirse el acuerdo obrero-patronal antedicho. Este requisito los excluiría como condiciones de trabajo” (Loustaunau, 2014: 116).

Por lo tanto, la legislación deja a las partes sociales, un amplio margen para decidir los temas que deseen incluir en las instancias de negociación, los cuales pueden abarcar desde cuestiones básicas hasta las más complejas. Esta variedad de temas, lleva a que en la práctica, podamos observar que la negociación colectiva, concretamente en el ámbito de los Consejos de Salarios, se ha ampliado progresivamente permitiendo armonizar los distintos intereses en cláusulas innovadoras. Las condiciones de trabajo podrían incluir cuestiones relacionadas al tiempo de trabajo flexible, “que permiten conciliar los intereses de los trabajadores respecto al equilibrio entre la vida familiar y laboral con los intereses de los empleadores en cuanto a compatibilizar las horas de trabajo con las necesidades de la producción.” (OIT, 2016: 37), también se han incluido cláusulas en referencia a promover la igualdad de género “a través de cláusulas sobre protección de la maternidad, licencia familiar, licencia especial para víctimas de violencia familiar, horario de trabajo flexible, igualdad de remuneración y de oportunidades de empleo, formación y promoción.” (OIT, 2016: 38) Asimismo, en los últimos dos años, es recurrente encontrar en los Consejos de Salarios, referencias expresas a la situación producida por la

llegada del COVID-19 a nuestro país, regulaciones que van desde la sanción de protocolos a cláusulas sobre el mantenimiento de los puestos de trabajo.

El caso especial de las Cooperativas Sociales

En este apartado, proponemos introducirnos en el análisis de la situación de las Cooperativas Sociales y el papel que a nivel legal se le asignó a los laudos de Consejos de Salarios. Lo haremos dado su carácter paradigmático, dado que el derecho positivo le asigna un límite, un “techo” a lo que para el universo de las relaciones laborales representa el “piso”. Veamos qué dice la Ley 18407 al respecto:

Artículo 174 (Requisitos)- Para ser calificada como cooperativa social se deberán cumplir los siguientes requisitos: Lit. C: “Las retribuciones de los socios trabajadores y de los trabajadores no socios no podrán superar las retribuciones que, en función de la actividad y categoría profesional, establezca el convenio colectivo aplicable de la rama de actividad o el que guarde mayor analogía.”⁵

Artículo 105 (Cambio de categoría) del Decreto Reglamentario: “o de superar los topes de remuneración fijados por el laudo de la rama de actividad que se trate”

De la lectura de ambos artículos, podemos afirmar que el salario mínimo que se disponga en el ámbito de los Consejos de Salarios (sea por laudo, por convenio colectivo o por Decreto) de la actividad respectiva, será la remuneración que todos los trabajadores (socios o no socios) perciban en las cooperativas sociales, estando vedado por ley la posibilidad de abonar retribuciones que lo superen. Asimismo, el propio art. 174 dispone que el incumplimiento de este requisito determinará la pérdida de la calificación de la modalidad de cooperativa social, debiendo realizar el cambio de categoría a cooperativa de trabajo, en caso de pretender continuar dentro del sistema cooperativo.

Sin perjuicio de lo que viene de decirse, podemos profundizar y analizar sobre el concepto de “retribuciones”, en función de lo que fuimos analizando en el presente artículo, dado que en los ámbitos de negociación colectiva por sector/rama a la cual se circunscribe el artículo, no solo se establecen

⁵ Habida cuenta las lecturas críticas sobre esta disposición legal respecto a las remuneraciones en las cooperativas sociales, en julio del 2021, se presentó un proyecto de ley con diferentes modificaciones a la ley 18.407, dentro de las cuales se encuentra el art. 174, habilitando a superar en un 20% el valor de las remuneraciones sobre la base de los mínimos establecidos.

los salarios mínimos por categorías, sino que se acuerdan un universo amplio y variado de otros beneficios, referentes a las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, el techo establecido en relación a las retribuciones de socios y empleados de las cooperativas sociales, ¿se extiende a otros derechos o beneficios? Entendemos que la respuesta es negativa: las cooperativas sociales no se encuentran limitadas en el reconocimiento en ámbitos sociales de mejorar las condiciones de trabajo (establecidos en la normativa autónoma como heterónoma), pero sí se encuentran limitadas por ley a que las retribuciones percibidas sean mayores al salario mínimo de la categoría del Consejo de Salario al cual corresponde la actividad.

En este sentido, Pablo Guerra al analizar “la discusión salarial en el cooperativismo” en referencia a la remuneración de los socios en las cooperativas, señala que

“Por lo que hemos podido ver, el legislador generalmente recurre al concepto de salario como medida de valor. Eso sucede, justamente, cuando pretende garantizar ciertos ingresos mínimos o cuando topea el monto de los ingresos” (Guerra, 2008: 105).

Reafirmando esta idea, entendemos que lo que el legislador pretendió en este caso, fue limitar los ingresos mensuales de los socios (y empleados) de las cooperativas sociales, seguramente con la intención de marcar una diferencia respecto a las cooperativas de trabajo y motivar su pasaje a esta modalidad; aunque sin hacerlo de manera extensiva a otros beneficios.

Asimismo, debemos recordar, que los socios de las cooperativas sociales se encuentran limitados por lo tanto, en la disposición de sus excedentes, ya que la norma establece la obligatoriedad de que los estatutos prevean que los mismos en ningún caso serán repartidos entre los socios.

Reflexiones finales

El resultado de la negociación colectiva, a través de los Consejos de Salarios, es como expresa Mangarelli “prácticamente un nuevo derecho del trabajo o un derecho del trabajo particular para cada actividad” (Mangarelli, 2018: 7), siendo fuente de inspiración para enriquecer la legislación laboral de nuestro derecho positivo.

De acuerdo a lo detallado precedentemente, los Consejos de Salarios, desarrollan una función normativa cuantitativa y cualitativa importante en nuestro país. El proceso de apropiación de este ámbito de negociación por parte de los actores sociales, se ha desarrollado con gran intensidad desde que se retomaron las convocatorias a los Consejos de Salarios, considerados éstos como un instrumento eficaz y necesario para el progreso social y económico.

Como nos ayuda a visualizar y reflexionar Rosenbaum, las épocas de ausencia de convocatoria de los mismos, “no ha hecho más que reafirmar que una sustitución de aquellos ámbitos, no parece resultar ni efectiva, ni realista” (Rosenbaum, 2011). Los Consejos de Salarios son el ámbito por excelencia de desarrollo y promoción de la negociación colectiva, han cumplido un rol esencial en el desarrollo del mundo del trabajo, desplegando diferentes roles y funciones, con proyecciones sociales, económicas, normativas y políticas, entre otras.

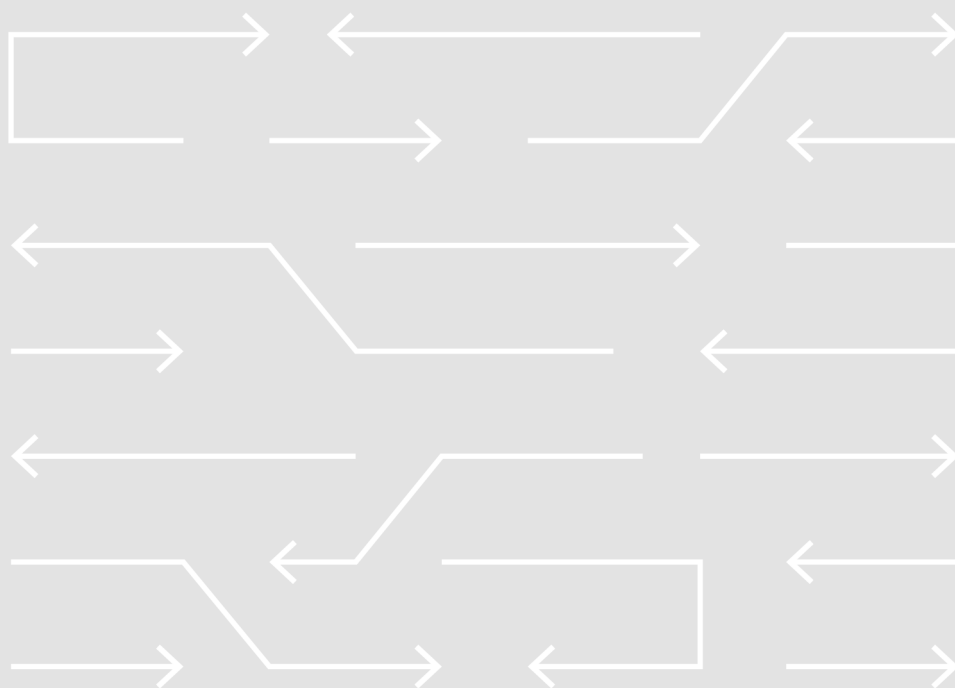
Referencias bibliográficas

- BABACE, H y BECERRA, R. (2011)** Mecanismos de determinación del salario en la actividad privada en Uruguay. *Revista de la Facultad de Derecho* No 31 (33-47)
- BARRETTO, H. (2018)** Modalidades de la negociación colectiva en el Uruguay: algunos problemas de su concurrencia y articulación. *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*. (1031-1048). G. Giappichelli Editore – Torino
- Barreto, H. (2018).** *Teoría y Método en el Derecho del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria.
- CASTELLO, A. (2021).** Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. *Derecho del Trabajo*. (176-456). Fundación de Cultura Universitaria.
- FERRIZO, A., & PITA, F. (2020).** Deber de paz y prevención de conflictos en la negociación colectiva actual. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 63 (277), 245-269.
- GARMENDIA, M. (2011).** Negociación colectiva:: Concepto, funciones y contenidos. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 54 (243), 433-453.
- GOLDSTEIN, E. (2011)** La obligación legal de paz y la rescisión de los convenios colectivos. Análisis del Art. 21 de la Ley N° 18.566 de negociación colectiva de la actividad privada. *Revista de la Facultad de Derecho* No 31 (193-202).
- GUERRA, P. (2008).** La discusión salarial en el cooperativismo, *Revista de Estudios Cooperativos*, Año XIII, N. 1, Montevideo.
- GUERRA, P. REYES LAVEGA, S. (2011).** *Economía Solidaria, Cooperativismo y Relaciones Laborales*, Montevideo, FCU.
- LOUSTANOU, N. (2014).** Consejos de Salarios. Las nuevas relaciones laborales en Uruguay. (103-119). Fundación de Cultura Universitaria.
- MANGARELLI, C. (2018).** Palabras de Apertura. *Tendencias actuales de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios* (7-8). Fundación de Cultura Universitaria.
- OIT (2016)** El Marco de la Negociación Colectiva. - ¿Qué es la Negociación colectiva? Negociación Colectiva - Guía de Políticas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf
- RODRÍGUEZ AZCÚE, A. (2011)** Los métodos de fijación del salario en el Uruguay y los particularismos del Derecho del Trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho* No 31 (247-260)

- ROSENBAUM, J. (2011)** Los laudos de Consejos de Salarios y su regulación por la Ley 18.566 Revista de la Facultad de Derecho No 31 (281-291)
- ZUBILLAGA, I. (2018)**. Jornada de Trabajo y Descansos. *Tendencias actuales de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios* (15-26). Fundación de Cultura Universitaria.

CAPÍTULO VI

El marco normativo de las cooperativas, el papel de la ley n° 18.407 y sus implicancias desde el punto de vista de la negociación colectiva



La primera legislación cooperativa

A pesar de que hubo en el país algunos intentos legislativos en la década de 1920¹, y sin dejar de reconocer algunas leyes aprobadas a principios del siglo XX sobre entidades muy cercanas a las cooperativas (cajas de crédito rurales y sociedades de fomento rural)², la primera ley sobre cooperativas propiamente dichas fue la N° 9.526 de 14/12/1935, por medio de la cual se creó la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE)³.

Luego de aquella, y mientras en los demás países de América Latina se iban aprobando leyes generales de cooperativas, en Uruguay se fue dando un proceso que tuvo como característica principal la aprobación de leyes por clase o modalidad de cooperativas. Así pues, durante el siglo XX y primeros años del XXI se fue conformando un conglomerado de normas bastante heterogéneo, tal como se aprecia en el siguiente listado:

- (1941) Ley 10.008: cooperativas agropecuarias;
- (1946) Ley 10.761: cooperativas de consumo y de producción;
- (1948): Decreto reglamentario de la Ley 10.761;
- (1966) Ley 13.481: régimen fiscal de las cooperativas de producción;
- (1971) Ley 14.019: régimen tributario de las cooperativas de consumo;
- (1969) Ley 13.728 (Capítulo X): cooperativas de vivienda;
- (1971) Ley 13.988: cooperativas de ahorro y crédito;
- (1978) Decreto-Ley 14.827: cooperativas agroindustriales;
- (1982) Decreto-Ley 15.322 (arts. 28 a 30): cooperativas de ahorro y crédito (deroga casi totalmente la ley 13.988);
- (1984) Decreto-Ley 15.645: cooperativas agrarias (deroga Ley 10.008);
- (1989) Ley 16.060 de sociedades comerciales (aplicable a las cooperativas en lo no previsto en el Derecho Cooperativo);
- (1990) Ley 16.156: personería jurídica de todas las cooperativas;
- (1998) Decreto 223/98: control estatal de las cooperativas;
- (2000) Ley 17.243 (art. 16): cooperativas de garantías recíprocas;

¹ En 1920 estuvo por ser creado el “Instituto Nacional Cooperativo” como una especie de cooperativa de consumo, con el apoyo del Banco de la República, y con el objeto de “facilitar la provisión y distribución de los artículos de primera necesidad de alimentación y vestido” y fomentar la creación de otras cooperativas de producción y consumo (el Proyecto de Ley llegó a contar con la aprobación de la Cámara de Diputados); y en 1923 hubo un Proyecto de Ley relativo al “Instituto Cooperativo Rural”, con los fines de “fomentar las cooperativas agropecuarias, organizar la industria vinculada a la producción rural y otorgar crédito a los productores”.

² Las cajas de crédito rural y su apoyo por parte del BROU fueron creadas y reguladas por las leyes 3.948 y 3.949 del 19 de enero de 1912; y las sociedades de fomento rural por la Ley 6.192 del 16 de julio de 1918.

³ Conaprole constituye, al día de hoy, una de las más importantes empresas nacionales, y es de señalar también que esta cooperativa tiene algunas particularidades (como el voto ponderado de sus miembros en tres franjas: de 1 a 3 según la cuota de leche remitida) y se ha mantenido regulada por su ley de creación, y varias leyes modificatorias posteriores.

- (2004) Ley 17.794: cooperativas de producción o trabajo asociado (derogó ley 13.481);
- (2006) Decreto 466/06: control estatal de las cooperativas;
- (2006) Ley 17.978: cooperativas sociales.

La aprobación de la Ley General de Cooperativas N° 18.407. El marco normativo vigente.

Ahora bien, ese marco regulatorio abigarrado, fragmentario y poco sistemático, fue superado en 2008 al aprobarse la **Ley General de Cooperativas N° 18.407** (en adelante le llamaremos LGC). En efecto, luego de algunos intentos fallidos (Rippe, 1986: 14/18), la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) desarrolló un intenso trabajo llegando a un consenso en su interior y elaboró, en 2004, un *Ante Proyecto de Ley General de Cooperativas*, el cual, siendo firmado por legisladores de todos los Partidos Políticos, tomó estado parlamentario ese mismo año.

En el año 2005 el Proyecto fue retomado al comienzo de una nueva Legislatura y se conformó (por primera vez en la historia) una Comisión Especial de Cooperativismo en la Cámara de Diputados, en la cual se estudió y discutió mayormente el Proyecto. Luego de aprobado en la cámara baja, la aprobación en la Cámara de Senadores fue muy rápida (ocurrió el 23/10/08). A su vez, el Poder Ejecutivo promulgó la nueva ley el 24 de octubre de 2008, y fue publicada en el Diario Oficial el 14 de noviembre de 2008 (diario N° 27.612).

A partir de entonces, la LGC ha tenido algunas modificaciones, a través de las siguientes leyes: N° 19.181 de 28 de diciembre de 2013 (modifica varios artículos de la Parte General), N° 19.591 de 28 de diciembre de 2017 (modifica algunos artículos sobre el capital en las cooperativas de vivienda) y N° 19.837 de 27 de setiembre de 2019 (introduce en las cooperativas de vivienda la posibilidad de la cotitularidad en la participación social, lo cual constituye sin duda una gran innovación).⁴ Asimismo, la LGC ha sido reglamentada por el Decreto N° 183/2018, que vino a sustituir al Decreto N° 198/2012.

Corresponde señalar que el marco jurídico de las cooperativas uruguayas se integra también con la Ley de Sociedades Comerciales N° 16.060, en tanto el art. 3 de la LGC establece que: “Supletoriamente se registrarán por las disposiciones de la ley de sociedades comerciales en lo no previsto y en cuanto sean compatibles.”

⁴ Al momento de redactar este Informe se acaba de aprobar en el Parlamento el Proyecto de Ley de Rendición de Cuentas, el cual incluye un artículo que modifica la cotitularidad en cooperativas de vivienda, en procura de facilitar su aplicación. Este Proyecto también contiene una disposición que introduce cambios en el régimen de distribución de excedentes de las cooperativas en general.

En cuanto al régimen tributario de las cooperativas permanece vigente la normativa anterior correspondiente a cada clase de cooperativas, según lo dispone en el art. 218 de la LGC⁵. Por cierto dentro del ordenamiento jurídico uruguayo habrá otras normas que les serán aplicables cuando así corresponda (civiles, penales, administrativas, etc.), y sobre todo la normativa que corresponda al tipo de actividad u objeto social (o giro) que practique cada cooperativa. En lo atinente a las normas provenientes del Derecho del Trabajo (o Derecho Laboral) ya veremos más adelante que será diferente la situación, según se trate de cooperativas de consumidores (o usuarios) o de cooperativas de trabajadores.

Finalmente, es de señalar que la **Constitución de la República** no incluye normas ni enunciaciones de apoyo al cooperativismo (como sí ocurre en las constituciones de otros países), teniendo solamente una disposición de carácter programático puntual en el inciso tercero del art. 188, la cual se ubica en el Capítulo relativo a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados y establece que:

“El Estado, podrá, asimismo, participar en actividades industriales, agropecuarias o comerciales, de empresas formadas por aportes obreros, cooperativos o capitales privados, cuando concurra para ello el libre consentimiento de la empresa y bajo las condiciones que se convengan previamente entre las partes” (los resaltados son nuestros) (Constitución de la República Oriental del Uruguay, Art. 188).⁶

En suma, el marco regulatorio de las cooperativas en Uruguay se compone básicamente por:

- Ley General de Cooperativas N° 18.407, de 24/10/2008, y modificativas;
- Decreto Reglamentario N° 183/018, de 15/06/2018;
- Ley de Sociedades Comerciales N° 16.060, de 04/09/1989, modificativas y concordantes (subsidiariamente).

⁵ En concordancia con esta disposición, el art. 221 de la LGC estableció: “Deróganse las siguientes leyes y decretos-leyes, salvo todo aquello que refiera a la materia tributaria de las cooperativas...”.

⁶ Esta disposición fue incorporada en la Reforma de la Constitución de 1967 y se trata de una de las formas de economía mixta, en este caso la de inversión de capital estatal en empresas privadas. Con esta norma se puso fin a la discusión que existía sobre el tema, y permite que el Estado participe en la economía y en la dirección de empresas privadas, pero debe cumplir con los siguientes requisitos: “acuerdo entre la empresa privada y el Estado; ley autorizante, que deberá contar con el voto de la mayoría absoluta del total de componentes de cada Cámara, tendrá que determinar el modo de la participación estatal, así como asegurar el grado de intervención pública en la dirección de la empresa” (Korzeniak, 2001: 594).

Conceptualización de la Ley General de Cooperativas N° 18.407 (LGC)

En opinión del catedrático Rippe, la LGC

“constituye un instrumento jurídico adecuado para solucionar el problema de la legislación anterior en cuanto a la anarquía de la legislación cooperativa, a través de una ley que reconoce la unidad sustantiva de las cooperativas en cuanto formas jurídicas regidas por iguales principios y similares reglas de organización y funcionamiento y que acepta a su vez las diversidades motivadas por las particularidades de los respectivos objetos sociales o las aconsejadas por la propia experiencia y realidad del cooperativismo nacional” (Rippe, 2009: 40).

Por su parte, el iuscooperativista argentino Cracogna ha dicho: “La nueva Ley es el producto de un largo proceso de elaboración realizado con activa participación cooperativa el cual dio como fruto un texto moderno que, sin embargo, no ignora la tradición cooperativa del país” (Cracogna, 2011: 7).

En orden a determinar cuál es el modelo que encierra la LGC, podemos utilizar la clasificación que propone Paniagua Zurera al decir que hoy en día existen dos modelos *ius cooperativos* en pugna: el de “la cooperación funcional o economicista y (el de) la cooperación social o conforme a los valores ínsitos en los principios cooperativos” (Paniagua Zurera, 2005: 40)⁷.

Así, los elementos más importantes que ubican a la LGC en el modelo social serían: (i) el expreso reconocimiento de un sector cooperativo (art. 1), (ii) la declaración de que son “las cooperativas de interés general e instrumentos eficaces para contribuir al desarrollo económico y social, al fortalecimiento de la democracia y a una más justa distribución de la riqueza” (art. 2), (iii) la adopción de la definición de la ACI sobre cooperativa (art. 4), (iv) la expresa inclusión de los principios cooperativos con reconocimiento internacional, destacándose que “han de incorporarse a las fuentes del derecho cooperativo como principios generales y aportan un criterio de interpretación del derecho cooperativo” (art. 7) y (v) el reconocimiento del acto cooperativo como relación jurídica que solamente se da en el ámbito cooperativo (art. 9).

Y, por otro lado, los elementos más relevantes que la acercan al modelo economicista serían: (i) los instrumentos financieros de las participaciones subordinadas y participaciones con interés, para captar recursos más allá del aporte regular de los socios (arts. 64 a 67), (ii) la posibilidad de operar con terceros no socios con cierta amplitud: “siempre que no

⁷ Si bien el autor hace referencia al ámbito europeo, consideramos que la clasificación es trasladable a nuestro continente.

comprometa su autonomía” (art. 80), (iii) la posibilidad de integración de otras entidades jurídicas en cooperativas de segundo o ulterior grado con un máximo del 20% del capital social (art. 86), (iv) la ponderación del voto en estas clases de cooperativas (art. 88), y (v) la existencia de las cooperativas mixtas, con parte del capital organizado por las reglas de las sociedades anónimas (art. 90); no obstante, debe señalarse que en la propia ley se establecieron límites en la aplicación de dichos institutos, de manera de que no desvirtúen la esencia cooperativa.

También puede sostenerse que se trata de un cuerpo normativo que ha logrado un equilibrio entre ambos modelos. En palabras de Cracogna referidas al Proyecto de Ley Marco para América Latina (fuente principal en la que abrevó la ley uruguaya) se podría decir que, *mutatis mutandi*, la LGC intenta “un equilibrio doctrinario-empresarial que implica tratar de asegurar la vigencia irrestricta de los principios cooperativos armónicamente compatibilizados con las exigencias de la necesaria eficiencia operativa” (Cracogna, 1992: 216).

Estructura de la Ley General de Cooperativas N° 18.407 (LGC)

La LGC contiene 224 artículos y se estructura en cuatro Títulos, siendo el contenido de los Títulos I, III y IV aplicable a todas las clases de cooperativas, y el Título II está compuesto por 9 capítulos correspondiendo su aplicación a otras tantas clases de cooperativas, respectivamente. Se realiza seguidamente una descripción más detallada:

Título I (Parte General: artículos 1 a 97): comprende siete capítulos que tratan de los siguientes temas: (i) disposiciones generales (reconocimiento del sector cooperativo, definición de derecho cooperativo y de cooperativa, definición del acto cooperativo, denominación, domicilio y sede, principios cooperativos, modalidades, transformación) (ii) constitución, (iii) de los socios, (iv) organización y administración, (v) régimen económico, (vi) asociación, fusión e incorporación, y (vii) otras modalidades de colaboración económica, disolución y liquidación.

Título II (de las Cooperativas en particular: artículos 98 a 184): incluye las normas relativas a las siguientes 9 clases de cooperativas (enumeración que no es taxativa): *de trabajo, de consumo, agrarias, de vivienda, de ahorro y crédito, de seguros, de garantías recíprocas, sociales y de artistas y oficios conexos.*

Título III (de la Promoción y el Control Estatal de las cooperativas: artículos 185 a 214): comprende todo lo relativo a la institucionalidad pública para el fomento del cooperativismo, prestación coactiva para la promoción, desarrollo y educación cooperativa, y al control que ejerce el Estado.

Título IV (Disposiciones Especiales y Transitorias: artículos 215 a 224): se incluyen disposiciones necesarias para facilitar el pasaje del anterior al nuevo régimen jurídico (creación de la Sección Cooperativas dentro del Registro de Personas Jurídicas, vigencia de régimen de retenciones y tributario, transformación de federaciones al formato cooperativo, enseñanza del cooperativismo en todos los niveles de la educación y plazo para la reforma de estatutos).

Contenido de la Ley General de Cooperativas N° 18.407 (LGC)

Es indudable que la unificación de la legislación cooperativa y la incorporación de algunas instituciones jurídicas novedosas, ha ayudado a reforzar la opinión de la existencia del “Derecho Cooperativo” como rama autónoma dentro del ordenamiento jurídico. Es más, la LGC contiene una definición del mismo en estos términos: “conjunto de normas especiales, jurisprudencia, doctrina y prácticas basadas en los principios que determinan y regulan la actuación de las organizaciones cooperativas y los sujetos que en ellas participan.” (art. 3).

También es oportuno remarcar que con la LGC se consolida, en nuestra opinión, la posición de considerar la naturaleza jurídica de las cooperativas como una forma de organización con caracteres propios, diferente a otras formas de asociación, tales como las sociedades (comerciales o civiles) y las asociaciones civiles, o sea, se trata de un *tercer género*. El reconocimiento del Derecho Cooperativo, el concepto de cooperativa, el acto cooperativo, los principios cooperativos, la creación de una sección registral propia, etc., son todos elementos de la ley que abonan esa posición.

La LGC recogió casi textualmente la Declaración de Identidad de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) (aprobada en el Congreso de Manchester, 1995) –también incorporada en la Recomendación 193/2002 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- al definir a las cooperativas como

“asociaciones autónomas de personas que se unen voluntariamente sobre la base del esfuerzo propio y la ayuda mutua, para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada” (LGC, art. 4).

También recoge en forma total los siete principios cooperativos con reconocimiento universal (art. 7).

De la definición antes descripta se deduce el doble carácter de las cooperativas en tanto asociaciones de personas y empresas democráticamente

gestionadas, como así también se las distingue claramente de otras entidades jurídicas, sobre todo de las sociedades comerciales. Mientras las cooperativas se forman con la finalidad de dar satisfacción a necesidades comunes de las personas, el elemento característico de las sociedades comerciales es la integración de aportes de capital con el objetivo de obtener ganancias; siendo además el capital, en estas últimas, el elemento organizador y de poder, mientras que en las cooperativas los socios están todos en pie de igualdad (“una persona, un voto”). Por otra parte, en las cooperativas existe la identidad entre socio y usuario del servicio (pues se trata de la misma persona), cosa que no ocurre en las otras entidades jurídicas.

Para paliar quizás la anotada carencia a nivel constitucional, la LGC preceptuó que el Estado debe “garantizar y promover la constitución, el libre desarrollo, el fortalecimiento y la autonomía de las cooperativas” (LGC, Art. 2), y de que éstas podrán operar en todos los sectores de la economía (art. 4).

Un aspecto peculiar de la Ley es la inclusión del denominado “**acto cooperativo**”, esto es, el reconocimiento de que las relaciones jurídicas que se generan entre los socios y sus cooperativas, y entre las propias cooperativas, tienen por causa la solidaridad y la ayuda mutua y, por ello, se diferencian de otras relaciones jurídicas (sobre todo del acto de comercio -en las cooperativas de consumidores o usuarios- y del contrato de trabajo -en las cooperativas de trabajadores-), estableciéndose asimismo determinada regulación específica para estos actos (art. 9).

Con la aprobación de la Ley 16.156 en 1990, se había centralizado y facilitado el trámite de **aprobación de las personerías jurídicas**, lo cual se mantuvo en la nueva ley. Es decir, se pueden constituir cooperativas libremente sin necesidad de obtener autorización previa, con el solo control de legalidad de los estatutos por parte del Registro de Personas Jurídicas, Sección Cooperativas. En algunos casos las cooperativas deberán obtener luego, la debida autorización para funcionar de la autoridad competente (por ejemplo: cooperativas de salud, de ahorro y crédito que practiquen intermediación financiera, de seguros).

Como regla general la LGC fija en 5 el **mínimo de socios** para constituir una cooperativa de primer grado (art. 8), pero para cooperativas de vivienda el mínimo es de 10 (art. 127) y para ahorro y crédito de 50 (art. 165). En el caso de las cooperativas de segundo o ulterior grado el mínimo es de dos cooperativas miembros (art. 86).

En cuanto a **derechos y obligaciones** que se adquieren/asumen al integrar una cooperativa son de destacar los/las siguientes: **derechos sociales** (arts. 22 y 44): participar con voz y voto en las asambleas; ser elector y elegible para desempeñar cargos en los órganos sociales; participar en todas las actividades de la cooperativa; utilizar los servicios sociales; solicitar información sobre la marcha de la cooperativa al Consejo Directivo o a la Comisión Fiscal; formular denuncias por incumplimiento de la ley,

el estatuto o los reglamentos ante la Comisión Fiscal; renunciar voluntariamente; solicitar conjuntamente con un número de miembros superior al 10% la convocatoria a Asamblea Extraordinaria; y apelar las resoluciones del Consejo Directivo; **derechos económicos:** (art. 72) reembolso de las partes sociales y (art. 70) a cierta parte de los excedentes netos del ejercicio (art. 70); **obligaciones sociales y económicas** (art. 21): realizar los aportes y/o cuotas y/o pagos que correspondan; desempeñar los cargos para los que fuesen electos; respetar y cumplir el estatuto, reglamentos y resoluciones de los distintos órganos sociales; participar en las actividades en cumplimiento de su objeto social; y ser responsable por el uso y destino de la información de la cooperativa.

En orden a la **responsabilidad económica** que se asume al integrar una cooperativa, el art. 20 de la LGC establece dos posibles clases: (1) limitada al aporte del capital integrado y suscrito, o (2) suplementada, en cuyo caso se responde hasta tantas veces el aporte suscrito, pero no más de veinte, y según lo establezca el estatuto. En las agrarias puede superarse el límite de veinte veces y en las de consumo no se permite la responsabilidad suplementada.

En cuanto al régimen económico-financiero-patrimonial la LGC contiene un capítulo que contiene todo lo atinente a: la enumeración y definición de los diversos recursos patrimoniales y no patrimoniales (arts. 52 a 75), incluyendo instrumentos financieros innovadores como son las “*participaciones subordinadas*” y las “*participaciones con interés*” con la finalidad de captar recursos (sea de socios o no socios) para permitir el mejor desarrollo de las cooperativas.

En materia de distribución de excedentes de cada ejercicio, en primer lugar, se deben realizar obligatoriamente una serie de reservas de carácter irrepartibles, y luego se podrá repartir entre los socios en función de las operaciones realizadas (en las cooperativas de consumidores o usuarios) y del trabajo realizado (en las cooperativas de trabajadores) (art. 70); con excepción de las cooperativas de vivienda, en las que está prohibido repartir excedentes entre sus miembros.

También la LGC (arts. 72 y 73) consagra el clásico derecho al reembolso de las partes sociales en el caso de retiro de los socios, estableciendo al mismo tiempo algunos plazos para ello en situaciones deficitarias de las cooperativas, en procura de mantener su viabilidad y continuidad.

Para el caso de disolución y liquidación la LGC (art. 93 a 97) prescribe la aplicación del procedimiento previsto en la Ley de Concursos y Reorganización Empresarial N° 18.387, y establece como destinatario final en caso de sobrante patrimonial al Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOP).

En cuanto a la **organización y administración** la LGC (arts. 25 a 51) establece, con las correspondientes atribuciones y competencias, los siguientes órganos sociales obligatorios: la Asamblea General (AG), el Consejo

Directivo (CD), la Comisión Fiscal (CF) y la Comisión Electoral (CE); y como órganos opcionales: el Comité Ejecutivo, el Comité de Recursos y las Comisiones Auxiliares. Asimismo, en las cooperativas de primer grado establece con carácter obligatorio la conformación de una Comisión de Educación, Formación e Integración Cooperativa (CEFIC).

A partir de la premisa de que las cooperativas son entidades de interés público y destinatarias de políticas públicas de promoción, ellas son objeto de un alto **control estatal**, el cual, de acuerdo a la LGC (arts. 211 a 214), se concentra en la Auditoría Interna de la Nación, con la salvedad de que las cooperativas *de vivienda* son supervisadas por el MVOT y las *sociales* por el MIDES. Las cooperativas están obligadas a inscribirse, a informar de sus asambleas, reformas de estatutos, cambios de autoridades y a presentar sus balances anuales.

Una significativa innovación introducida por LGC (arts. 185 a 210) ha sido la creación del **Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOB)**. Se trata de una persona pública no estatal con el objetivo de “promover el desarrollo económico, social y cultural del sector cooperativo y su inserción en el desarrollo del país”. La conducción del mismo está a cargo de un Directorio de 5 miembros (3 por el Estado y 2 por el sector cooperativo), y la financiación es de cuenta de fondos públicos presupuestales y del propio sector por medio de la Prestación coactiva para la promoción, desarrollo y educación cooperativa.

En el **régimen fiscal** se mantuvo el vigente con anterioridad de la LGC, conformado por una serie de disposiciones legales aprobadas por clases de cooperativas y que refieren, sobre todo, a algunas exoneraciones al régimen general. Básicamente se encuentran exoneradas del impuesto al patrimonio (IP) y del impuesto a las rentas de las actividades económicas (IRAE).

El Derecho del Trabajo y la negociación colectiva

Ahora bien, a esta altura es pertinente pasar al tratamiento de las implicancias de la LGC desde el punto de vista de la negociación colectiva. Y para ello resulta necesario hacer algún desarrollo, aunque más no sea sucinto, sobre el concepto y la evolución de la *negociación colectiva*, y ver luego de qué forma se vincula esta con las cooperativas. Pero antes recordemos –también brevemente– el recipiente mayor dentro del cual el instrumento de la *negociación colectiva* se encuentra: el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo.

El maestro Héctor-Hugo Barbagelata señala que las inquietudes jurídicas en torno a lo laboral surgen “en medio de la llamada cuestión social y es en función de ella que se propaga un *nuevo derecho*”, y agrega: “el estudio, la meditación y la búsqueda de soluciones, incluso legislativas, para lo que

dio en llamarse *moderna cuestión social*, representan el punto de partida y el eje del pensamiento laboralista original” (Barbagelata, 2009: 16).

Por su parte, el reconocido juslaboralista uruguayo, Américo Plá Rodríguez, nos da la pista acerca de qué fue lo que impulsó a este nuevo derecho:

“La unión de los trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizada por los empresarios. Al principio, la unión de los trabajadores engendró la atención pública sobre el fenómeno laboral. De esa atención por el fenómeno laboral derivó la legislación del trabajo. La legislación del trabajo fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir trabas para la unión y, en un segundo momento crear estímulos para la unión de los trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales, surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: la de origen profesional y extraetático que tuvo en los convenios colectivos su máxima expresión” (Plá Rodríguez, 1989: 43).

Asimismo, desde el punto de vista histórico no está de más recordar que las cooperativas y los sindicatos se insertan dentro de un fenómeno que se denomina de forma general: el asociacionismo, cuyo origen se ubica en Europa y está estrechamente vinculado al proceso de la doble revolución que ocurrió en los siglos XVIII y XIX (Revolución Francesa y Revolución Industrial), que consolidó el sistema de producción capitalista y dos clases sociales antagónicas: la burguesía (poseedora del capital) y el proletariado (poseedora de la fuerza de trabajo). Sobre ese origen común “en un primer momento, en la práctica generalidad de los movimientos asociativos obreros se mezclan aspiraciones políticas, sociales y económicas (Paniagua Zurera, 2005: 30)”.

También Barbagelata nos explica que aquella cuestión social emergió por “ciertas transformaciones de variado tipo y, como dato básico, el trabajo prestado a terceros, bajo una relación técnicamente libre, debe haber sustituido al realizado bajo los regímenes jurídicos y sociales de la esclavitud o la servidumbre.” Y agrega que muy pronto quedó claramente establecido que “este derecho naciente no podía ser entendido si no se tomaba en cuenta la relación de poder que envuelve los intercambios laborales”. Asimismo, destaca que la trayectoria de este nuevo derecho dio lugar al intervencionismo estatal, fue creando sus bases teóricas -a nivel individual y colectivo- y avanzó hacia la constitucionalización y la internacionalización, “al tiempo que se intentaba explicar jurídicamente los poderes de la empresa, e incluso democratizarla”.

Aquel nuevo derecho poco a poco se fue consolidando como el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral que hoy en día conocemos, y que contiene

las regulaciones del llamado derecho individual del trabajo (siendo su figura típica el contrato de trabajo) y del derecho colectivo del trabajo (dentro del cual hallamos a la libertad sindical, el derecho de huelga, y particularmente **la negociación colectiva y los convenios colectivos**).⁸

En particular el Derecho Colectivo del Trabajo, que es el que más importa en este capítulo, ha tenido diversas etapas “que marcarán los avances de la construcción jurídica y el progreso de las tutelas laborales de la disciplina, definiendo las características de los modelos nacionales de relaciones laborales”, de acuerdo a lo señalado por Raso y Castello (2021: 20).

Básicamente esas fases se identifican por:

- a) la constitucionalización de los principales derechos colectivos (la huelga, la sindicalización y, en forma implícita, la negociación colectiva) en la Constitución de 1934;
- b) la aprobación de la ley de los consejos de salarios N° 10.449 en 1943;
- c) la ratificación de los Convenios Internacionales N° 87 (libertad sindical y protección del derecho a la sindicalización) y N° 98 (derecho a la sindicalización y negociación colectiva) operada por Ley N° 12.030 en 1953; y
- d) las leyes N° 17.940 de 2006 (libertad sindical), N° 18.508 de 2009 (negociación colectiva del sector público) y N° 18.566 de 2009 (negociación colectiva en la actividad privada).

Volviendo ahora al concepto de “negociación colectiva” que comenzábamos a analizar en capítulos anteriores, es del caso consignar que los autores Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia destacan que dicha expresión tiene varias acepciones: puede ser entendida como “método”, como “estructura” o como “sistema”, siendo la de uso más corriente la primera, en cuyo mérito se entiende por “negociación colectiva” a una “secuencia de actividades de comunicación, presión y persuasión desarrolladas por determinados sujetos, con propósito de regulación de ciertas relaciones sociales”. Asimismo, estos autores agregan que la negociación colectiva es en esencia un “procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses distintos” (en Raso Delgue et al., 2021: 181).

Por su parte, la OIT luego de afirmar que la negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la OIT y

⁸ Más adelante se hará un mayor desarrollo de esta temática al comparar el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo con el Derecho Cooperativo.

reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998, explica que constituye

“un proceso voluntario en el cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares. Puede suponer la participación directa de los empleadores, o de sus representantes a través de sus organizaciones, y de los sindicatos o, en su defecto, de representantes designados libremente por los trabajadores” (OIT, 1998).

Así pues, en un sentido amplio y considerando a la negociación colectiva como “método”, podemos decir que en todo grupo humano (aun en una familia) ocurren tales procesos de negociación, en tanto y cuanto dos o más personas pueden en cualquier circunstancia “negociar” en procura de llegar a un acuerdo o “pacto” sobre cuestiones de menor o mayor complejidad; en este sentido es claro que en el interior de las cooperativas ocurren esos procesos de negociación en forma permanente. Empero, el concepto de “negociación colectiva” en el campo del Derecho, y tal cual es nuestro objeto de análisis, es muy claro que se refiere a la negociación que llevan a cabo trabajadores y empresarios en relación con el salario y demás condiciones de trabajo, la cual generalmente se plasma en “convenios colectivos”, y se ubica dentro del llamado Derecho Colectivo del Trabajo.

Por otro lado, esos convenios colectivos dan contenido al contrato individual de trabajo entre el empleador y el trabajador, el cual puede definirse como “aquel por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirle” (Plá Rodríguez, 1976: 107).

Las particularidades de las relaciones cooperativas: los actos cooperativos

Nos hemos referido primeramente al marco normativo cooperativo y luego a los caracteres principales del Derecho del Trabajo, de la negociación colectiva y del contrato de trabajo, los que se relacionan o emergen de dos manifestaciones distintas de la vida en sociedad: la cooperativa y la laboral. De alguna forma hemos intentado perfilar las relaciones cooperativas, por un lado, y las relaciones laborales, por otro. Pero, daremos un paso más en la caracterización de las relaciones cooperativas, para, finalmente, analizar la conexión entre el marco jurídico cooperativo (sobre todo a partir de la aprobación de la LGC) y la negociación colectiva.

Ya se señaló que la LGC (art. 9) prevé expresamente los *actos cooperativos*, que se trataría de la denominación jurídica dada a una realidad

con características propias: la de las relaciones asociativas que se dan en el seno de las cooperativas (a las que también hemos llamado relaciones cooperativas); tratándose de actos jurídicos que, estrictamente, no son contratos sinalagmáticos ni operaciones de cambio (por ejemplo, no son contratos de compraventas ni contratos de trabajo).

Como señalan Reyes Lavega *et al* (2011) al referir a las relaciones que se generan en las cooperativas, se los describe del siguiente modo:

“El acto cooperativo, como acto interno que es, relaciona a la cooperativa con los socios u otras cooperativas, no con terceros. La actividad que desarrolla con los socios es la que resulta de su objeto social, fijado en el estatuto, y la finalidad es la perseguida por éstos: la satisfacción de sus necesidades (de vivienda, de crédito, de bienes o servicios, de una fuente de trabajo). Esas necesidades, comunes a los socios, son satisfechas por medio de la actividad de la cooperativa, mediante la ayuda mutua y el esfuerzo propio. No existen dos partes con intereses opuestos” (Reyes Lavega *et al*, 2011: 56).

Y agregan:

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

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

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

Y en las cooperativas de trabajo en particular los actos cooperativos que nacen de las relaciones cooperativas (asociativas) se diferencian especialmente de los contratos de trabajo, en los cuales, como se dijo antes,

su nota típica es la relación de dependencia o subordinación (del empleado hacia el empleador), y se expresa en Reyes Lavega et al.

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

Una clasificación de las cooperativas que ayudará a ver cuál es la conexión de estas con la negociación colectiva

Hasta ahora hemos intentado dejar clara la diferencia entre las relaciones laborales (que emergen del contrato de trabajo cuya nota típica es la de subordinación o dependencia del trabajador, como ya se dijo) de las relaciones cooperativas que emergen, en principio, del contrato plural de organización y se plasman en los llamados actos cooperativos. Pero, en el ámbito de las cooperativas también existen relaciones laborales (o contratos de trabajo) y para explicar esto nos parece adecuado referir a la clasificación contenida en la LGC: “(Modalidades).- Las cooperativas, de acuerdo al objeto del acto cooperativo, serán de trabajadores, de consumidores (o usuarios) o de trabajadores y consumidores a la vez (LGC, Art. 10)”

Las cooperativas de consumidores o usuarios son aquellas que, de manera amplia, les proporcionan o suministran a las personas socias (físicas o jurídicas) algún (o algunos) tipo de bien o servicio. Por ejemplo, artículos de primera necesidad que la cooperativa adquiere en el mercado evitando la intermediación y abaratando costos a sus socios/as, algún bien para obtener el cual contrata su producción como es el caso de vivienda, algún servicio como es administrar el ahorro de sus miembros y con él brindarles créditos, o la comercialización de la producción individual de los socios, o les brinda a estos algún insumo o servicio técnico para facilitarle su actividad productiva, o el servicio de un sistema de riego, o la distribución de energía en cierta región, etc. En esta modalidad, pues, el socio se ubica en una posición de consumidor o usuario, con relación a la cooperativa. De las previstas en la LGC (Título II, De las cooperativas en particular) la inmensa mayoría, son de esta clase: agrarias, de consumo, de ahorro y crédito, de vivienda, de seguros, etc.

Por otra parte, las cooperativas de trabajadores son las que tienen por objeto proporcionar a los socios una fuente o puesto de trabajo.

En este caso, los productos (bienes o servicios en sentido amplio) resultantes del trabajo cooperativo se comercializan en el mercado. La actividad corporativizada es la interna, es decir, la que llevan a cabo los propios socios cuando elaboran o prestan ese determinado bien o servicio, dirigido al mercado. De la LGC claramente pertenecen a esta clase las cooperativas de trabajo, las cooperativas sociales y las cooperativas de artistas y oficios anexos.

Así pues, la clasificación en cooperativas de consumidores y en cooperativas de trabajadores se realiza a partir de la situación (o posición) de las personas (socias/os) con relación a la cooperativa: en las primeras las personas se proveen o adquieren determinados productos, bienes o servicios en sus cooperativas; en las segundas las personas desarrollan directamente un trabajo en o para la cooperativa. También puede haber cooperativas de trabajadores y consumidores a la vez, esto es, en las que haya de las dos clases de socios (la LGC así lo establece).

Las relaciones laborales y la negociación colectiva en las cooperativas

Las caracterizaciones y explicaciones realizadas hasta acá nos permiten describir con más elementos, las circunstancias en las que se conectan las cooperativas con el instrumento de la negociación colectiva.

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

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

los propios socios. Para más claridad veamos lo que establece el art. 99 de la LGC respecto de las cooperativas de trabajo:

“Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica. La relación de los socios con la cooperativa es societaria” (LGC, Art. 99) (el resaltado es nuestro).

Deben hacerse dos salvedades importantes: la primera es que el hecho de que, como dijimos, en las cooperativas de consumidores o usuarios quienes realizan las actividades operativas son personas bajo el régimen laboral (empleadas) no significa que no pueda haber (o no haya) cooperativas de ese tipo en las cuales sus integrantes practiquen ellos mismos las actividades tendientes a cumplir con el objeto de la cooperativa, sin recibir paga (salario) por ello, es decir, sin revestir la calidad de empleados. Esto por lo regular ocurre cuando se trata de cooperativas pequeñas o de poco volumen, o en los tiempos iniciales de las cooperativas; en general, cuando las cooperativas crecen y sus actividades demandan más tiempo, especialización y sofisticación los socios permanecen al margen de esas actividades prácticas (operativas, administrativas, financieras, de gestión) y quienes las realizan, reiteramos, son personas bajo el esquema de relación laboral (régimen asalariado). Por cierto, aun cuando los socios no lleven a cabo las tareas operativas siguen manteniendo la conducción de las cooperativas bajo el esquema o régimen oportunamente descrito (ver numerales 4 y 5 en cuanto al régimen de funcionamiento cooperativo).

La salvedad antes realizada nos lleva a realizar la siguiente aclaración o señalamiento: las personas en esta clase de cooperativas pueden revestir en las dos calidades, es decir, puede haber personas que sean socias y empleadas a la misma vez. Pero en estos casos hay claramente un desdoblamiento: a las personas en tantas socias se les aplica el régimen de funcionamiento cooperativo, y a esas mismas personas en tanto empleadas de las cooperativas se les aplica el régimen jurídico general correspondiente a los trabajadores, con las particularidades que posea el sector de actividad donde la cooperativa se ubique. Esta doble calidad es admitida por lo general en casi todas las legislaciones cooperativas, pero en algunos casos existen algunas variantes o condicionantes, siendo el caso precisamente de nuestro país: en efecto, como ya lo adelantáramos en el Capítulo III, la LGC prevé en el art. 22 literal H) lo que sigue:

“Cuando la naturaleza de la cooperativa lo permita, los empleados podrán ser socios de ella pero no podrán votar cuestiones relativas a su condición en las Asambleas ni formar parte de los otros órganos

sociales, sin perjuicio de otras estipulaciones que se establezcan en el estatuto. En todo caso gozarán de un tratamiento no inferior al que la legislación otorga a los trabajadores de la misma actividad” (LGC, Art. 22).

La antes citada disposición deja librado, de algún modo, a las regulaciones de los Estatutos de cada cooperativa determinar, “cuando la naturaleza de la cooperativa lo permita”, si las personas pueden ser socias y empleadas a la vez. Pero, en ese caso, se establece claramente una limitación: las personas con la doble condición al ejercer su rol de socias “no podrán votar cuestiones relativas a su condición (el de empleadas) en las Asambleas ni formar parte de los otros órganos sociales”; por ejemplo, estos socios no podrán votar decisiones que refieran al salario o demás condiciones de trabajo. Y, asimismo, es claro que el Estatuto podrá estipular otro tipo de condiciones y/o limitaciones, en tanto establece la ley: “sin perjuicio de otras estipulaciones que se establezcan en el estatuto.”

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

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico -y tal como lo dijimos ya en este capítulo- es indudable que a las relaciones laborales (relaciones de dependencia) que se generan en las cooperativas le son aplicables, en su totalidad, las normas del Derecho del Trabajo, tanto las del Derecho Individual como las del Derecho Colectivo, y dentro de este todo lo atinente a la “negociación colectiva”. Es así, pues, que las cooperativas en este caso operan como empleadoras y -como tales- tienen el derecho-obligación de entablar negociaciones dentro del marco regulatorio oportunamente mencionado (ver numeral 6). Es cierto que, al día de hoy, dentro de dicho marco no están expresamente reconocidas las empresas cooperativas y sus particularidades, que claramente las diferencian de las empresas clásicas de capital, y, por ende, no existen disposiciones o instrumentos específicos que contemplen esas particularidades. Volveremos sobre estos asuntos más adelante.

A manera de comentario final recordamos, pues, que la negociación colectiva estará siempre presente por lo menos en todas aquellas cooperativas

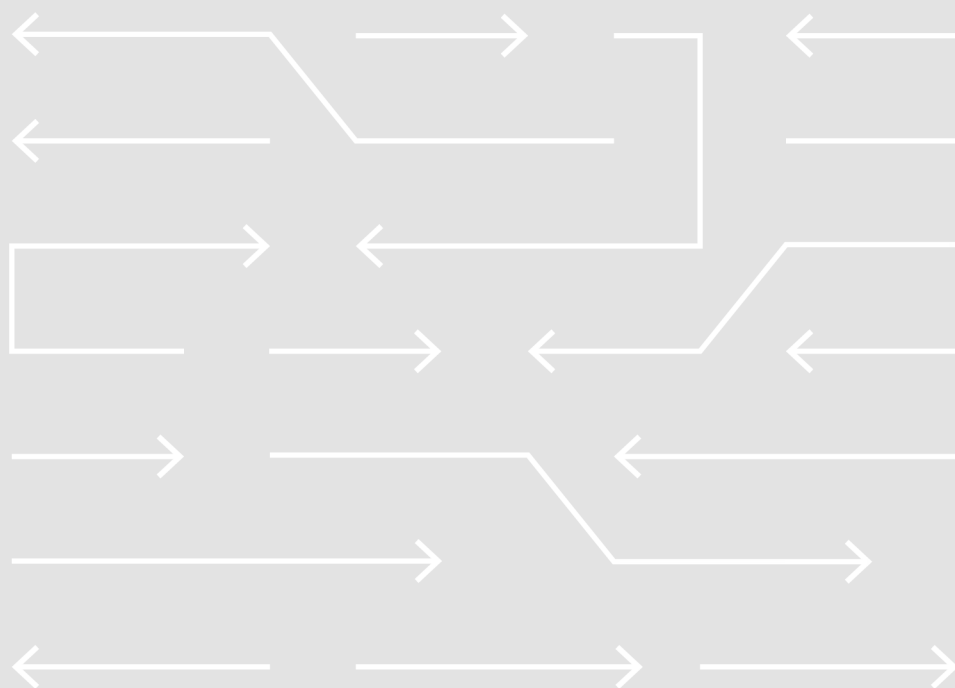
de consumidores o usuarios (agrarias, de consumo, de vivienda, de ahorro y crédito, de seguros, etc.) y cooperativas de trabajadores (cooperativas de trabajo) en las cuales haya personas bajo el régimen de relación de dependencia (empleadas).

Referencias bibliográficas

- BARBAGELATA, H. H. , (2009)**, La evolución del pensamiento juslaboralista, Montevideo, FCU
- CRACOGNA, D., (2011)**. Prólogo, en Reyes Lavega, S. et al. Derecho Cooperativo Uruguayo, Montevideo, FCU.
- CRACOGNA, D. (1992)**, Problemas actuales del Derecho Cooperativo, Bs. As., Intercoop
- CRACOGNA, D. (2011)**. La legislación de defensa del consumidor y las cooperativas en Boletín de la AIDC N° 45, Bilbano, Universidad de Deusto
- CUESTA, E. (2006)**. Manual de Derecho Cooperativo, BS. As., Editorial Abaco
- KORZENIAK, J., (2001)**, Derecho Público, Montevideo, FCU
- LAIDLAW, A. (1980)**, Las cooperativas en el año 2000, Bs. As., Intercoop
- OIT (1998)**. “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- PANIAGUA ZURERA, M. (2005)**, Tratado de Derecho Mercantil. La sociedad cooperativa y las entidades mutuales. Tomo XII, Volumen 1, Madrid, Marcial Pons Derecho
- PLA RODRÍGUEZ, A. (1976)**, Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Montevideo, Acali
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1989)**, Los principios del Derecho del Trabajo. Bs.As., Ediciones Depalma
- RASO DELGUE, J. CASTELLO, A. (2021)**. Derecho del Trabajo, Tomo IV, Montevideo, FCU
- REYES LAVEGA, S.; GUTIÉRREZ, D.; LAMENZA, A.; Y MACHADO, J., (2011)**, Derecho Cooperativo Uruguayo, Montevideo, FCU
- RIPPE, S. (1986)**, Los problemas jurídicos de las cooperativas, Montevideo, FCU
- RIPPE, S. (2009)**, “Innovaciones introducidas en la legislación cooperativa de Uruguay por la ley general de cooperativas” en el Boletín de la AIDC N° 43, Bilbao, Universidad de Deusto
- URUGUAY (2008)**. Ley N° 18.407 y modificaciones incluidas. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18407-2008>

CAPÍTULO VII

La normativa interna de las cooperativas, el papel de los estatutos y sus reglamentos



Introducción

El derecho regulatorio de las cooperativas está contenido en la Ley General de Cooperativas N° 18.407 (en adelante LGC), pero también en otros cuerpos normativos, tales como el decreto reglamentario N° 183/018, y los estatutos y reglamentos de cada cooperativa.

En este capítulo abordaremos, en primer lugar, los conceptos y definiciones acerca de los estatutos y reglamentos de las cooperativas; luego haremos referencia a algunas instituciones que integran el Derecho del Trabajo (o Derecho laboral); y, finalmente, veremos la conexión que puede haber entre esos diversos instrumentos, como así también la potencialidad que pueden llegar a cumplir (especialmente los reglamentos internos) en el funcionamiento interno de las cooperativas, especialmente en las cooperativas de trabajo.

Los estatutos de las cooperativas

La LGC no contiene una definición sobre el Estatuto, por eso recurrimos a la doctrina:

“El estatuto es el conjunto de reglas establecidas por los asociados que organizan la vida del ente, fijan sus derechos y obligaciones y las de los órganos sociales, y regulan el funcionamiento, disolución y liquidación de la cooperativa” (Althaus, 1977: 203).

A su vez, siguiendo el desarrollo realizado por la Dra. Elsa Cuesta, se puede afirmar que los estatutos de las cooperativas tienen los siguientes caracteres:

Son una regla de derecho: contienen disposiciones de carácter general y abstracto y excepcionalmente disposiciones particulares (por ejemplo, relativas a determinados cargos y las funciones asociadas a ellos). Son generales porque implican a cada asociado en igual forma y permanentes porque son inmutables hasta tanto no sea modificado por el órgano de voluntad colectiva que lo aprobó. Producen efectos respecto de asociados y de terceros. Estos últimos obedecen a la inscripción de los estatutos en un Registro Público, lo cual implica un efecto erga omnes (“contra todos, respecto de todos”) en lo relativo a la personería jurídica, el objeto social, el domicilio, la representación de la cooperativa, etc.

Son generales: determinan el fin, la situación de los asociados, sus derechos y obligaciones, de modo general, crean el estado tipo

de asociado, ello para hacer la aplicación particular de las situaciones objetivas descritas en las normas que ligan a todos los asociados.

Son imperativos: Las normas dictadas por el gobierno de la cooperativa son de cumplimiento inexcusable, porque los miembros de grupo persiguen en común el mismo fin, por lo tanto, las reglas que determinan dicho fin lo poner en ejecución deben ser imperativas para la consecución del mismo, apareciendo entonces como imponiéndose necesariamente a la voluntad del individuo.

Son reglas aceptadas: las normas contenidas en los estatutos han sido plasmadas por la voluntad del grupo. Y los miembros que posteriormente se incorporan a él adhieren a su contenido, en forma expresa o tácita.

Son reglamentarios: Dicho carácter explica su valor respecto de terceros, que, conocedores de su contenido, dada su publicidad a través de su inscripción en el registro público, se relaciona con la entidad.

Son de interpretación amplia: Si bien tal carácter no es absoluto, los estatutos se deben interpretar teniendo siempre en mira el fin de la cooperativa. En la duda se debe aplicar la máxima in dubio pro socio. (Cuesta, 2006: 50-51)

Si bien -como dijimos- la LGC no contiene una definición del Estatuto, es muy claro que este constituye un elemento inescindible a la constitución de la cooperativa, al funcionamiento de la misma e, incluso, a su eventual disolución y liquidación. En efecto, de los arts. 12 y 13 se desprende lo siguiente:

“Las cooperativas se constituirán por la decisión de una asamblea citada a ese fin, la que aprobará el estatuto, y en la que se suscribirán partes sociales y se elegirá a los miembros de los órganos sociales” (LGC, 2008, Art. 12)

“La cooperativa será persona jurídica desde la inscripción en el Registro de Personas Jurídicas, Sección Registro Nacional de Cooperativas . el que efectuará el control de legalidad sobre el estatuto social, el que deberá contener las previsiones establecidas en la presente ley” (LGC, 2008, Art.13).

Por su lado, el art. 15 estipula cual es el contenido mínimo del estatuto, a saber: denominación y domicilio; designación precisa del objeto social; régimen de responsabilidad; capital inicial y valor de las partes sociales;

organización y funciones de la Asamblea General y procedimientos y formas de elección de todos los órganos sociales electivos de creación estatutaria; condiciones de ingreso, retiro, suspensión y exclusión de los socios, y sus derechos y obligaciones; forma de distribución de excedentes y asunción de pérdidas; formación de reservas y fondos permanentes; fecha de cierre del ejercicio económico; normas sobre integración y educación cooperativa; procedimientos de reforma del estatuto, disolución y liquidación; destino de los bienes para el caso de disolución; y forma de representación de la cooperativa. No está demás señalar que los estatutos en muchos de sus artículos repiten los textos legales, cumpliendo por ello, en gran medida, un fin de conocimiento y educación.

En cuanto a la naturaleza jurídica, la posición predominante califica al *estatuto* como un *contrato plurilateral de organización*, el que se caracteriza por no haber “intereses contrapuestos entre los futuros asociados: comprometidos a regirse por la regla de la democracia desde el mismo momento de la convocatoria a la asamblea constituyente”, y se trata de un contrato sin plazo de duración, lo cual se relaciona con el primer principio cooperativo, el de libre ingreso o “puertas abiertas”, sin perjuicio de que en el caso de las cooperativas de trabajo el mismo está restringido por la naturaleza de la entidad (Pastorino, 1993: 52).

Los reglamentos de las cooperativas

Por otro lado, tenemos que **los reglamentos de las cooperativas** tampoco encuentran una definición expresa en la LGC, pero se hace referencia a ellos (sin el carácter de “necesariedad” como en el caso del Estatuto) en varios artículos de la Parte General: 21, 22, 26, 31, 34, 40, 45 y 47.

El reglamento puede ser definido como el conjunto de reglas adicionales al Estatuto aprobado por la Asamblea General, que tiene por objeto regular determinados aspectos de la organización y el funcionamiento de la cooperativa, y acerca de los derechos y las obligaciones de los socios.

Puede existir un solo reglamento o varios separados por área temática. Así, en la práctica es muy común que existan reglamentos relativos al funcionamiento de los órganos sociales (asamblea, consejo directivo, etc.), procedimiento de las elecciones, condiciones para acceder a los servicios, sobre distribución de excedentes, planes de créditos, etc.

Los reglamentos en las cooperativas adquieren mayor trascendencia que en otras organizaciones desde que sirven para regular en detalle la actividad inherente al cumplimiento de su objeto, como también las relaciones intrasocietarias y la forma en que han de cumplirse las prestaciones accesorias por los asociados (por ejemplo, en las cooperativas de trabajo); su contenido dependerá del objeto y actividad de la entidad, de las secciones

con que cuente, etc., y podrá referirse también a aspectos de organización interna (Verón, 2009: 64).

Por cierto, los reglamentos no pueden contradecir ni variar estipulaciones estatutarias ni legales; su alcance, se circunscribe al dictado de disposiciones accesorias o de detalle explicativas del estatuto. De acuerdo al art. 34num. 1) de la LGC, es competencia exclusiva de la Asamblea General “Aprobar, modificar e interpretar el estatuto y los reglamentos de la cooperativa”.

Una gran diferencia que tienen los reglamentos con los estatutos es el hecho de que los primeros no se inscriben en un Registro Público, razón por la cual solo producen efectos en el interior de cada cooperativa. Pero los demás caracteres jurídicos que hemos explicado en relación con los Estatutos son aplicables a los Reglamentos.

El poder de dirección y el poder disciplinario. Los reglamentos internos. Los convenios colectivos.

Como anunciamos al comienzo, repasaremos ahora los conceptos sobre algunas instituciones jurídicas que están dentro del Derecho del Trabajo (o Derecho Laboral), para analizar en el siguiente apartado su aplicabilidad o no en las empresas cooperativas.

Siguiendo las enseñanzas de Raso Delgue y Castello podemos decir que el **poder de dirección** es la potestad reconocida al empresario (al empleador) para la organización técnica de la empresa, y se parte de la premisa de que la misma está firmemente ligada a la realización del trabajo en conjunto: es un elemento esencial de la empresa “que se confunde con su misma definición al ser la condición primera para dar cohesión a esa yuxtaposición de trabajo subordinado” (Raso Delgue y Castello, 2015, 333).

El poder de dirección implica tres diferentes tipos de funciones: la de decisión ejecutiva (fijar turnos, horarios, disponer traslados, etc.), el dictado de ordenes e instrucciones (tendientes a la organización del trabajo) y la función de control y vigilancia (Montoya Melgar, 1965, 147-148).

Como consecuencia del poder de dirección surge el **poder disciplinario**, es decir, la potestad del empleador de calificar determinadas conductas del personal subordinado como “faltas” y aplicar la sanción que considere conveniente, sin ningún control externo; los controles podrán venir posteriormente.

Ese poder disciplinario no es absoluto, sino que tiene determinados límites, considerándose que las sanciones son legítimas cuando tienen como finalidad corregir, enmendar o encausar la conducta del trabajador en la empresa, y, asimismo, mantener un clima de mutuo respeto en la comunidad laboral (Castello, 2001: 341).

Por otro lado, tenemos que el **reglamento de taller** o también conocido como **reglamento interno** o reglamento de trabajo, es “la colección ordenada de las reglas especiales relativas al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplicables para el caso de su incumplimiento” (Barbagelata, 1951: 18).

Estos reglamentos podrán ser consensuados cuando resultan de un acuerdo entre empresario y trabajadores, y podrán tener la naturaleza de convenio colectivo si se acuerda en el marco de una negociación colectiva. Podrán también emerger de la decisión unilateral del empresario en el marco del poder de dirección y disciplinario.

La doctrina uruguaya reconoce a los reglamentos internos como fuente de derecho de trabajo extraetático y la jurisprudencia ha señalado que

“el reglamento interno -aún consensuado- no tiene un valor absoluto y no puede entenderse como un salvo conducto patronal, siendo reserva de los jueces entender si las cláusulas del mismo han establecido disposiciones que puedan considerarse privativas de la potestad judicial o contrarias a la ley” (Raso Delgue y Castello, 2005: 62).

Y en cuanto a la **negociación colectiva y los convenios colectivos** -que fueron tratados con mayor detalle en otros capítulos- solo recordamos que la primera es

“la expresión abreviada de un proceso de dialogo, acercamiento y, eventualmente, acuerdos entre los trabajadores organizados y el empresario o una o varias organizaciones de empresarios. La composición dinámica del conflicto que genera el trabajo por cuenta ajena es de este modo el fundamento de la negociación colectiva” (Raso Delgue y Castello, 2021: 181);

y en cuanto a los convenios colectivos reproducimos la siguiente definición:

“son acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos de trabajo” (Plá Rodríguez, 1988: 11).

Los reglamentos internos en las cooperativas de trabajo

Ahora bien, volviendo al “mundo cooperativo” es de recordar que en el caso de las *cooperativas de consumidores o usuarios* tienen casi siempre personal asalariado, o sea, se entablan relaciones laborales, plasmadas en contratos de trabajo; por lo cual, la aplicabilidad de las instituciones del Derecho Laboral antes referidas es indudable. Pero más que nada nos interesa focalizar el análisis en las *cooperativas de trabajadores* y en sus reglamentos internos de trabajo.

El juscooperativista argentino Armando Alfredo Moirano concibe de manera indubitable que las relaciones cooperativas son cosa totalmente diferente de las relaciones laborales. En primer lugar, ensaya esta definición de cooperativa de trabajo:

“una asociación voluntaria de personas con intereses económicos, sociales y culturales comunes, que con su aporte de capital y trabajo personal, constituyen una empresa de gestión democrática y propiedad colectiva, para la producción de bienes y servicios destinados a terceros” (Moirano, 2010: 35).

Y luego profundiza en sus características y dice que si bien las cooperativas participan de elementos comunes tanto a las sociedades como a las asociaciones, es indudable que prevalece en ellas la matriz asociativa: igualdad de derechos y obligaciones de los asociados¹, organización democrática, apropiación de los excedentes por parte de los asociados y no del capital, cuerpo normativo propio dictado por los mismos asociados que se somete a él. Es de recordar asimismo que ser asociado, conforme la exigencia del principio de la ACI, conlleva el cumplimiento de dos condiciones: una objetiva, que es estar en condiciones de cumplir con el objeto social y las exigencias previstas estatutariamente para asociarse; y otra subjetiva, que consiste en asumir las responsabilidades y el compromiso propio de ser asociada. Y en cuanto a las cooperativas de trabajo en particular explica que tienen por objeto asumir por su propia cuenta, valiéndose del trabajo personal de sus asociados, las actividades necesarias para la producción de bienes o servicios. De donde se desprende que esta producción es el medio de cumplir con el servicio de dar ocupación o la

¹ Coincidimos con Moirano en que la expresión asociada/o es la más adecuada para denominar a los integrantes de las cooperativas, pero en general utilizamos la expresión “socio” porque es la contenida en la LGC uruguaya. La Exposición de Motivos de esta ley lo explicaba del siguiente modo: “... en cuanto a la terminología, ante dos o más posibilidades en el Proyecto de Ley se optó por el criterio de utilizar el término más usual en el ámbito cooperativo. Así, por ejemplo, para denominar a los integrantes de una cooperativa ante los términos socios, asociados, miembros, etc., se decidió por el de socios ... ” (archivo. presidencia.gub.uy)

ocasión del trabajo a los asociados. Es en la realización de este servicio donde se produce el acto cooperativo. En ellas la relación asociativa excluye la relación laboral o de dependencia y el conjunto de los asociados asume el riesgo empresarial (Moirano, 2010: 67-68).

Con relación al acto cooperativo que se introduce en el derecho positivo² se trata del acto voluntario lícito que tiene por fin inmediato establecer relaciones jurídicas cooperativas. En tanto especie del acto jurídico, sus elementos son: el sujeto, el objeto y la causa-fin; cuando se trata de cooperativas de trabajo, sus sujetos son la cooperativa y el asociado, exclusivamente; su objeto, la producción de bienes o servicios; y su causa-fin, satisfacer la necesidad ocupacional (Moirano, 2010: 70).

Finalmente, el autor que venimos citando nos explica que en las cooperativas de trabajo es especialmente importante el llamado genéricamente reglamento interno que regula las cuestiones referidas a la forma y ejecución de los trabajos; cargos y funciones de la organización empresarial; régimen de licencias; régimen disciplinario; el procedimiento previo a las sanciones de suspensión y exclusión que garantice al asociado el derecho de defensa, etc. (Moirano, 2010: 55). Para mayor desarrollo, repasemos los títulos de los capítulos de un Modelo de Reglamento Interno: 1) Bases de organización; 2) El aporte del trabajo personal del asociado; 3) La participación en los resultados de la empresa común; 4) Los anticipos mensuales; 5) Ingreso de nuevos asociados; 6) Algunas obligaciones del asociado en particular; 7) Los días de trabajo; 8) Algunos derechos del asociado en particular; 9) Las licencias; 10) Régimen disciplinario; 11) Contenido de la resolución y graduación de la sanción; 12) Algunas infracciones en particular; 13) La suspensión por disminución o falta de trabajo; 14) Disposición transitoria (Moirano, 2010: 191-206).

Ahora bien, el repaso de las características propias y la especificidad de las cooperativas, así como la reseña de los contenidos de un modelo de reglamento interno (o reglamento interno de trabajo) de una cooperativa de trabajo -precedentemente realizados- sirven para apreciar la gran importancia que tienen para las relaciones cooperativas instrumentos tales como el estatuto y el reglamento (y especialmente el reglamento interno o reglamento de trabajo). Empero, en la práctica de nuestro país no hay un uso muy extendido de, por ejemplo, los reglamentos internos de trabajo; más que nada son las cooperativas grandes quienes lo utilizan y no son tan completos como el modelo descripto precedentemente.

Entonces, es pertinente señalar que parte de las regulaciones que podrían lógicamente estar incluidas en un estatuto y más que nada en un reglamento interno (al ser menos rígida su posibilidad de reforma puede resultar este un instrumento más apto), están contenidas en los convenios colectivos

² Recordamos que en el caso de Uruguay el acto cooperativo está contenido en el art. 9 de la LGC N° 18.407.

correspondientes a la rama de actividad o incluso en la legislación laboral de carácter general (piénsese, por ejemplo, en: jornada de trabajo, remuneraciones/salarios, aguinaldo, horas extras, descansos, feriados, vacaciones anuales, salario vacacional, licencias especiales, etc.). Y esta normativa laboral antes mencionada recuérdese que es de aplicación a las cooperativas de trabajo, conforme a lo establecido por la LGC:

“Las remuneraciones mensuales de los socios de la cooperativa, a cuenta de los excedentes, no podrán ser inferiores al laudo y demás beneficios sociales que correspondan según la ley o el convenio colectivo aplicable a la actividad económica donde gire la cooperativa, con todos los beneficios sociales que legalmente correspondan.” (LGC, Art. 101).

y que “Serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de socios, las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los socios excluidos.” (LGC, Art. 102).

En cuanto al poder de dirección y al poder de disciplina que referimos *ut supra*, es del caso dejar anotado que el mismo emerge sobre todo de la subordinación jurídica que es la nota típica principal de las relaciones laborales, característica esta que no está presente en las relaciones cooperativas. Igualmente, en el interior de una cooperativa se podrán adoptar decisiones en aras al funcionamiento más armónico y eficiente de la empresa, como así también tendientes a corregir desvíos de conducta o comportamientos indebidos. Pero, la fundamentación no está dada en una relación de subordinación, sino por el contrario en el pacto o acuerdo colectivo que hacen los cooperativistas y en la delegación que hacen fundamentalmente en el órgano social Consejo Directivo, lo cual no significa que este órgano se constituya en el “patrón” y los demás socios pasan a ser los “subordinados”, sino que simplemente se trata de una delegación temporaria para la toma de decisiones (por un periodo predeterminado en el Estatuto), siendo además que esas decisiones deberán estar fundamentadas y asimismo podrán ser revisables por la Asamblea General como órgano de alzada o ultima instancia.

Comentarios finales

En todas las clases de cooperativas los estatutos y los reglamentos son instrumentos muy importantes y forman parte de las normas del Derecho Cooperativo (el art. 3° inc. segundo de la LGC así lo establece), aplicable en el funcionamiento de aquellas y en las relaciones jurídicas

internas, es decir, las que se generan entre los socios y las cooperativas de las que estos son integrantes (los *actos cooperativos*).

El Estatuto es la “ley interna” principal de las cooperativas y es imprescindible en tanto debe necesariamente ser aprobado en la asamblea constitutiva, y contiene los aspectos fundamentales de la administración y organización, el tipo de cooperativa, el objeto social, el régimen económico-patrimonial, etc.

Por su lado, los Reglamentos constituyen normas internas opcionales y complementarias de los Estatutos y pueden versar sobre temáticas o tópicos diversos: funcionamiento de los órganos sociales, procedimientos de elecciones, regulación de la forma de prestación de los servicios, organización del trabajo, etc.

En las cooperativas de consumidores o usuarios (de consumo, agrarias, de ahorro y crédito, de vivienda, de seguros, etc.) está muy generalizada la práctica de contratar personal bajo relación de dependencia, para llevar a cabo las actividades administrativas y operativas (por cierto, nada impediría que las mismas sean llevadas a cabo por los propios socios); por ende, las relaciones laborales que se generan se les aplica todo lo que emerge del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral: legislación laboral, convenios colectivos, los reglamentos internos, etc., y por cierto la Cooperativa será la titular del poder de dirección y del poder disciplinario. En la negociación colectiva que realizan estas cooperativas con los sindicatos que representan a los trabajadores -las cuales se encauzan dentro del régimen de los consejos de salarios (incluso en algunos casos han creado grupos específicos) o en negociaciones bipartitas- se suelen incorporar algunas normas que refieren al derecho disciplinario del trabajo (con garantías de sumarios y presentación de descargos), siendo menos común la aprobación u homologación de acuerdos que contengan reglamentos internos (de trabajo) más completos.

Por lo general en las cooperativas de trabajadores (de trabajo, sociales y de artistas y oficios conexos), sobre todo en las más grandes, los socios suelen acordar reglamentos internos de trabajo, entre otros tipos de reglamentos. Es indudable que estos reglamentos son de gran ayuda en la regulación de las relaciones cooperativas (*actos cooperativos*). Cuando, a su vez, estas cooperativas contratan personal subordinado, algunos de los capítulos y/o disposiciones de esos reglamentos les son también aplicables (se excluyen aquellas normas que solo corresponda su aplicación a las relaciones socios-cooperativa). El poder de dirección y el poder disciplinario en estas cooperativas y en relación con los socios no se fundamenta en una relación de dependencia o subordinación, sino por el contrario en el acuerdo que han realizado todos los socios de someterse a las decisiones del conjunto de socios a través del funcionamiento de los órganos sociales: asamblea general, consejo directivo, comisión fiscal, comité de recursos.

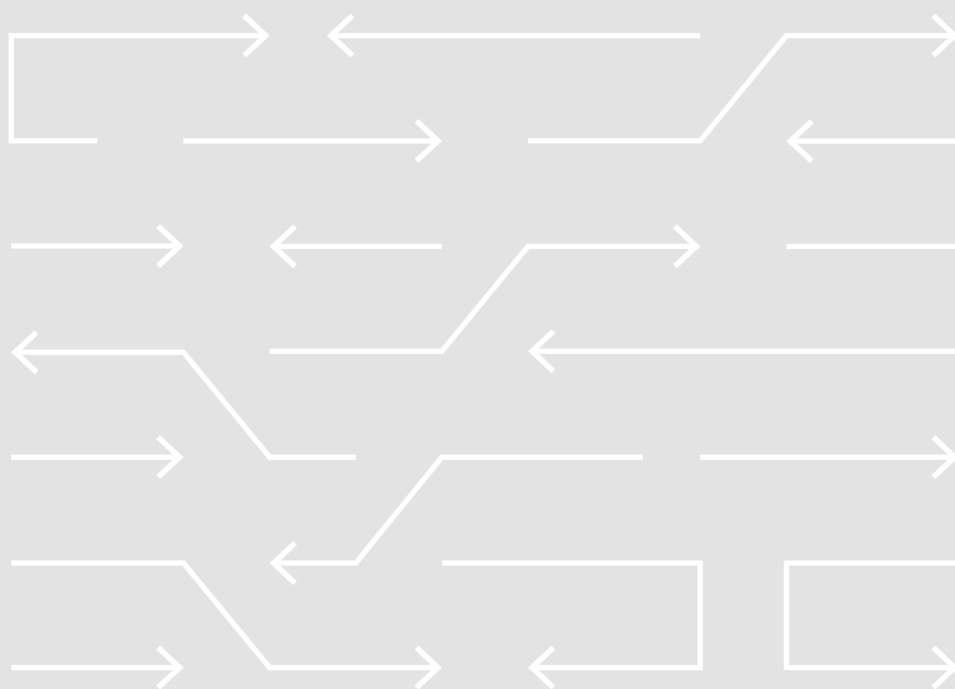
Finalmente, cabe señalar que tanto el Estatuto como el Reglamento -sobre todo este último- son instrumentos con mucha potencialidad para ampliar y fortalecer la regulación de las relaciones cooperativas (los actos cooperativos) y, en definitiva, reafirmar la autonomía del Derecho Cooperativo, pero, sin dejar de reconocer a la ley como norma jurídica de mayor jerarquía y reconocimiento, en tanto y en cuanto se pueden a través de ella aprobar reglas que sean aplicables a todas las cooperativas o a toda una clase de ellas.

Referencias bibliográficas

- ALTHAUS, A. (1977). *Tratado de Derecho Cooperativo*, Buenos Aires, Zeus
- BARBAGLETA, H. H. (1951). *El Reglamento de Taller*, Montevideo, Facultad de Derecho
- CASTELLO, A. (2001), Criterios jurisprudenciales sobre la potestad disciplinaria del empleador, en *Revista de Derecho laboral* Tomo XLIV, N° 202, Montevideo, FCU
- CUESTA, E. (2006). *Manual de Derecho Cooperativo*, Buenos Aires, Abaco
- MOIRANO, A. A. (2010). *Manual de Cooperativas de Trabajo*, Buenos Aires, Lajouane
- MONTOYA MELGAR, A. (1965). *El poder de dirección del empresario*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos
- RASO DELGUE, J., CASTELLO, A. (2015). *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Montevideo, FCU
- RASO DELGUE, J., CASTELLO, A., (2021). *Derecho del Trabajo*, Tomo IV, Montevideo, FCU
- PASTORINO, R. J. (1993). *Teoría General del Acto Cooperativo*, Buenos Aires, Intercoop
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1988). La definición de los convenios colectivos en *Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos*, Montevideo, FCU
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2021), Exposición de Motivos y Proyecto de Ley, (en línea) http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/proyectos/2008/10/CM577__00002.PDF
- VERÓN, A. (2009). *Tratado de las Cooperativas*, Tomo III, Buenos Aires, La Ley
- URUGUAY (2008) *Ley General de Cooperativismo*, Montevideo, Diario Oficial.

CAPÍTULO VIII

Particularidades del cooperativismo desde el punto de vista de las relaciones laborales



El Derecho Cooperativo y el Derecho Laboral

Para abordar este capítulo repasaremos, en primer lugar, las nociones básicas acerca del Derecho Cooperativo y del Derecho Laboral.

Las cooperativas han tenido un desarrollo que, por lo general, antecede a la existencia de la normativa que las regula. Sin ir más lejos en Uruguay encontramos un interesante desarrollo de empresas cooperativas desde las primeras décadas de 1900 y la primera ley referida a una tipología de ellas es del año 1941, y refiere a cooperativas agropecuarias, y luego recién en el año 1946 se aprueba una ley que si bien es sobre cooperativas de producción y consumo, tiene un carácter más general.¹ Mientras tanto, se tuvo que utilizar la legislación existente; por ejemplo, en algunos casos las cooperativas a pesar de usar esta denominación se formaban como mutuas, y en otros casos como sociedades anónimas y regulaban en sus estatutos la atomización del capital, la igualdad de los derechos, etc., dada la necesidad de contar con personería jurídica para poder operar de mejor forma (ser titulares de derechos y obligaciones, ser centro de imputación fiscal y contable, etc.)

Esto ha llevado a que el Derecho Cooperativo, cuyo componente principal es la normativa legal, se haya ido conformando poco a poco y quizás recién en la actualidad se pueda hablar con fundamentos de que se trata de una rama del Derecho autónoma dentro del ordenamiento jurídico. Al día de hoy se encuentra incluso una definición sobre aquel plasmada en el segundo inciso del art. 3 de la LGC:

“Derecho cooperativo es el conjunto de normas especiales, jurisprudencia, doctrina y prácticas basadas en los principios que determinan y regulan la actuación de las organizaciones cooperativas y los sujetos que en ellas participan” (LGC, Art. 3).

Asimismo, vale la pena recordar que el legislador ha hecho centro y recogido con carácter general la teoría del *acto cooperativo*, dando de esta forma identidad propia a las **relaciones cooperativas** (ver art. 9 de la LGC).²

Por su parte, el Derecho Laboral (o Derecho del Trabajo) se ha definido como “el conjunto de las instituciones, normas y principios que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual y colectivamente...” (Elfamn, 1988: 152); y se ha ido conformando en buena medida durante las mismas épocas que el Derecho Cooperativo, pero haciendo centro en la defensa y protección de los derechos de los trabajadores,

¹ Todo lo relativo al proceso de la legislación cooperativa en Uruguay se puede ver en el capítulo relativo al marco normativo cooperativo, la ley 18.407 y la negociación colectiva.

² Este punto se trató con mayor extensión y detalle en el capítulo relativo al marco normativo cooperativo y la negociación colectiva. Es de señalar que antes de la LGC el acto cooperativo solamente había sido establecido en la ley de cooperativas agrarias.

considerada la parte más débil en las relaciones laborales. A su vez, esa protección puede ser heterónoma o autónoma; en el primer caso significa que viene de afuera de las partes (por medio de la legislación laboral), y en el segundo caso proviene, sobre todo de la acción de los sindicatos, los cuales avanzan conquistando, no sin dificultades, el derecho a sindicalizarse y a la huelga como forma de lucha, en primer lugar, y accediendo de esa forma a la negociación colectiva, resultados de la cual aparecen los convenios colectivos.

De este modo, bajo la denominación Derecho del Trabajo o Derecho Laboral deben distinguirse diversas partes o ramas de la disciplina, existiendo dos partes centrales: el *Derecho Individual del Trabajo* y el *Derecho Colectivo del Trabajo*.

Siguiendo a **Raso Delgue y Castelló** se puede afirmar que el primero regula los derechos y obligaciones del trabajador individual, contraponiendo al mismo el empresario individual, es la parte más consistente del Derecho del Trabajo, el “núcleo duro” y refiere a las “condiciones legales mínimas que deben regular el vínculo laboral en los aspectos propios de la prestación individual de trabajo” (Raso Delgue y Castello, 2015: 30).

Básicamente, el contenido del Derecho Individual del Trabajo refiere a: salarios, jornada de trabajo, aguinaldo, salario vacacional, horas extras, descansos, vacaciones anuales, feriados, licencias, indemnización por despido, despido abusivo, abandono del trabajo, etc.

Por su parte, en cuanto al Derecho Colectivo **Raso y Castello** nos dicen que

“una de las particularidades del Derecho del Trabajo es la de reconocer que las relaciones laborales o industriales son una realidad que se apoya en fuerzas opuestas: trabajadores y empleadores tienen objetivos diferentes y por lo tanto sus roles son necesariamente distintos.” (Raso Delgue y Castelló, 2015: 31).

Y el Derecho Colectivo del Trabajo comprende todo lo relativo a la negociación colectiva, a la libertad sindical, al derecho de huelga y a los convenios colectivos.

De lo que se ha descripto hasta el momento en este capítulo ya puede desprenderse que el Derecho Cooperativo y el Derecho Laboral difieren en el ámbito objetivo de aplicación, mientras que el Derecho Cooperativo se aplica a las relaciones cooperativas (denominadas *actos cooperativos*), el Derecho Laboral recae sobre las relaciones laborales (que a nivel individual se plasma en el *contrato de trabajo*).

Las diversas clases de cooperativas

A los efectos de un mejor enfoque de la temática del presente capítulo, también es conveniente realizar algunas consideraciones acerca de las diversas clases de cooperativas. Es indudable que es muy importante esclarecer esta cuestión con carácter general, desde un punto de vista técnico y práctico por razones de diversa índole (jurídicas, tributarias, sociológicas, estadísticas, para la determinación de políticas públicas a su respecto, etc.), pero en esta ocasión a nosotros nos interesa para visualizar más claramente cómo se insertan las relaciones laborales en el mundo cooperativo.

Kaplan de Drimer y Drimer utilizan tres criterios a la vez para su clasificación. El primero refiere a la naturaleza de las funciones que desempeñan en relación con sus propios asociados (y no en relación con terceros), y en tal caso entienden que se pueden distinguir tres tipos o clases de cooperativas diferentes, a saber: a) cooperativas de distribución; b) cooperativas de colocación de la producción; y c) cooperativas de trabajo. El segundo criterio tiene en cuenta la variedad de las funciones que desempeñan, y en tal caso dividen entre cooperativas unifuncionales, multifuncionales e integrales. Y el tercer criterio se relaciona con el “nivel de organización federativa”, y a este respecto diferencian entre las cooperativas de primer grado (en nuestro país suelen ser denominadas “cooperativas de base”) y las cooperativas de segundo o ulterior grado (alianzas empresariales, uniones, ligas, federaciones de cooperativas) (Kaplan de Drimer y Drimer, 2017: 184-191).

Si analizamos la cuestión a la luz del régimen jurídico cooperativo vigente en nuestro país y, fundamentalmente, estando a la Ley General de Cooperativas 18.407 (LGC), tenemos que informar sobre la existencia de las siguientes clasificaciones.

La primera que aparece mencionada en la Ley es la referida al nivel de organización, en tanto el inciso tercero del art. 4 establece que: “Las cooperativas podrán revestir la forma de cooperativa de primer, segundo y ulteriores grados, de acuerdo con las especificidades previstas en la presente ley.”; y se encuentran reguladas más extensamente en los arts. 86 a 88 de la Ley.

Una segunda clasificación se basa en el tipo de responsabilidad que asumen los socios cuando ingresan a una cooperativa y está mencionada en el art. 5 de la Ley, al regularse lo relativo a la denominación de cooperativas, y luego se explicita la misma en el art. 20, distinguiéndose entre cooperativas con responsabilidad suplementada y cooperativas con responsabilidad limitada, siendo éstas últimas la casi totalidad de las que se constituyen en el país.

Por otro lado, encontramos la mayormente conocida clasificación de los diversos tipos de cooperativas según la actividad que desarrollan (también a este criterio se le conoce como el del objeto social), y en tal caso tenemos

a las cooperativas de consumo, de vivienda, de ahorro y crédito, de trabajo, etc. Esta clasificación está contenida en el todo el desarrollo del Título de la Ley (arts. 98 a 184).

En cuanto al régimen de la multifuncionalidad o multiactividad, si bien nuestro régimen más bien se afilia al régimen de la unifuncionalidad (o uni-actividad), permite que las cooperativas tengan secciones “complementarias del objeto social principal”, estando previsto en los arts. 91 y 92 de la Ley. Así, podría darse el caso, por ejemplo, de una cooperativa agraria con una sección de ahorro y crédito o de consumo, y otras diversas posibles variantes. En la práctica se ha usado muy poco el instrumento de las secciones.

Y dejamos para el final la clasificación contenida en art. el art. 10 de la Ley, que refiere a la “Modalidades” y establece que: “Las cooperativas, de acuerdo al objeto del acto cooperativo, serán de trabajadores, de consumidores (o usuarios) o de trabajadores y consumidores a la vez.”³

Las **cooperativas de consumidores o usuarios** son aquellas en las que, de manera amplia, les proporcionan o suministran a las personas socias (físicas o jurídicas) algún (o algunos) tipo de bien o servicio; y las **cooperativas de trabajadores** son las que tienen por fin proporcionar a los socios una fuente o puesto de trabajo.

En la LGC uruguaya entran dentro de las cooperativas de consumidores o usuarios las siguientes: **cooperativas de consumo, agrarias, de vivienda, de ahorro y crédito, de seguros y de garantía recíproca**, y dentro de las cooperativas de trabajadores se encuentran las **cooperativas de trabajo, las cooperativas sociales y las de artistas y oficios conexos**.

Las cooperativas y las relaciones laborales

Hemos visto a lo largo de este Informe que en todas las clases de cooperativas, las relaciones entre los socios son de carácter asociativo (también se les denomina societarias), o sea, en el interior de esas entidades las relaciones que se generan tiene una determinada especificidad, se trata -en términos jurídicos- de los denominados actos cooperativos (art. 9 de la LGC). En el caso de las cooperativas de trabajo la LGC, en el art. 100, reafirma en forma explícita la precitada naturaleza de la relación al decir que: “La relación de los socios con la cooperativa es societaria.”

Pero, la clasificación en modalidades o clases a la que referimos en el apartado anterior nos permite visualizar con mayor claridad, como en algunas cooperativas existen también relaciones laborales, es decir, con algunas personas las cooperativas mantienen un régimen de trabajo

³ Esta tipología de cooperativas fue desarrollada con mayor detalle en el capítulo relativo al marco normativo de las cooperativas, la ley 18.407 y la negociación colectiva.

asalariado. Efectivamente, en la modalidad de consumidores o usuarios, en general quienes realizan las operaciones tendientes a cumplir con la actividad para la cual las cooperativas han sido creadas son empleados, o sea, la cooperativa en este caso actúa como empleadora, y no hay duda alguna de que se aplicará toda la normativa del Derecho del Trabajo; por si quedaran dudas la propia Ley lo dice en el inciso final del art. 9: “Los vínculos de las cooperativas con sus trabajadores dependientes **se rigen por la legislación laboral.**” (el resaltado es nuestro).

En cambio, en la modalidad de cooperativas de trabajadores (cooperativas de trabajo, básicamente) quienes llevan a cabo las tareas son los propios socios en una relación -como dijimos- de carácter asociativa y no asalariada. Precisamente, las cooperativas de trabajo de acuerdo a lo previsto en el art. 99 de la LGC:

“Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica.” (LGC, Art. 99).

A su vez, tanto a las cooperativas sociales (art. 172) como a las de artistas y oficios conexos (art. 180), la LGC las define como sub tipos de cooperativas de trabajo y ordena la aplicación de todo el capítulo que les corresponde a estas últimas.

No obstante, es de señalar que dentro de las cooperativas de trabajadores pueden darse casos de legislaciones en las que se admita que parte de las actividades tendientes a la fabricación de los bienes o al cumplimiento de los servicios a los cuales las cooperativas se dediquen, podrán ser llevados a cabo por personas no socias (no asociadas), es decir, por personas bajo el régimen de dependencia laboral. Precisamente, el régimen jurídico uruguayo prevé esa posibilidad. En efecto, en el art. 100 de la LGC se estipula que estas cooperativas podrán tener “trabajadores en relación de dependencia”, dentro de ciertos límites: no podrán exceder el 20% de los socios de la cooperativa, no rigiendo este límite para trabajadores en ciertas circunstancias: necesidades cíclicas o extraordinarias (por ejemplo, trabajadores zafrales), por temporada, contratados en el marco de políticas públicas en apoyo a sectores vulnerables o personas que no trabajen más de 12 horas semanales. Por ende, aún dentro de las cooperativas de trabajadores puede haber casos en que existan relaciones laborales regidas por el estatuto jurídico del Derecho Laboral.

Aunque no podemos profundizar en este momento, corresponde por lo menos señalar que sobre este punto de la contratación de trabajadores

(empleados) no hay unanimidad de opiniones. Tal como lo destacan Amorin y Algorta, según la perspectiva clásica

“con la admisión de la existencia de trabajadores no socios, se desvirtúan aquellos objetivos fundamentales de las cooperativas de trabajadores: solidaridad de todos los trabajadores en la empresa cooperativa, igualdad de derechos, identificación de interés comunes, inexistencia de lucha entre el capital y trabajo” (Amorín y Algorta, 2011: 412).

Sin embargo, agregan luego que “la existencia de trabajadores dependientes facilita la utilización de la forma jurídica cooperativa para la realización de múltiples actividades” (Amorin y Algorta, 2011: 412).

Así entonces, es indudable que dentro del universo cooperativo conviven, en distintos planos, la existencia de relaciones laborales bajo el régimen asalariado con las relaciones cooperativas en las que se aplica el régimen jurídico cooperativo.

Como punto final de este apartado, entendemos pertinente mencionar algunas reflexiones que surgen de un trabajo de Alex Laidlaw (que si bien es de 1980 no ha perdido vigencia), en cuanto a cómo son las relaciones en las cooperativas con el personal subordinado. En general -nos dice- aquellas no son muy diferentes a las existentes en las empresas privadas comunes y, a la vez, remarca la importancia que tienen los empleados en las cooperativas, por diversas razones: i) por cuanto permanecen 8 horas diarias en la entidad, mientras el socio puede pasar solo unos pocos minutos por semana; ii) porque para el socio la cooperativa puede ser solo incidental y no la cosa más importante de su vida, y para el empleado es lo más importante para su subsistencia y seguridad; y iii) dado que, en general, los socios tienen su imagen de la cooperativa a través de los empleados, siendo para muchos el único contacto habitual que tienen con ella, salvo aquellos socios que son dirigentes o que tienen participación en comisiones (es obvio que Laidlaw está refiriendo a aquellas cooperativas que tienen cientos o miles de asociados, de las cuales también hay unas cuantas en nuestro país).

El caso particular de las cooperativas de trabajo y las retribuciones de los socios

El régimen de trabajo asalariado (de dependencia laboral) deviene de la relación que se da entre empleador y empleado, donde el segundo le entrega su fuerza de trabajo al primero a cambio de una paga determinada (salario). En estas relaciones de trabajo asalariado se da la subordinación del empleado al empleador (económica, social, pero sobre todo

jurídica): el trabajador o empleado se “desentiende” del riesgo empresarial y el empleador -en general propietario de los medios de producción- es el dueño de lo que aquel produce; en principio, los trabajadores no participan en la gestión ni en la toma de decisiones. Las normas que regulan estas relaciones están contenidas en el denominado Derecho Laboral (o Derecho del Trabajo).

En cambio, en el caso particular de las cooperativas de trabajo las personas socias son responsables de su propia suerte, asumen directamente la gestión, asumen el riesgo empresarial, participan en los procesos de toma de decisiones y la propiedad de los medios de trabajo es de carácter colectivo, es decir, se da la propiedad del conjunto de los trabajadores por medio de la entidad que ellos conforman: la cooperativa.

Lo dicho precedentemente se debe relacionar también con la lógica y necesaria autonomía e independencia, con la cual deben manejarse las cooperativas de trabajo, como empresas que son. Asimismo, esto se debe vincular con el tercer principio cooperativo, el que se denomina precisamente “Autonomía e independencia”.

Así las cosas, las cooperativas de trabajo también tienen autonomía para determinar sus políticas internas de beneficios. Es decir, cada cooperativa podrá resolver como se retribuye a los socios por la actividad que llevan a cabo. Pero existen regímenes legales en varios países en que se estipulan parámetros mínimos de retribuciones vinculados directamente a los montos mínimos de los salarios de la rama de actividad en que revista cada cooperativa.

Precisamente, nuestro país es uno de los antes citados. En efecto, el art. 101 de la LGC establece que:

“Las remuneraciones mensuales de los socios de la cooperativa, a cuenta de los excedentes, no podrán ser inferiores al laudo y demás beneficios sociales que correspondan según la ley o el convenio colectivo aplicable a la actividad económica donde gire la cooperativa, con todos los beneficios sociales que legalmente correspondan. Asimismo, percibirán la cuota parte de los excedentes anuales, en proporción a la cantidad y calidad del trabajo realizado por cada uno durante el ejercicio económico, descontando las remuneraciones percibidas por todo concepto, de acuerdo con lo establecido en el precedente inciso” (LGC, Art. 101).

Adicionalmente, el art. 102 establece que: “Serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de socios, las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los socios excluidos” (LGC, Art. 102).

Como adelantáramos en el Capítulo anterior, entramos aquí en un campo que es, por lo menos, polémico: el de determinar si la naturaleza

de las retribuciones y beneficios que reciben los socios de una cooperativa de trabajo son o no de naturaleza salarial.

En tal sentido, en la visión de Pablo Guerra “la única pertinencia posible del concepto de salario en una cooperativa de trabajo debiera referirse al vínculo entre la cooperativa y los trabajadores no socios”, y luego de realizar un análisis sobre el tema, concluye que

“es necesario en tal sentido evitar las presiones del sector capitalista para reglamentar con sus mismos parámetros a un sector diferente basado en valores sin duda más elevados en términos de ética económica.” (Guerra, 2008: 96-107).

Sin dejar de entender que las relaciones cooperativas son notoriamente diferentes a las relaciones laborales (de subordinación), muy probablemente las razones del legislador para establecer disposiciones como las de los artículos 101 y 102 antes mencionadas, se vincularían con el desarrollo todavía escaso de las cooperativas de trabajo y el temor de que los trabajadores pierdan beneficios o conquistas que se obtuvieron por medio de luchas de muchos años, o, dicho en términos más radicales: se auto exploten. También están estrechamente relacionadas con la prevención de que los trabajadores no queden expuestos a personas inescrupulosas, que “estimulen” la creación de cooperativas de trabajo con la finalidad real de generar tercerizaciones y encubrir verdaderas relaciones de dependencia laboral.

Pues bien, resulta claro que toda la normativa protectora del Derecho Laboral, incluida sin duda la referente a los mínimos salariales, rige para los socios de las cooperativas de trabajo (es decir, en esta materia las cooperativas no tienen autonomía o, por lo menos, su autonomía está limitada). No obstante, también se advierte la intención del legislador acerca de la naturaleza jurídica de las retribuciones de los socios cooperativistas, en tanto en el art. 101 dejó dicho que las remuneraciones mensuales de los socios de las cooperativas serán realizadas “a cuenta de los excedentes”. De todas maneras, este punto no ha sido reglamentado y se puede destacar que es generalizado el criterio de la Justicia Laboral de asumir competencia en los casos de reclamos de socios por créditos de este carácter (es decir, la Justicia no tiene en cuenta esta referencia a la categoría de “excedentes” hecha por la Ley, sino que les da el tratamiento de los créditos laborales).

La única excepción a la aplicación de la normativa laboral respecto de los socios, la constituye la no inclusión del derecho a la indemnización por despido. Esto resultaría lógico si estamos a que “el despido es la ruptura de la relación laboral en forma unilateral por parte del empleador” (Pérez del Castillo, 2010: 149). En sede de cooperativas una desvinculación adoptada unilateralmente por la cooperativa se trataría, estrictamente, de una exclusión, y deberá estar justificada.

Aunque resulte obvio, es del caso reafirmar que para el caso de trabajadores no socios (empleados de la cooperativa) se aplica, sin excepciones, la normativa laboral, incluyendo la indemnización por despido.

Un aspecto sin duda muy resaltante es la aplicación también a los socios de las normas de la “previsión social”. Esto implica el acceso a todos los beneficios del régimen de la seguridad social, y es algo muy positivo comparándose con las legislaciones de otros países que no cuentan con ese amparo y, por ende, las soluciones en ese orden son más complejas y menos ventajosas para los cooperativistas.

La inexistencia de relación laboral entre el socio y la cooperativa de trabajo: comentarios adicionales

Como reafirmación de lo que hemos desarrollado en el presente capítulo, agregaremos en este último apartado algunos comentarios adicionales en relación con la situación del socio de una cooperativa de trabajo; y en tal sentido ratificamos las expresiones contenidas en Guerra y Reyes en cuanto a que de las disposiciones que ordenan la aplicación de la normativa laboral “a todos los trabajadores, tengan o no la calidad socios”, así como la aplicación de los laudos salariales, no se puede deducir que haya una relación laboral entre la cooperativa y sus socios (Guerra y Reyes, 2011: 160).

Se conocen otras opiniones y es pertinente dejarlas asentadas. Así, estando al desarrollo que surge de la obra coordinada por el vasco Joxe Mari Aizega -y aunque se trate de la realidad europea- tenemos que: a) En España se sostiene que los pagos mensuales son anticipos que “derivan del único vínculo que se instituye entre la cooperativa y sus miembros”, pero, a la vez, se entiende que de ese vínculo emana la “doble condición”, o doble rol, de socio y de usuario. “El doble rol de socio y al mismo tiempo de trabajador en una cooperativa obrera o de trabajo procede por tanto en este país de un único contrato que trata conjuntamente ambos aspectos.” b) En otros países como Francia, Bélgica, Gran Bretaña o Alemania,

“los pagos periódicos que reciben los miembros de la cooperativa responden a uno de los vínculos por los que se relacionan éstos y la cooperativa. En estos países, junto a un vínculo propiamente societario y por el que deriva la condición de socio o miembro de la cooperativa, se instituye una segunda relación contractual, que en el caso de cooperativas de trabajo tendrá naturaleza laboral y por la que se regulará un compromiso de empleo subordinado, y del que emanará en estos casos, la correspondiente contraprestación periódica en forma de salario.” (Aizega Zubillaga, 2002: 17).

En el ámbito nacional no desconocemos que hace ya unos cuantos años (no existía la LGC de 2008) el reconocido *juslaboralista* Américo Plá Rodríguez sostuvo que en las cooperativas de trabajo “*se superponen el contrato de trabajo con el contrato social*” (Plá, 1976: 131-132). Por nuestra parte, somos de la opinión de que en nuestro actual Derecho Cooperativo no hay elementos para sostener que exista la ficción antes mencionada; consideramos que la relación del socio con la cooperativa es una sola y de carácter asociativo (o societaria, como dice la Ley).

A los efectos comparativos se puede sostener que la relación laboral nace del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, y este se caracteriza por contener los siguientes elementos: a) personalidad desde el punto de vista del trabajador (sólo por él puede ser cumplida la prestación), b) onerosidad (como contraprestación del trabajo el patrono abona una suma de dinero o salario), c) continuidad (se trata de un vínculo contractual extendido en el tiempo, sea que tenga un plazo de término o no, pero no se trata de una vinculación eventual), y d) subordinación jurídica (el patrono tiene la dirección de la fuerza de trabajo). Y en el caso de las relaciones cooperativas existen los elementos de personalidad y continuidad, es discutible la existencia de la onerosidad (según se adopte un concepto amplio o restringido de la misma) y, a su vez, es claro que no existe la subordinación jurídica, más que nada porque, en última instancia, son los propios socios los que toman las decisiones y asumen el riesgo de las actividades cooperativas.

En cuanto a la calidad de *intuitu personae* en el caso de la participación social en una cooperativa de trabajo, es pertinente recordar que la misma puede ser cedida a un tercero, con autorización del Consejo Directivo.

Asimismo, también es del caso recordar que el contrato de trabajo es un contrato de cambio y como tal implica la idea de *oposición de intereses* entre las partes: objetivamente el interés del empleador es la utilización de la fuerza de trabajo al menor costo posible, mientras el del trabajador subordinado es el de percibir el mayor salario posible. En las cooperativas, por el contrario, hay una *conjunción de intereses* entre todos los socios.

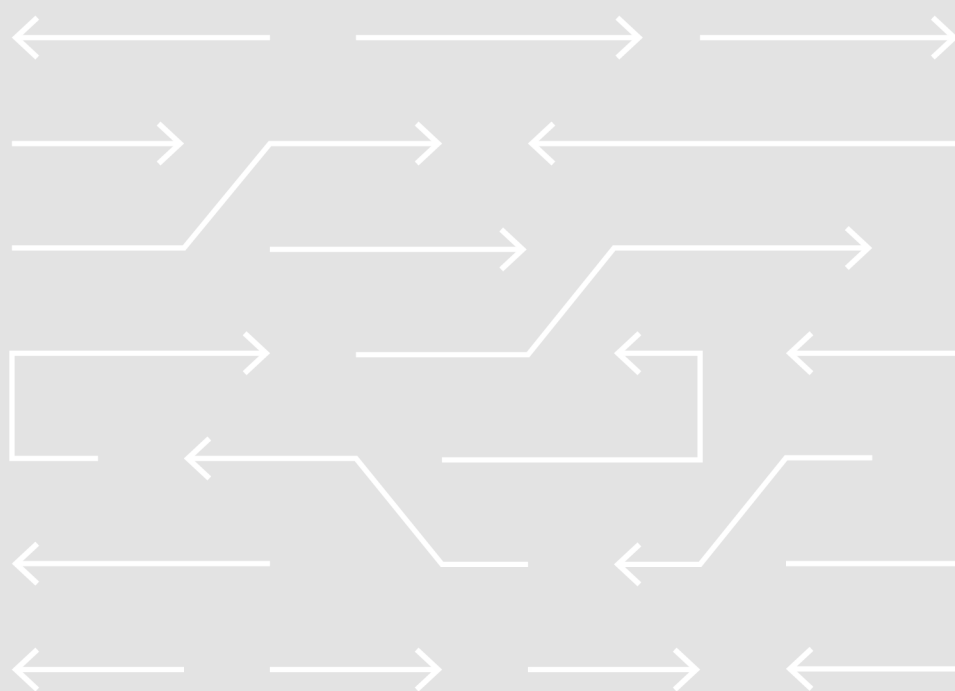
Y, finalmente, se puede afirmar que la consagración legal de la aplicabilidad de las normas protectoras del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a los socios cooperativos, tiene un carácter tuitivo, pero no desconoce la verdadera naturaleza de las relaciones cooperativas; por el contrario, se estaría reconociendo desde el momento en que se ha entendido necesario una consagración expresa para la aplicación de aquellas normas laborales protectoras.

Referencias bibliográficas

- AIZEGA ZUBILLAGA, J. (coordinador), (2002), “La participación de los socios trabajadores en los resultados de la cooperativa”, Mondragón-España, Ezai
- AMORIN, M. ALGORTA, P. (2011), *Sociedades Cooperativas. Sistema y Derecho Cooperativo*, Montevideo, LA LEY.
- ELFMAN, M., (1988), La polémica historia del Derecho del Trabajo en la Revista Derecho Laboral, tomo XXXI, N° 152, Montevideo, FCU
- GUERRA, P. (2008), La discusión salarial en el cooperativismo en la Revista de Estudios Cooperativos Año 13 N° 1, Montevideo, Udelar
- GUERRA, P. y REYES LAVEGA, S. (2011), *Manual de Economía Solidaria, Cooperativismo y Relaciones Laborales*, Montevideo, FCU
- KAPLAN DE DRIMER, A. y DRIMER, B. (2017), “Las Cooperativas. Fundamentos, Historia. Doctrina”, Buenos Aires, Intercoop
- LAIDLAW, A. (1980), “Las cooperativas en el año 2000”, Ginebra, ACI
- PÉREZ DEL CASTILLO, S. (2010), *Manual práctico de normas laborales*, 12ª edición, Montevideo, FCU.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1977), Curso de Derecho Laboral, Montevideo, Acali
- RASO DELGUE, J., CASTELLO, A. (2015). *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Montevideo, FCU
- REYES LAVEGA, S; LAMENZA, A; GUTIÉRREZ, D; MACHADO, J. (2011). *Derecho Cooperativo Uruguayo*, Montevideo, FCU.

CAPÍTULO IX

Sindicalismo y cooperativismo ¿Roles diferentes o contradictorios?



*“Sin dudas, de todas las formas asociativas es la cooperativa la que más se acerca al sindicato”
(Brugarola, 1962: 135)*

Sindicalismo y cooperativismo. Semejanzas y diferencias.

En la primera parte de este capítulo haremos un repaso de las semejanzas y diferencias entre los sindicatos y las cooperativas¹, para luego referir al origen y a la evolución del sindicalismo y del cooperativismo y a los encuentros y desencuentros que en ese proceso han tenido, y finalmente pondremos algunos ejemplos y casos concretos que ilustran sus relaciones y vinculaciones en los últimos tiempos.

Siguiendo los conceptos explicitados en la gran obra de Alicia Kaplan de Drimer y Bernardo Drimer, tenemos que los sindicatos son entidades que

“agrupan a personas que tienen un mismo trabajo u otra actividad económica común, o bien las personas que son asalariadas de una misma empresa, o aquellas que desarrollan trabajo o actividades afines, etc.;" “procuran la defensa de los intereses profesionales de sus asociados”; “se proponen, principalmente, conseguir para los asociados remuneraciones o retribuciones razonables y mejorar las demás condiciones de sus respectivos trabajo o actividad”; y “a tal efecto, suelen representar a sus asociados frente al gobierno, las organizaciones patronales u otras entidades; suscriben convenios colectivos u otros compromisos; realizan eventualmente huelgas u otras medidas de fuerza en apoyo de sus reclamaciones; proporcionan servicios complementarios de carácter cultural, sanitario, asistencial, etc.” (Kaplan de Drimer y Drimer, 2017: 388).

En el presente trabajo, por cierto, referimos a los sindicatos que nuclean básicamente a trabajadores asalariados de la misma empresa o de varias

¹ Las cooperativas y sus características han sido vistas en otro capítulo de este trabajo, al cual nos remitimos.

empresas de la misma rama de actividad, los cuales son, por otra parte, los de mayor arraigo y expansión en Uruguay.

Los autores mencionados nos dicen que, del mismo modo que las cooperativas, los sindicatos basan su accionar “en la fuerza que resulta de la unión y del apoyo mutuo de sus asociados”. Dichas entidades tienen también algunas reglas similares, tales como: el ingreso libre de asociados, la elección democrática de sus dirigentes, la igualdad de los miembros y la prestación de servicios con exclusión de todo propósito de lucro.

En cuanto a los recursos económicos los sindicatos se diferencian de las cooperativas, en el sentido de que no cuentan con capital accionario (en el caso de las cooperativas este se denomina “capital social” y se representa en “partes sociales”), y reciben cuotas periódicas de sus asociados (por lo general cuotas mensuales), sin lugar a distribución de excedentes, dado que todos los recursos se destinan fundamentalmente a solventar los gastos del desarrollo de sus actividades.

Y finalmente destacan los citados autores que, desde el punto de vista doctrinario, los puntos de contacto entre cooperativismo y sindicalismo son varios en la medida que ambos “se proponen conseguir o consolidar el bienestar de grandes masas de la población” y procuran, por diversos medios, “la humanización de la economía, la dignificación del trabajo, una distribución más justa de los ingresos, la elevación del nivel de vida, la difusión del sentido de responsabilidad y la educación popular” (Kaplan de Drimer y Drimer, 2017: 389).

Por su parte, el autor Antoine Antoni nos dice que sindicalismo y cooperativismo “son agrupaciones populares de carácter espontáneo”, y comparte con Kaplan que, en buena medida, tienen reglas de funcionamiento semejantes. En ambos se aplica el principio de libre adhesión y de libre renuncia, reina el principio de “un hombre, un voto”, en ambos la autoridad es delegada en los dirigentes elegidos por los miembros, el órgano soberano de uno y otro es la asamblea general, y en uno como en otro la asamblea delega sus poderes en el Consejo Directivo, el que, a su vez, concede una delegación parcial al presidente o al secretario general en el sindicato, o al presidente o al director general en la cooperativa.

Sin perjuicio de esa semejanza organizacional, este autor también desarrolla las diferencias existentes entre los sindicatos y las cooperativas, las que describimos seguidamente.

En el campo de las responsabilidades expresa que un fracaso del sindicato podría acarrear más que nada la renuncia de los adherentes, en cambio, el fracaso de la cooperativa puede implicar para sus miembros la pérdida de su capital, y consecuencias judiciales y pecuniarias que pueden ser graves. Y agrega: una acción sindical “mal preparada o inoportunamente lanzada”

puede ser atemperada luego con una conquista o logro relevante, y, en cambio,

“la acción cooperativa no tolera bruscas alternativas. Es fruto de una larga paciencia al servicio de una marcha progresiva regular. Todo error puede hacer perder los frutos de años de trabajo y exigirá otros tantos para reponerlos.” (Antoni, 1980: 248).

En orden a los objetivos Antoni nos dice que

“el sindicato es esencialmente reivindicativo. Defiende los intereses de los trabajadores contra los de las empresas, que le son extraños. Lucha por mejores salarios y condiciones de trabajo y no comparte las responsabilidades del patrón.” Por su lado, “los trabajadores unidos en una cooperativa de consumo para mejorar la calidad y el precio de los productos de primera necesidad, o en una cooperativa de producción para abolir el asalariado, o en una cooperativa de vivienda para alojarse mejor y con mayor economía, no se conforma con una afirmación de voluntad que triunfará o fracasará, según sea la relación de fuerzas y su evolución. Tratan de aportar directamente y por sí mismos la solución de sus propios problemas, por medio de empresas de las que ellos son a la vez propietarios y gestores.” (Antoni, 1980: 250).

Y en cuanto a los métodos entiende que “las cooperativas deben actuar con precaución y preparar planes de largo plazo”, a diferencia del sindicalismo que avanza de forma más intermitente, y que de ello puede surgir cierta tensión entre ambos movimientos. agregando que

“las cooperativas emplean personal. Los intereses inmediatos de ese personal pueden, en ciertos casos, no coincidir con las posibilidades de las cooperativas. Es causa de oposición con el sindicalismo que, en ciertos casos, rehúsa tener en cuenta el carácter especial y las posibilidades efectivas de las cooperativas y las considera como simples empresas patronales” (Antoni, 1980: 251).

Finalmente, este estudioso del cooperativismo nos ha dejado una recomendación conciliatoria:

“Esas oposiciones deben ser superadas en interés del proceso social. Es necesario, de buena fe, reconocer las desviaciones posibles de las dos formas de acción. Fraseología incontrolada y estéril en el sindicalismo; satisfacción de sí misma y “aburguesamiento” de las cooperativas. Los sindicatos pueden a veces olvidar la realidad;

las cooperativas pueden perder de vista el ideal. El planteo correcto de sus relaciones recíprocas puede, en cierta medida, evitar esos errores” (Antoni, 1980: 252).

Orígenes y evolución del sindicalismo y del cooperativismo. Encuentros y desencuentros.

Los sindicatos (el sindicalismo) y las cooperativas (el cooperativismo) tienen un origen común: nacen en el contexto de la doble revolución europea (francesa e industrial), en los finales del siglo XVIII y especialmente durante el siglo XIX. A la vez de irse afianzando el sistema de producción capitalista, se consolida la clase obrera o proletariado, y con ella se desarrollan un conjunto de ideas y acciones, todas las cuales constituían respuestas populares prácticas a los problemas de inseguridad que les generaba el capitalismo a las personas en sus vidas cotidianas, basadas en la solidaridad como herramienta, y dentro de una estrategia de resistencia y esperanza de una sociedad más centrada en los seres humanos que en la lógica de acumulación de ganancias del capital.

Como señala el español Paniagua Zurera:

“La culminación de este proceso histórico estuvo marcada por dos hechos: el triunfo de las revoluciones burguesas, que eliminaron los obstáculos a la implantación del nuevo modo de producción, y la intensificación de las técnicas productivas. Aparecen nuevas formas de organización del trabajo asalariado presididas por la división del trabajo y el desarrollo del sistema fabril. Las nuevas técnicas productivas exigen tal concentración de capital que pocos obreros podrían, seriamente, pensar en el ejercicio individual de la libertad de empresa” (Paniagua Zurera, 2005: 30).

En este contexto, mientras la burguesía defendía el poder político al que recién había accedido, mediante un entramado legal protector de sus intereses, las condiciones de los asalariados se deterioraban progresivamente y las masas obreras encontraban como única vía de reacción la proporcionada por su actuación coordinada: el asociacionismo.

El asociacionismo obrero encuentra, en sus primeros tiempos, barreras legales para su desarrollo, y las asociaciones con un componente político más claro encuentran mayor represión estatal. Por otro lado, y sin perjuicio de algunos desarrollos primigenios sobre emprendimientos con multiplicidad de propósitos (recuérdese las comunidades autosuficientes de Owen o los falansterios de Fourier), se van conformando las cooperativas de consumo (Inglaterra), de ahorro y crédito y agrarias (Alemania) y de

producción (Francia), todas las cuales se van diferenciando de los sindicatos por el ejercicio de una actividad económica en forma empresarial.

A su vez, como destaca Paniagua, la cooperación, como el sistema capitalista frente al que reacciona, va a experimentar un proceso de enriquecimiento cultural al entrar en contacto con nuevas ideas sociales, políticas y culturales; y al componente obrero inicial se suman nuevas aportaciones ideológicas, fundamentalmente las representadas por el socialismo utópico y por el socialismo de inspiración cristiana, con lo que resulta completado en algunos casos, o corregido en otros, el planteamiento originario (Paniagua Zurera, 2005: 31).

Por su parte, el prestigioso doctrino cooperativo francés Paul Lambert describió esta “comunidad de origen” en los siguientes términos:

“se trata de la misma tentativa del proletariado para librarse de la opresión a comienzo del siglo XIX, cuando estaba abandonado de todo el mundo. Incluso antes de que aparecieran los Pioneros de Rochdale, y después, alrededor de 1848, empiezan a constituirse en Gran Bretaña, en Francia y en Bélgica, asociaciones que son, unas, sindicatos, pese a la prohibición legal de entonces, y otras, cooperativas. La naturaleza de estas asociaciones es claramente proletaria; tanto de un lado como de otro, son los propios trabajadores los que crean estos medios de lucha y de emancipación” (Lambert, 1975: 223).

El ya mencionado Antoine Antoni, destacando que por aquella época el proletariado no contaba con ningún medio de defensa, expresaba:

“el liberalismo económico, soporte ideológico del capitalismo naciente, consideraba que producción y consumo se ajustan por sí mismo para el bien de todos, si ninguna intervención viene a alterar el supuesto libre juego natural de leyes espontáneas y en consecuencia excelentes”, entonces -agregaba- “la acción política, la reivindicación salarial, la creación de una economía popular, la organización de la ayuda mutua (son parte de) .una sola lucha contra la misma miseria, un solo combate contra la misma injusticia, tal fue la ley de los primeros años” (Antoni, 1980: 245).

Y estando a opiniones más actuales podemos citar al venezolano Oscar Bastidas Delgado, quien ha dicho que: “los sindicatos y las cooperativas comparten raíces, espacios, objetivos y actividades desde la Revolución Industrial”, para luego agregar que:

“cuando los sindicatos trascienden las meras exigencias reivindicativas y se preocupan por impulsar cambios basados en las iniciativas

de sus afiliados recurren a las cooperativas para enfrentar problemas comunes” (Bastidas Delgado, 2016: 97).

Ahora bien, es pertinente señalar que, más allá de los orígenes comunes y de los muchos objetivos compartidos, el sindicalismo y el cooperativismo han tenido opiniones discrepantes y desencuentros en la práctica, algunos de los cuáles serán desarrollados por varios de los dirigentes cooperativistas entrevistados en el marco de este Informe².

En términos históricos, la disputa entre Marx y Bakunin en el seno de la primera Asociación Internacional de Trabajadores (formada en 1864 y disuelta en 1876), ya se discutía la conveniencia o no de apoyar el desarrollo de las cooperativas y, sobre todo, de qué clase de cooperativas. Cabe aclarar que, por esa época, existían en el interior del cooperativismo dos tendencias, una que impulsaba mayormente el desarrollo de las cooperativas de consumo y otra que se volcaba en darle mayor importancia a las cooperativas de producción (“soberanía del consumidor versus emancipación del productor”).

Algunos años después de la Primera Internacional se afirmaba la separación del movimiento cooperativo del movimiento sindical, en lo que tiene que ver con organizaciones superiores, al crearse la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 1895, aglutinadora del cooperativismo europeo en una primera época y luego a nivel mundial. Desde allí en adelante se puede afirmar que es muy relevante en la consideración del tema que estamos tratando, tener en cuenta la clasificación entre cooperativas de usuarios y cooperativas de trabajadores³. En gran medida porque la tendencia que predominó en la creación de la ACI y la clase de cooperativas que tuvo claramente un mayor desarrollo durante toda la primera mitad del siglo XX, fue la de cooperativas de consumo. Y esto es muy importante para la relación con los sindicatos, por cuanto en las cooperativas de usuarios es donde revisten por lejos la mayor cantidad de personas asalariadas (en sus diversas variantes, a saber, las cooperativas de consumo, las de ahorro y crédito, las agrarias, las de vivienda, las de seguros, y otras).

² Ver en tal sentido la Segunda Parte, particularmente los capítulos que resumen las entrevistas realizadas a dirigentes y representantes del movimiento cooperativo.

³ Esto se ha detallado mayormente en el capítulo referido al marco normativo de las cooperativas, la ley 18.407 y la negociación colectiva.

El desarrollo paralelo de los sindicatos y de las cooperativas en Uruguay

Ahora bien, también en el ámbito nacional el cooperativismo y el sindicalismo han tenido orígenes similares y han corrido suertes bastante parecidas a las del campo internacional. Siguiendo el desarrollo contenido en el manual de Guerra y Reyes se puede decir que, en los comienzos, el cooperativismo uruguayo también estuvo muy emparentado con las organizaciones sindicales (y también con las sociedades de socorros mutuos). En efecto, como surge del “Informe Relasur”, mencionado en esa obra, la sindicalización en Uruguay está vinculada al “tránsito hacia el modo de producción capitalista, denominado como proceso de modernización”, que tiene sus inicios en la década de 1870 y que trae consigo bajas remuneraciones (y a destajo), un rígido sistema de sanciones pecuniarias (multas o suspensiones), una extensión de la jornada de trabajo, el trabajo infantil, etc. Así pues, sobre fines del siglo XIX coinciden el denominado periodo “pre-cooperativo” con el denominado periodo “pre-sindical”. (en Guerra y Reyes, 2014: 167)

Por aquella época los inmigrantes europeos impulsaban el asociacionismo en nuestras tierras. Del citado “Informe Relasur” surge que: “en 1884, bajo el influjo de la Asociación Internacional de Trabajadores, se entabla una lucha ideológica contra las sociedades de socorros mutuos y se logran organizar diversos sindicatos (entonces llamados “sociedades de resistencia”)” . En aquellos años iniciales se daba una suerte de “mezcla”, por lo menos terminológica: “la primera organización sindical de obreros rurales, se denominó Sociedad Humanitaria, Agrícola, Pastoril y Obrera de Paysandú (SHAPOP) y funcionaba bajo la forma cooperativa de productores rurales” (Informe Relasur, 1995: 52).

También el historiador Rodolfo Porrini ha destacado el año 1870 como punto de partida de los orígenes del movimiento obrero uruguayo,

“al constituirse en forma permanente una organización formada exclusivamente por trabajadores y para su defensa, como fue el caso de la Sociedad Tipográfica Montevideana. Desde entonces se formaron sociedades de socorros mutuos vinculadas a diferentes oficios o actividades y orígenes nacionales o regionales. Algunas de estas terminaron constituyendo verdaderas organizaciones de clase. También hubo cooperativas de producción, como la de los tipógrafos entre 1889 y 1892. Y existieron múltiples experiencias de clase a través de reclamos, situaciones de conflicto y hasta huelgas que ambientaron, en algunos casos, la génesis de “sociedades de resistencia” (Porrini, 2011: 1).

En lo que tiene que ver con la unidad del movimiento sindical, luego de los primeros intentos de los socialistas con la creación de la Unión General de Trabajadores y de los católicos con la Confederación de Uniones Gremiales de Obreros, que no tuvieron gran desarrollo, prosperó la Federación Obrera Regional Uruguaya (FORU) de tendencia anarquista, la cual fue creada en 1905 y funcionó hasta 1923. La creación de nuevos gremios y la confrontación de distintas posiciones ideológicas llevaban a la conformación de otras diversas organizaciones, de menor o mayor duración, tales como la Unión Sindical del Uruguay (USU), la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU), la Unión General de Trabajadores (UGT), la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU), pero la unidad de todo el movimiento sindical ocurre en 1966 con la creación de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), devenida en 1984 en el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), organización que hasta el día hoy ha sellado la unidad del movimiento sindical uruguayo (Porrini, 2012: 3-4).

Por otro lado, también durante el siglo XX y a medida que se desarrollan las cooperativas en diversas áreas, se conforman diversas Federaciones que las aglutinan: Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC), Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU), Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua (FUCVAM), Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda de Usuarios por Ahorro Previo (FECOVI), Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), y en el campo de ahorro y crédito se han registrado varias federaciones (FECOAC, FUCAC, CACIF, CUCACC, etc.); y todo ello confluye en la unidad del movimiento cooperativo en una organización de tercer nivel: la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP), formada en 1988 sobre el antecedente inmediato de la Mesa Nacional Intercooperativa (MNI) de 1984.

Estas organizaciones sindicales y cooperativas han tenidos puntos de contacto, en algunos casos vinculados a colaboraciones recíprocas para el desarrollo de actividades concretas, y en otros casos en alianzas más o menos duraderas para realizar y defender planteamientos de índole programática. Asimismo, es pertinente señalar que el movimiento sindical siempre ha estado atento a que el sistema cooperativo se desarrollara en forma genuina, especialmente que fuese de carácter “popular y progresista” y evitase su “desvirtuación”; esto se refleja con claridad en el siguiente párrafo del Programa del denominado Congreso del Pueblo de 1965, que la CNT adoptó como su Programa en 1966:

“El cooperativismo, como sistema, está llamado a realizar una importante contribución al desarrollo económico-social, tanto en la actividad agropecuaria como en la industrial o en la de consumos y servicios .. deberán establecerse mecanismos de contralor que,

con la participación de miembros del movimiento cooperativo, aseguren la defensa del carácter popular y progresista del sistema y eviten las posibilidades de su desvirtuación y a la vez corrijan sus actuales deficiencias”(CUI, 1985: 18).

También es del caso citar, en este momento, las expresiones del reconocido dirigente sindical uruguayo José “Pepe” D’Elia, quien en diálogo con el Cr. Sarachu acerca de las empresas recuperadas por los trabajadores bajo la forma cooperativa, expresaba en 1986:

“En forma muy personal este tema para nosotros no es nuevo, aunque no ha sido una preocupación constante del movimiento sindical. Inclusive, en determinado momento pensamos que en la sociedad de economía privada o capitalista, la cooperativa no funciona porque el capital financiero la ahoga y que en una sociedad socialista, la cooperativa no es necesaria. Posteriormente hemos tenido alguna variante en estos puntos de vista”, y agregaba: “pensamos que ha habido una evolución grande en el fenómeno cooperativo y que hay cambios fundamentales que es preciso analizar y aprender. Pero el centro de la cosa está en que las cooperativas deben seguir estando afianzadas en el trabajo y responder al fenómeno solidario” (D’Elia, en Sarachu, 2008: 117).

En nuestro país es conocido el surgimiento de muchas cooperativas de consumidores o usuarios en centros de trabajo (fábricas, organismos públicos, etc.), con el impulso, el apoyo y las facilidades que brindaban los sindicatos. En los primeros años fueron cooperativas de consumo (primera mitad del siglo XX), luego de ahorro y crédito (sobre todo en las décadas de 1960 y 1970) y desde la década de 1970 en adelante muchas cooperativas de vivienda. Y en muchos casos se mantuvo (e incluso en algunos aún hoy se mantiene) durante extensos periodos una estrecha vinculación de los sindicatos con las cooperativas, sobre todo con las de consumo y de ahorro y crédito mientras la masa social de estas cooperativas estaba circunscripta al ámbito de la empresa o de la actividad donde habían surgido.

En el ámbito rural se fomentó por ley de 1912 la creación de los sindicatos rurales, y en algunos casos estos impulsaron la creación de cajas de crédito rurales y otros dieron lugar a sociedades de fomento rural o, más adelante, a cooperativas agropecuarias. Por los mismos años se desarrollaron los sindicatos cristianos agrícolas impulsadas por la Unión Económica del Uruguay, los cuales aglutinaban a pequeños agricultores y sus objetivos se asemejaban mucho al de las cooperativas (defenderse de los intermediarios, obtener créditos, adquirir insumos en común, etc.) (Terra, 1986: 125).

Asimismo, la relación entre sindicatos y cooperativas se fue tejiendo en el marco de las relaciones laborales y de la negociación colectiva que desde 1943 ha estado contenida, en gran medida, en el mecanismo de los consejos de salarios.⁴ Esto ha dado lugar, en algunos casos, a buenos entendimientos que han llevado incluso a plantear la creación de subgrupos específicos dentro de los grupos de los consejos de salarios, de manera de negociar entre los sindicatos y las cooperativas teniendo en cuenta las particularidades concretas de éstas, como así también se registra la existencia de algunos conflictos de gran magnitud y extensión en el tiempo.

Por otro lado, desde la década de 1950 en adelante muchas cooperativas de trabajo en Uruguay han surgido de empresas quebradas como forma de mantener los trabajadores su fuente de trabajo, y en varios de estos casos los sindicatos han jugado un rol importante. Este fenómeno tuvo un pico sin duda en la primera década de los años 2000, época en la cual fueron varios los sindicatos que apoyaron los procesos de recuperación de empresas por los trabajadores.

Tal como señala Juan Pablo Martí -en relación con esa última época- para los sindicatos implicó un gran desafío “la aparición de una nueva lógica de acción social por parte de los trabajadores basada en una nueva identidad y autonomía.” En los casos en que existía un sindicato dentro de la empresa, este se constituyó en un actor fundamental, y en los casos en que no existía sindicato, se hacían presentes los de la misma rama de actividad. “En algunos casos brindan apoyos varios -local para el funcionamiento de la cooperativa, asesoramiento, préstamos, etc.-; en otros casos avalan la creación de la cooperativa.” (Martí, 2006: 219-236).

Por otro lado, Martí señala que los cooperativistas no reniegan de su identificación de clase y siguen vinculados a su sindicato, y a pesar de que

“las empresas recuperadas en forma de cooperativa por parte de sus trabajadores surgen muchas veces en el marco de una lucha sindical, suponen una transformación en el “repertorio clásico” de acción colectiva de los obreros. Trascienden la oposición y el conflicto en reclamo por mejoras salariales y ponen en juego la construcción de autonomía e identidad del trabajo.” (Martí, 2006: 219-236).

Un paso interesante en esta dinámica, es la creación en el seno del PIT CNT de una Mesa de Trabajo sobre Autogestión. Sobre la base de algunas de esas empresas recuperadas por sus trabajadores con experiencia sindical, el movimiento sindical no sin polémicas fue avanzando en lograr espacios institucionales que promovieran un cooperativismo “sin explotados ni explotadores”. Actualmente, este espacio tiene participación

⁴ El papel de los convenios refrendados en los Consejos de Salarios ha sido abordado en otro capítulo de este trabajo.

institucional en el FONDES-INACOOOP mediante la delegación conjunta del PIT CNT con la ANERT.

Por lo demás, corresponde señalar que es absolutamente indiscutible el derecho a la sindicalización de los trabajadores asalariados y la aplicabilidad de todo lo concerniente al Derecho Colectivo del Trabajo, y en la práctica de hoy en día así ocurre. En muchos casos funcionan sindicatos de los propios trabajadores de las cooperativas, y en otros casos los trabajadores están integrados directamente al sindicato de la rama o sector de actividad. Asimismo, en el caso de las cooperativas de trabajadores es bastante común que, en los casos de las empresas recuperadas por los trabajadores, éstos (siendo ahora socios cooperativistas) sigan integrados a los sindicatos de la rama o aún mantengan vivos sus propios sindicatos, mutando ciertamente las practicas hacia ejes distintos al clásico del conflicto entre capital y trabajo; no obstante, también hay algunos pocos casos en que sin ser empresas recuperadas los socios cooperativistas han conformado un sindicato, el que también se integra y articula algunas acciones con el sindicato de rama y con el Pit-Cnt⁵.

Finalmente, es de destacar que existen, actualmente, algunos casos en que los sindicatos han auspiciado la creación de cooperativas de trabajo para llevar a cabo algunos servicios que aquellos brindan a sus afiliados.

Las relaciones del sindicalismo y el cooperativismo en los últimos años. Dos casos singulares relacionados con los sindicatos y las cooperativas de trabajo.

En el Boletín Internacional de Investigación Sindical de la OIT Pierre Laliberté destaca que el “isomorfismo” inicial entre sindicatos y cooperativas -que se debió en gran medida a sus objetivos comunes de seguridad y democracia económicas- dio paso gradualmente a organizaciones distintas que se fueron dedicando cada vez más a funciones sociales especializadas, pero que, a pesar de ello, 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 las de ahorro y crédito, de consumo y de vivienda. A la vez, señala que los sindicatos demostraban últimamente mayor interés en poder desarrollar capacidad para apoyar la creación y el mantenimiento de cooperativas de trabajo. Y sostenía que esto último se vinculaba a la crisis financiera y al hecho de que,

⁵ En la Segunda Parte de este Informe se incluye un capítulo que analiza el caso de UCOT, de mucho interés habida cuenta las estrategias de acción colectiva por parte de cooperativistas y sindicalistas.

en muchos sentidos, “la globalización ha puesto en peligro los empleos en todo el mundo” (Laliberté, 2013: 193-194).

También destaca el precitado autor que, a pesar de los orígenes comunes y objetivos compartidos, “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.” Y, a su juicio, podrían explicar esta mutua “reserva”: la ambigüedad del estatuto jurídico de los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y sus posibles implicancias en el papel de los sindicatos, así como la preocupación de que las cooperativas pueden, involuntariamente, tirar a la baja las condiciones de trabajo. (Laliberté, 2013: 194).

Otro elemento que, a nuestro juicio, aún se mantiene en relación con las cooperativas de trabajo son las aprehensiones acerca de la autenticidad de algunos emprendimientos, sobre todo en el actual esquema de tercerizaciones y de cambios en la naturaleza jurídica de la contratación en el mundo del trabajo. En América Latina el caso que ha generado más controversia en los últimos años, es el modelo de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) de Colombia “por cuenta de su utilización para disfrazar la intermediación laboral, y con ello defraudar la ley y los derechos constitucionales y prestacionales de los trabajadores” (Portafolio, 2018).

De manera de ir dando cierre al presente capítulo, creemos interesante destacar dos casos singulares de relacionamiento entre los sindicatos y las cooperativas de trabajo en los últimos tiempos; un caso en Argentina y otro caso en Brasil.

El primer caso se trata de las cooperativas sindicalizadas en Argentina por medio de la Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA) -creada en 2005- la que a su vez se encuentra afiliada a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), una de las centrales sindicales existentes en ese país. Estando a lo que dice Bruno Dobrusin, los debates sobre el tema de la representación y participación dentro de los sindicatos no son recientes, y en el caso argentino se insertan en el marco de una relación históricamente compleja entre los sindicatos y el movimiento cooperativo. Sin duda, este caso renueva la cuestión

“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” (Dobrusin, 2013: 220).

Y el segundo caso es el de la empresa brasileña Forja, la cual con el respaldo del Sindicato de Metalúrgicos del ABC (región metropolitana de San Pablo, Brasil) de la Central Única de Trabajadores (CUT) se convirtió en UNIFORJA (Cooperativa Central de Producción Industrial de Trabajadores en Metalúrgica), mostrando hasta el día de hoy (fue creada en 2001) una estrecha vinculación entre el sindicato y la cooperativa. El éxito de esta cooperativa y de muchas otras cooperativas llevó a la creación de UNISOL (Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios), una federación de cooperativas de trabajadores que está representada en los 27 estados del Brasil y cuenta, al día de hoy, con más de 800 empresas afiliadas y representa a más de 70.000 trabajadores, la cual se define como

“una entidad sin fines lucrativos, de alcance nacional, de naturaleza democrática, cuyos fundamentos son el compromiso con la defensa de los intereses reales de la clase trabajadora, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas y el involucramiento en el proceso de transformación de la sociedad brasileña en la dirección de la democracia y de una sociedad más justa” (Unisol, s/f) (traducción propia).

Puede verse claramente en la definición precedente la identificación con los objetivos del movimiento sindical.

En la misma dirección, aún en las diferencias, como se dijo, el PIT CNT desde hace algunos años viene sosteniendo un espacio de emprendimientos autogestionarios en su Departamento de Desarrollo Productivo, integrando la representación social en la Junta Directiva del Fondo para el Desarrollo (FONDES – INACOOB).

Conclusiones

Del análisis del funcionamiento de cada clase cooperativa surgen elementos que explican la razón de un acercamiento más pronunciado hacia el movimiento sindical o a las cámaras empresariales. La matriz social que le dio origen, como así también, el tipo de actividad económica en donde la cooperativa se desempeña o su modalidad específica, son dimensiones a tener en cuenta a la hora de comprender las eventuales afinidades con ciertas expresiones de organización de los empleadores y/o trabajadores.

Coincidimos con lo señalado por CICOPA en cuanto al mayor vínculo de las cooperativas de trabajadores con el sindicalismo y la necesidad

por “mantener un diálogo permanente” en tanto representantes de los trabajadores, con el fin que éstos

“comprendan la naturaleza y esencia del trabajo asociado cooperativo como modalidad distintiva de trabajo y de propiedad, la cual supera los conflictos propios del trabajo asalariado, y lo apoyen al comprender la importancia del mismo y el futuro que ofrece a la sociedad humana” (en Schujman et al, 2019: 19).

El relacionamiento cooperativas – sindicatos, por lo tanto, sabe de un origen común pero también de diferencias que se amplían o reducen según una serie de factores.

Diferente es el vínculo respecto a los actores empresariales. En este caso, claramente no hay raíces en común aunque sí alianzas y vínculos más recientes, sobre todo en cooperativas que nuclean productores. Uno de los debates parecería ser el alcance de la denominación “Cámara Empresarial”: mientras que ciertas organizaciones entienden que “cámara” son todas incluidas las del movimiento cooperativo sea en formato federación o confederación; otras, entienden que, si bien los órganos gremiales del movimiento funcionan como cámaras –en el sentido que nuclean a organizaciones con intereses comunes–, no deben ser asimiladas a la lógica de las cámaras empresariales privadas tradicionales, al considerar que las cooperativas deben atender necesidades mucho más amplias, como ser las económicas, sociales y culturales. Es decir, el objeto de una cooperativa es más complejo que el de una empresa privada tradicional basada en el capital.

Referencias bibliográficas

- ANTONI, A. MONDINI, E. GRAHAM, F. (1980) *Cooperativas de trabajo*, B. As., Intercoop
- BASTIDAS DELGADO, O. (2016) *La identidad cooperativa*, Argentina, Intercoop
- BRUGAROLA, M. (1962). *Doctrina y Sistemática Cooperativa*, Santander, Sal Terrae.
- CENTRO URUGUAY INDEPENDIENTE (1985), Serie Documentos Sindicales N° 2, CNT: Programa y Estatutos, Montevideo, CUI
- DOBRUSIN, B. (2013), en el Boletín Internacional de Investigación Sindical de la OIT, Volumen 5 N° 2, Ginebra
- GUERRA, P. y REYES LAVEGA, S. (2011). *Manual de Economía Solidaria, Cooperativismo y Relacional Laborales*, Montevideo, FCU.
- KAPLAN DE DRIMER, A. y DRIMER, B. (2017) “Las Cooperativas. Fundamentos, Historia. Doctrina”, Intercoop, Buenos Aires.
- LALIBERTE, P. (2013), en el Boletín Internacional de Investigación Sindical de la OIT, Volumen 5 N° 2, Ginebra
- LAMBERT, Paul, (1975), *La doctrina cooperativa*, Bs. As., Intercoop
- MARTI, J.P. (2006), *Desafíos en la relación entre empresas recuperadas y movimiento sindical en Argentina y Uruguay*, Unircoop Américas, Red universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo, Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Quebec, Canadá), vo. 4, N° 1
- PANIAGUA ZURERA, M. (2005), *Tratado de Derecho Mercantil. La sociedad cooperativa y las entidades mutuales*. Tomo XII, Volumen 1, Madrid, Marcial Pons Derecho
- PORRINI, R. (2011), *El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional (1870-2006)*, Montevideo, Inédito.
- PORTAFOLIO (2018). “Regulación a las cooperativas de trabajo asociados” (en línea) en <https://www.portafolio.co/negocios/regulacion-a-las-cooperativas-de-trabajo-asociado-520132>
- SARACHU, J.J. (2008), *Sindicalismo y cooperativismo* en Revista Estudios Cooperativos de la Unidad de Estudios Cooperativos de la UDELAR, Año 13 N° 1
- SCHUJMAN, M. (2019). *Carta del Trabajador Autogestionado*, Rosario, UNR.
- TERRA, J.P. (1986), *Proceso y significado del cooperativismo uruguayo*, Montevideo, Arca-Cepal-EBO
- UNISOL (s/f). “Quiénes somos” (en línea) en <http://portal.unisolbrasil.org.br/quem-somos/>

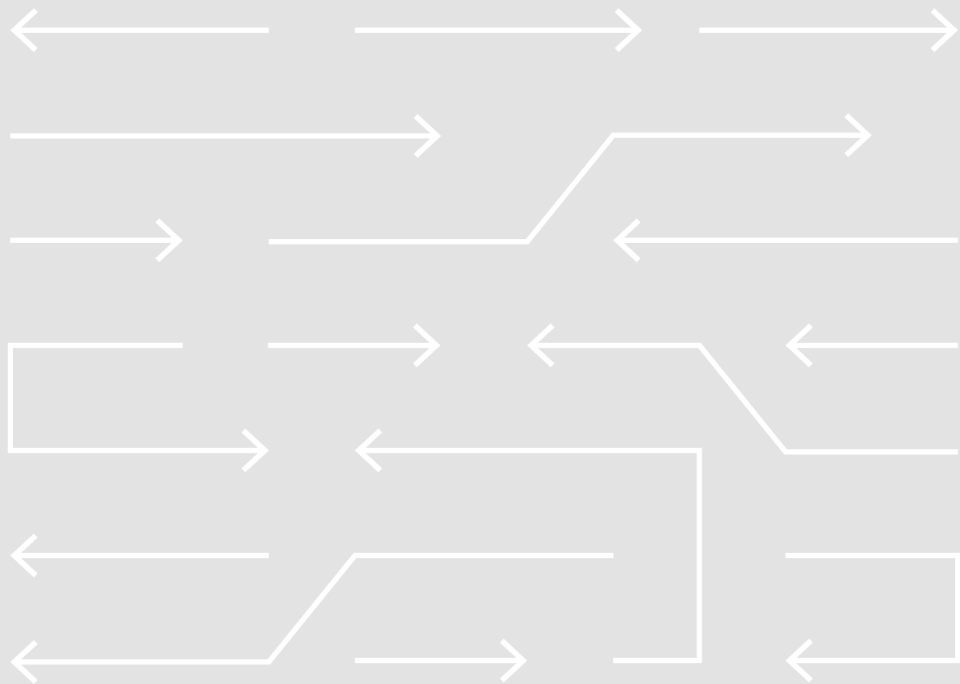
Segunda parte

**Negociación colectiva y relaciones laborales
en el cooperativismo uruguayo
Mapeo de los actores y valoración
por parte de los dirigentes cooperativos**



CAPITULO X

Mapeo en las cooperativas de usuarios y productores



Para poder acercarnos conceptualmente a la idea manejada en la Primera Parte de este Informe, de un formato de negociación colectiva basado en el cuatripartismo o el 3+1, corresponde que analicemos las dinámicas organizacionales y niveles de negociación establecidos por la Ley 18.556 (Consejo Superior Tripartito, Consejos de Salarios por sector de actividad; negociación colectiva bipartita) que se establecen entre empleadores y trabajadores de las Cooperativas de usuarios y productores, así como sus relaciones con otras organizaciones gremiales (cámaras empresariales, entidades del movimiento cooperativo, sindicatos de base, PIT-CNT, etc.).

Para ello se ha realizado el relevamiento de las actas de los Consejos de Salarios, desde la ronda primera, en el año 2005, a la octava, en el 2021, en los grupos de actividad vinculados a las cooperativas. Asimismo, se han realizado consultas específicas a referentes de cada sector cooperativo y el relevamiento de documentos publicados en los sitios web institucionales de las distintas organizaciones consultadas.

El orden de exposición de las distintas clases se organiza a partir de la existencia en los Consejos de Salarios de grupos o subgrupos propios de cooperativas, y de ser así, si los actores que negocian pertenecen a colectivos cooperativos, tanto en representación de los Consejos Directivos como de los Trabajadores.

Por tanto, el orden de exposición de los casos será el siguiente: a) Cooperativas de Consumo; b) Cooperativas de ahorro y crédito; c) Cooperativas Agrarias; d) Cooperativas de Seguro; y e) Cooperativas de Vivienda.

A. Cooperativas de consumo

Las Cooperativas de Consumo cuentan con un subgrupo propio en los Consejos de Salarios (Grupo 10: Comercio General; Subgrupo: 24 Cooperativas de Consumo). Del mismo participan los representantes de los Consejos Directivos nucleados en la Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC) y los delegados de los trabajadores organizados en la Agremiación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo (AFCC), según el siguiente detalle:

| Grupo 10 – Comercio General / Subgrupo 24 – Cooperativas de Consumo | | | |
|---|-------------------------------|------------------|---|
| Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial | Resumen de Temas objeto de negociación colectiva (Rondas 1 a 8) |

| Grupo 10 – Comercio General / Subgrupo 24 – Cooperativas de Consumo | | | |
|---|---|---|--|
| <i>Empleadores:</i> Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay | <i>Empleadores:</i> Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC) | FUCC no se encuentra afiliada a ninguna Cámara Empresarial Integra CUDECOOP | Régimen de categorías. Reglamento del procedimiento Disciplinario. Beneficios. Licencias especiales. Horarios. Cuestiones de tipo programático: tercerización a favor de cooperativas de trabajo, central de compras e intercooperación. Ajustes salariales, correctivos, cláusula de salvaguarda, cláusula de paz, etc. |
| <i>Trabajadores:</i> Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y de los Servicios (FUECYS) | <i>Trabajadores:</i> Agremiación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo (AFCC) | AFCC integra directamente el PIT-CNT. (En 1984 AFCC se desafilía de FUECYS) | |

Fuente: elaboración propia

Actores que participan en el subgrupo

Empleadores: Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC)

La FUCC es una cooperativa de segundo grado, creada el 8 de octubre de 1954, que actualmente está integrada por 13 cooperativas de consumo, representando a más de 100.000 socios (FUCC, 2021). La Federación no se encuentra agremiada a ninguna Cámara Empresarial. Compete a la FUCC representar ante los Consejos de Salarios a las cooperativas de consumo por ser la entidad más representativa del sector. La FUCC integra CUDECOOP, siendo una de las entidades que participó del proceso de formación de la Confederación en el año 1984.

A partir de la convocatoria a la primera ronda de los Consejos de Salarios en el año 2005, las FUCC comienza un proceso de reformulación de su estratégica de funcionamiento y de relacionamiento con CUDECOOP, adoptando una posición proactiva en temas centrales del movimiento y de la co-construcción de la política pública. En el año 2008 la FUCC vuelve a ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo de la Confederación.

El 11/10/2011 la FUCC presenta al Comité Ejecutivo de CUDECOOP la propuesta de cambios en el sistema de negociación colectiva, iniciativa que es luego formalizada por nota de fecha 21/12/2011 (FUCC, 2011), la cual se divide en dos capítulos: a) integración de CUDECOOP en el Consejo Superior Tripartito; y b) la reformulación de los grupos de actividad en los Consejos de Salarios a fin de promover la creación de un grupo a ser denominado COOPERATIVAS, para que cada clase pudiera contar con su respectivo subgrupo.

Si bien la posibilidad de creación de un grupo propio, traía aparejado una enorme complejidad de implementación, teniendo en cuenta que los grupos en los Consejos de Salarios están organizados por actividad económica y no por tipo societario (salvo en el caso de los subgrupos donde sí podemos encontrar esa referencia), sumado a que solamente las cooperativas de ahorro y crédito y consumo contaban (y cuentan actualmente) con subgrupos específicos que vinculan la actividad económica con la forma jurídica de organización; la iniciativa de contar con voz y voto en el Consejo Superior Tripartito, sí fue incorporada a las plataformas reivindicativas de la Confederación.

Este debate no fue sencillo, al punto tal que, en el proceso del mismo, se produjo incluso el alejamiento de una entidad de ahorro y crédito de la Confederación por no compartir esta iniciativa. Cabe indicar que también en 2011, se modifica la integración del INEFOP, siendo incorporado a su Consejo Directivo un delegado en representación de la Economía Social, con voz pero sin voto, siendo la entidad más representativa CUDECOOP. Con este cambio normativo -como se señalara oportunamente- se establece un punto de inflexión que sienta las bases de 3+1 o del cuatripartismo como parte del debate político-institucional.

Trabajadores: Agremiación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo (AFCC)

El sindicato de trabajadores de las cooperativas de consumo fue fundado el 16/09/1951. Luego de la apertura democrática el sindicato aprueba la reformulación de sus estatutos, en el año 1987, adoptando formalmente la denominación de Agremiación de Funcionarios de las Cooperativas de Consumo.

El sindicato de las cooperativas de consumo con una profunda participación en el movimiento sindical uruguayo, desde la fundación de la CNT en 1964, y luego del propio PIT-CNT, al inicio de la Democracia, ha condicionado aspectos de su cultura organizacional en materia de negociación colectiva, no solamente en las instancias de convocatoria de los Consejos de Salarios, sino a la interna de cada cooperativa de consumo, las cuales en su mayoría cuentan con sindicatos internos. La mayoría de las cooperativas de consumo cuentan -además-, con convenios colectivos internos que regulan beneficios y condiciones de trabajo específicas en cada cooperativa e incluso la forma de aplicación del régimen de categorías. Esto es sin perjuicio, de los mecanismos generales en los laudos y acuerdos en los Consejos de Salarios que analizaremos en el punto siguiente.

AFCC actúa como una federación de sindicatos de base de las cooperativas de consumo, nucleando a 16 organizaciones sindicales. La agremiación no solamente representa a los trabajadores de las cooperativas de consumo, sino también, en los casos de los procesos de tercerización

de servicios en las cooperativas, brindan asistencia a trabajadores de empresas de limpieza y de seguridad. Esto ha determinado que la Agronomía cuente con un padrón de más de 1800 afiliados.

En el año 1984, se toma la decisión de desafiliarse de FUECYS, si bien este es el sindicato representativo del grupo Comercio General, y por tanto, responsable de la firma final de los acuerdos que sean alcanzados en el subgrupo Cooperativas de Consumo.

AFCC integra la Mesa Representativa del PIT-CNT, órgano compuesto por 44 miembros.

Temas y prácticas de negociación colectiva

Los cuerpos normativos de referencia, en materia de las condiciones de trabajo en las cooperativas de consumo, están determinados por los acuerdos en los Consejos de Salarios y, en cada cooperativa, de la existencia de convenios colectivos internos debidamente registrados en el MTSS.

La negociación en los Consejos de Salarios establece condiciones mínimas generales, pero también aspectos que no pueden ser objeto de modificación salvo acuerdo en el ámbito tripartito de negociación. Ejemplo: la definición de las categorías, como así también el Reglamento del Procedimiento Disciplinario.

Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Octava | 2021 | Ajustes salariales; Salarios por grados y categorías.- |
| Séptima | 2018 | Ajustes salariales y salarios mínimos; salarios por grados y categorías; laudos del decreto 761/985; Correctivo; cláusula gatillo; promoción a la participación de los trabajadores en calidad de socios y en los órganos de gobernanza; Presentismo; Licencia sindical; Cálculo de las primas salariales (antigüedad, matrimonio, nacimiento y hogar constituido, pasa de BPC a SMN); Capacitación; Tercerizaciones (preferencia a favor de cooperativas de trabajo); Feriados no laborables; Pago de licencia por enfermedad; Licencias especiales (estudios médicos o problemas de salud de hijos, padres y cónyuges o concubinos; por violencia doméstica); Semanas de turismo y carnaval; Igualdad de oportunidades; Condiciones de trabajo en panteones de las Cooperativas; Reducción de jornada (formación de comisión tripartita para estudio del tema); condición más beneficiosa; Vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales de los convenios suscritos entre FUCC-AFCC. |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------------------|------|--|
| Sexta | 2016 | Ajustes salariales y salarios mínimos; correctivos; Ludos (respeto igual categoría igual remuneración); Procedimiento disciplinario (conformación de comisión tripartita); Ingresos y ascenso del personal (mediante concursos); Licencia sindical; Licencias especiales; Semana de turismo y carnaval; Capacitación; Financiación de libros de estudio; Central de compras; Presentismo aplicación de la ley 19.051; Carga horaria a trabajadores en Panteones de 30 hs. semanales sin que implique reducción salarial; Condición más beneficiosa; Vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales de los convenios suscritos entre FUCC-AFCC. |
| Quinta | 2013 | Ajustes salariales; Correctivo; Jornada laboral 39 horas semanales; Modalidades contractuales (Ley de empleo juvenil 19.133; incorporación de personal con jornadas inferiores a 39 horas; en ambos casos contrataciones no podrán superar el 20% del total de la plantilla de la empresa); Potešad disciplinaria del 24/08/1988 (ratificación de vigencia; incorporación de modificaciones); Licencia sindical; Licencias especiales; Comisión tripartita I para analizar situación del sector; Comisión tripartita II para estudiar régimen de categorías con asistencia de UdelaR; Condición más beneficiosa; Prórroga de cláusulas normativas y obligacionales del Convenio FUCC-AFCC. |
| Cuarta | 2011 | Ajustes salariales diferenciales por franja de salario y carga horaria semanal. |
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; Correctivo; Licencia sindical; Cláusula de salvaguarda; Prórroga de las cláusulas normativas y obligacionales. |
| Segunda (Extensión) | 2006 | Ajustes salariales; Recuperación; Correctivo; Prórroga de las cláusulas normativas y obligacionales. |
| Segunda | 2006 | Ajustes salariales; Salarios mínimos (se aplican aumentos diferenciales por cooperativa); Correctivo; Prórroga de las cláusulas normativas y obligacionales; Régimen disciplinario y fuero/licencia sindical; Comisión técnica para el estudio de las categorías. Condición más beneficiosa. |
| Primera | 2005 | Ajustes salariales; Salarios mínimos (se aplican aumentos diferenciales por cooperativa); Correctivo; Prórroga de las cláusulas normativas y obligacionales; Comisión técnica integrada por AFCC, FUCC y UdelaR en carácter de asesora para el estudio de las categorías. Condición más beneficiosa. |

Fuente: elaboración propia

El origen de las categorías proviene del laudo del 1954, siendo reformulado por el laudo de 1985, aprobado por el Decreto N°761/985. Si bien se han realizado varios intentos de modificación, especialmente en lo concerniente a la definición de los cargos, simplificación de los grados, descripción de tareas, entre otros aspectos; las partes no han logrado acordar sus contenidos (para ellos se han formado varias comisiones de integración bipartita y tripartita, incluso con la mención a poder recurrir a la asistencia técnica de la UdelaR).

Esto no ha significado que por la vía de los convenios colectivos internos, sindicatos de base y Consejos Directivos, no hayan acordado adecuar el marco normativo de aplicación a la realidad de cada organización, simplificando la cantidad de categorías a ser utilizadas para el diseño de la carrera funcional.

Estos criterios, no son contrapuestos a los laudos, en virtud que los mismos se enmarcan en las potestades reconocidas a las partes en cada

cooperativa para implementar, en forma ajustada a su estructura organizacional, las soluciones normativas que mejor se adecuen a su lógica de funcionamiento y propuesta de valor.

En este sentido, los Reglamentos Internos de Trabajo que cada cooperativa adopta para organizar cuestiones internas de funcionamiento, no pueden contravenir cláusulas normativas y obligacionales de los Consejos, como ser las disposiciones del Reglamento del Procedimiento Disciplinario aprobado por el laudo del 1988.

Esto no significa que las cooperativas no hayan podido incorporar regímenes sancionatorios menores (faltas sin aviso, llegadas tarde, etc.), pasibles de sanción; pero siempre atendiendo que, si la suspensión a ser aplicada supera determinados mínimos, necesariamente la aplicación de la misma deberá ser en el marco del sumario con las debidas garantías del debido procedimiento administrativo establecido en el propio Reglamento Disciplinario que rige al sector.

Movilizaciones y las cooperativas de consumo.

La construcción simbólica es parte de la formación de la identidad. Las marchas realizadas en los últimos 10 años, han sido determinantes para comprender el funcionamiento actual de las cooperativas de consumo y su relación con el movimiento cooperativo, en temas tales como: el cuatripartismo, la defensa del acto cooperativo y la intercooperación.

En los años 2006, 2014 y 2017, las cooperativas de consumo protagonizaron diversas marchas que lograron crear una nueva identidad – en algunos casos con un fuerte componente confrontativo en términos ideológicos –, pasando de la clase que no lograba reconvertir su propuesta de valor, a una que, a partir de una visión crítica de su funcionamiento, logró posicionarse en el escenario político-legislativo, para que su formato de organización fuera protegido a través de mecanismos y dispositivos legales como ser: el mantenimiento del régimen de exoneraciones tributarias (Ley 18.083 – Ley de Reforma Tributaria – artículo 90°), y el acto cooperativo de consumo con prioridad en el orden de prelación del sistema de retenciones en salarios y jubilaciones (Ley 17.829 – artículo 1°, en la redacción dada por la Ley 19.210 – Ley de Inclusión Financiera).

En 2006 fueron dos los proyectos que determinaron la primera “movilización de los cajones” (la cual refiere al uso de cruces y ataúdes con el nombre de cada cooperativa de consumo que eran colocados en la explanada del edificio anexo del Palacio Legislativo): el proyecto de consolidación de adeudos, conocida como el “limpiaueldos” que tenía por objeto que personas endeudadas pudieran consolidar la deuda total a través de una única entidad financiera, que pasaba a ostentar la prioridad en el orden de prelación del sistema de retenciones hasta su cancelación total, sin requerir autorización de la cooperativa en caso que sus créditos fueran

cedidos por el deudor. Y la segunda, cuando el Poder Ejecutivo remite el proyecto de reforma tributaria donde eran suprimidas todas las exoneraciones tributarias de las cooperativas (Patrimonio, Impuesto a la Renta, Aportes patronales a la Seguridad Social, etc.).

En el 2014 el proyecto de inclusión financiera, nuevamente pone en el centro del debate público el orden de prelación de las retenciones en salarios y jubilaciones, lo que motiva la segunda “movilización de los cajones”. El proceso de negociación termina otorgando a las cooperativas de consumo preferencia en el orden de prelación respecto a las cooperativas de ahorro y crédito y a los descuentos ordenados por asociaciones civiles.

A su vez los aumentos progresivos del mínimo no imponible o intangible (mínimo que toda persona debe recibir deducidos los tributos en sueldos y pasividades) que el proyecto previa aumentar a razón de un 5% a partir del 01/01/2015, hasta alcanzar el 50% del sueldo o pasividad, en el 2018; no era de aplicación a los descuentos ordenados por las cooperativas de consumo, para lo cual dicho porcentaje quedaría en un 30%.

Con este mecanismo legal las cooperativas de consumo comienzan un proceso acelerado de reconversión de su propuesta de valor, al mejorar su posicionamiento para la cobrabilidad de sus créditos, pero además comienzan a trabajar en forma conjunta en el proceso de intercooperación que termina luego en la implementación del sistema de intercooperación SICOOP (co-gestionado entre el INACOOOP y CUDECOOP a partir de 2019).

Para el 2017, lo que determina la tercera “marcha de los cajones”, fue la media sanción en Diputados de una modificación que equiparaba en el orden de prelación de los créditos de nómina y de los actos cooperativos de las cooperativas de consumo, a las cooperativas de ahorro y crédito y a las asociaciones civiles, sin establecerse el criterio de la antigüedad en el ejercicio del derecho de retención ante el organismo público o privado al que se comunica el descuento. Este tema puso de manifiesto las asimetrías existentes entre entidades de la Economía Social. El conflicto derivó en que fuera modificado el criterio del aumento progresivo del mínimo no imponible, el cual quedó en el 35% (manteniéndose la excepción del 30% para los descuentos ordenados por las Cooperativas de Consumo), con la aprobación de la Ley 19.670 del 15/10/2018.

La sucesión de conflictos, donde se coloca en el centro las definiciones de la política pública, y el rol de las cooperativas en su determinación, configuró una nueva institucionalidad en el marco de acción de las relaciones de negociación colectiva entre Consejos Directivos y Sindicatos de trabajadores; lo cual ha permitido la conformación de espacio técnicos en el seno de la FUCC, de los cuales participan representantes de los consejos y de los trabajadores.

Dicha convergencia ha permitido la determinación de ciertas líneas orientadoras en materia del sistema de negociación colectiva para afirmar la viabilidad del 3+1 o cuatripartismo, a partir de los siguientes postulados

de acción: a) promover que CUDECOOP sea una de las entidades que firme el acta final del grupo Comercio General / Cooperativas de Consumo conjuntamente con la Cámara empresarial y el Sindicato de trabajadores de referencia; y b) facilitar en el ámbito del PIT-CNT que dicha acción sea posible definiendo un espacio de participación del movimiento cooperativo en el Consejo Superior Tripartito en representación de la Economía Social y Solidaria.

B. Cooperativas de ahorro y crédito

Las Cooperativas de ahorro y crédito están organizadas en el grupo 14 de Intermediación financiera, Seguros y Pensiones, en el subgrupo 05, el cual se divide en dos capítulos: el 01 para cooperativas de capitalización; y el 02 de Cooperativas de Operativa Restringida.

| Grupo 14 – Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones / Subgrupo 05, Capítulo 01 – Cooperativas de Capitalización | | | |
|--|---|---|--|
| Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial | Resumen de temas objeto de negociación colectiva (Rondas 1 a 8) |
| <i>Empleadores:</i> Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay | <i>Empleadores:</i> Cámara Uruguaya de Cooperativas de ahorro y crédito de Capitalización (CUCACC) | CUCACC se encuentra afiliada a la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Es miembro de CUDECOOP; Cooperativas de las Américas (ACI) | Régimen de categorías. Unidades de negocios. Régimen disciplinario. Protocolo de acoso laboral. Beneficios. Licencias especiales. Violencia doméstica. Ajustes salariales; correctivos; Cláusula de salvaguarda. Cláusula de paz, etc. |
| <i>Trabajadores:</i> Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) | <i>Trabajadores:</i> AEBU – Sector Financiero Privado | PIT-CNT | |

Fuente: elaboración propia

| Grupo 14 – Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones / Subgrupo 05, Capítulo 02 – Cooperativas de Operativa Restringida | | | |
|---|---|--|---|
| Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial | Resumen de temas objeto de negociación colectiva (Rondas 1 a 8) |
| <i>Empleadores:</i> Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay | <i>Empleadores:</i> FUCEREP | Es miembro de las siguientes gremiales cooperativas: CUDECOOP CONFIAR FECOAC | Régimen de categorías. Protocolo de acoso moral laboral. Beneficios. Ajustes salariales y correctivos. Cláusula gatillo. Cláusula de salvaguarda. Cláusula de paz, etc. |
| <i>Trabajadores:</i> Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) | <i>Trabajadores:</i> AEBU – Sector Financiero Privado (cuentan con la Representativa de AEBU) | PIT-CNT | |

Fuente: elaboración propia

Actores que participan en el subgrupo

Empleadores de cooperativas de capitalización: Cámara Uruguaya de Cooperativas De ahorro y crédito de Capitalización (CUCACC)

La CUCACC fue fundada el 10 de diciembre de 2002, teniendo por objeto la creación de un instrumento de unión y defensa de los principios e intereses de las cooperativas de ahorro y crédito de capitalización (CUCACC, 2021), siendo su solidez institucional el resultado de estar constituida por socias provenientes de diversos sectores sociales y con incidencia y presencia en todo el país.

Dentro de los puntos más destacados de su accionar gremial, la Cámara resalta la importancia que tuvo el hecho de poder revertir los efectos de la reglamentación de la ley 17.829 del año 2004, que afectaba los derechos de retención y el orden de prelación de las cooperativas de capitalización a la hora de ordenar los descuentos ante las distintos agentes de retención.

A través de una acción conjunta de 18 cooperativas, se logra un fallo favorable a la posición de las cooperativas ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que le permitió recuperar sus lugares de descuento. Con la convocatoria a la primera ronda de los Consejos de Salarios en el año 2005, la Cámara participa en representación de todas las cooperativas de capitalización, siendo este hecho uno de los aspectos centrales del proceso

de desarrollo de la gremial en lo político-institucional, y en el impulso de los procesos de negociación colectiva en el sector.

La Cámara integra CUDECOOP y Cooperativa de las Américas (CUCACC, 2021), respecto a las entidades gremiales del movimiento cooperativo; y en el caso empresarial está asociada a la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSUY, 2021).

Empleadores de Cooperativas de Operatoria Restringida: FUCEREP¹

FUCEREP nace como una iniciativa de un grupo de funcionarios del Banco República, en el año 1974. La primera etapa estuvo vinculada a la formación de un fondo con el objetivo de atender necesidades de trabajadores del banco que estuvieran enfrentado problemas económicos. Con un espíritu solidario y cooperador se logra la personería jurídica, avanzando posteriormente en un desarrollo institucional que le permitió posicionarse como una sólida Cooperativa de ahorro y crédito, iniciando un proceso de apertura para permitir extender la experiencia a nuevos afiliados (FUCEREP, 2021). Por ser la única entidad Cooperativa de Operatoria Restringida, la misma se desempeña como la entidad más representativa del sector, siendo por tanto la responsable del proceso de negociación en el ámbito del subgrupo.

Más allá del propio espacio de negociación tripartito, la cooperativa participa con la Representativa de AEBU, en las instancias bipartitas, las cuales han determinado la celebración de convenios colectivos internos, en los cuales se han acordado políticas de beneficios, escalas salariales, partidas, licencias por enfermedad, sistema de caja de auxilio, beneficios para familiares, entre otros aspectos.

Trabajadores de cooperativas de capitalización y Operatoria Restringida: Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) – Sector Financiero Privado

Los trabajadores de las Cooperativas de ahorro y crédito se encuentran representados por AEBU – Sector Financiero Privado. Si bien la reforma de la Caja Bancaria por la Ley 18.396, en el año 2008, incorporó a las cooperativas de ahorro y crédito como entidades comprendidas del sistema previsional paraestatal, dicho aspecto no fue modificativo de la identidad de los trabajadores con el movimiento sindical bancario. El sindicato fue fundado el 5 de mayo de 1942, siendo uno de los gremios fundadores la CNT y del PIT-CNT. Actualmente, el sindicato integra la Mesa Representativa, y cuenta con un representante en el Secretariado del PIT-CNT.

¹ Aclaración: actualmente FUCEREP es la única cooperativa de operatoria restringida; no así en la ronda del 2005 donde figuraban otras instituciones)

A diferencia de lo que sucedió con las cooperativas de consumo, no se han registrado la creación de sindicatos de base en las cooperativas de ahorro y crédito, sin perjuicio, que en algunas entidades por su tamaño, cuentan con una comisión representativa y/o dirigentes sindicales, que participan de comisiones bipartitas y/o negociación de convenios colectivos internos.

Si bien ha habido intentos de formación de sindicatos, como fue el caso de los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito del Departamento de Maldonado – SECACMA –, el mismo finalmente no logró constituirse.

Los niveles de afiliación a AEBU, también están determinados por el tamaño de la organización, las formas de relacionamiento entre Consejos Directivos y Trabajadores, y la existencia o no de conflictos previos, cercanía de la cultura sindical en la cultura organizacional de la cooperativa, entre otros factores. De las Cooperativas de ahorro y crédito consultadas al respecto, los porcentajes de afiliados con relación al total de padrón funcional van de un 7%, pasando por el 70% e incluso el 100%. Cabe indicar que el porcentaje de afiliados no necesariamente determina que la cooperativa no cuente con convenios colectivos internos registrados ante el MTSS, como resultado de la negociación bipartita.

Efectivamente, la entidad que señalaba que el 7% de sus trabajadores están agremiados a AEBU, indicaba que el Consejo Directivo viene negociando con el Sindicato, es decir, directamente con AEBU, la necesidad de reformular el convenio colectivo interno que dispuso cláusulas de protección a las fuentes de trabajo, estableciendo mecanismos de indemnización triple respecto a la indemnización por despido prevista por la legislación laboral, que dificulta el ejercicio de la potestad disciplinaria internamente, en caso que la falta o la sucesión de faltas justifique la desvinculación del trabajador de la organización.

Asimismo, cooperativas consultadas que cuentan con el 100% de sus trabajadores agremiados a AEBU, los beneficios que han obtenido no fueron el resultado de la celebración de un convenio colectivo interno con el Consejo Directivo, sino planteamientos de los trabajadores que fueron incorporados como parte de la política de beneficios a funcionarios. Recordemos que en el Derecho Laboral, la costumbre es una fuente de derecho. Lo que quiere decir, que en la medida que dicha costumbre cumpla con el elemento objetivo y subjetivos, es decir, la conducta reiterada que se manifiesta en la realidad de la conducta que se presenta como normativa; y la conciencia de obligatoriedad, donde existe una sensación de que la conducta repetida se cumple porque resulta imperativa; estaríamos en presencia de verdaderas cláusulas normativas que forman parte del contrato de trabajo (Mantero, 1998).

Temas y prácticas de negociación colectiva

Los aspectos medulares del funcionamiento del sector de ahorro y crédito están determinados por los acuerdos en los Consejos de Salarios. Esto no quiere decir que no existan convenios colectivos internos o políticas de beneficios al amparo de los Reglamentos Internos de funcionamiento en las Cooperativas, tema que analizaremos más adelante.

Pero teniendo en cuenta que la regla es la centralidad en los procesos de negociación desde AEBU, y no de sindicatos de base – a diferencia de lo que sucede en consumo –, más allá de la existencia de Comisiones Representativas dependiendo del tamaño y complejidad de la Cooperativa, esto determina que los aspectos medulares del proceso negociador se encuentren determinados por lo que suceda en el ámbito de los Consejos de Salarios, principalmente.

Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo, en las cooperativas de capitalización, han sido los siguientes:

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Octava | 2021 | Ajustes salariales; cláusula de paz; cláusula de descuelgue; ratificación de beneficios anteriores. |
| Séptima | 2018 | Ajustes salariales; cláusula gatillo; cláusula de paz; ratificación de beneficios; Licencia por estudio; violencia doméstica y de género (licencia extraordinaria con goce de sueldo a partir de la presentación de la denuncia policial o judicial); Horas por familiares directos (se incluye además de los hijos, padre, madre, esposo o unión libre, hijos adultos con discapacidad o menores de 25 con los mismos requisitos); Quebranto de caja; Licencia por mudanza; Constatación de vínculo familiar. |
| Sexta | 2017 | Ajustes salariales; Correctivos; Cláusula de salvaguarda; cláusula de paz; ratificación de beneficios; cláusula cursos de capacitación; cláusula tickets alimentación (reducción de los tickets del 20% al 15%, pasándose a pagar el 5% en dinero); Protocolo de actuación en materia de acoso laboral. |
| Quinta | 2014 | Ajustes salariales; correctivos; quebrando de caja; prueba del oficial (determinación de los contenidos de la prueba de oficial prevista en el acuerdo del 03/10/2006); Día internacional del cooperativismo (*) (feriado no laborable); Horas por hijos (horas anuales pagas no acumulables para atender temas con hijos menores a cargo); Subrogación (condiciones para subrogar a una persona en un cargo superior); ratificación de beneficios anteriores; cláusula de salvaguarda (aumento de la inflación >12% año móvil, se deberá convocar un nuevo ámbito de negociación); cláusula de salvaguarda especial (impacto en caso de aprobarse la ley de inclusión financiera o bancarización y/o su reglamentación, <i>“se analizará la vigencia del presente convenio o eventuales modificaciones al mismo respecto de las cooperativas que se encuentren afectadas negativamente por la misma.”</i> (ACTA Quinta Ronda, 2014) (*) Acta interpretativa del 29/09/2014: se aclara que la referencia al Día internacional del cooperativismo, refiere al día internacional de las cooperativas de ahorro y crédito que se celebra el tercer jueves de cada año. |
| | 2011 | Acta de acuerdo del 02/05/2011.- Licencia sindical para Delegados Nacionales; Remuneración y aportación por las cooperativas; Vigencia (con relación artículo 28 del convenio colectivo del 03/10/2006) |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------------------|------|--|
| Cuarta | 2011 | Ajustes salariales; Correctivos; cláusula de salvaguarda; quebrantos de caja; prima por nacimiento; pago por complemento de enfermedad; licencia por duelo; Subrogación; Carné de salud (las cooperativas asumen el costo del carné de salud laboral); Régimen disciplinario (garantía de sumario; sanciones; clases de sanciones; notificación de sanciones leves, plazos para agregar pruebas y presentar descargos); acceso a páginas de internet (de interés sindical por parte de integrantes de la Comisión Representativa, dentro de la jornada de trabajo, se establece un límite de horas semanales no acumulables); Régimen más beneficioso; ratificación de beneficios anteriores; cláusula de paz. |
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; cláusula de salvaguarda.- |
| Segunda (extensión) | 2008 | Prórroga del acta suscrita el 03/10/2006; Ajuste salarial; correctivo; |
| Segunda | 2006 | Clasificación de unidades de negocio (Agencia, Sucursal); descripción de categorías y cargos (clase o grupo; categoría o nivel; cargo); Categorías: personal de servicio (auxiliar de servicio); Personal administrativo (cadete; auxiliar administrativo; oficial; Encargado de sucursal; jefe de sección o área); Sistema de Remuneraciones; Cláusula de descuelgue sustitutiva de criterio geográfico; Pauta de ajuste salarial; Beneficios (uniformes; prima por antigüedad; prima por defunción de cónyuge o concubino; prima por casamiento; jornada de trabajo (40 horas semanales); Licencias Especiales (por estudio, casamiento, duelo, nacimiento); Licencia gremial; Complemento de seguro de enfermedad; traslados (distancia para ser considerado traslado y plazo máximo de días en el año; traslado permanente; traslado transitorio); quebrantos; Régimen más beneficioso; cláusula de paz. |
| Primera | 2005 | Salarios mínimos por categoría; ajustes salariales; Productividad (base de cálculo); Regímenes especiales (Nuevas Cooperativas: periodo inicial de 4 años 80% de los salarios mínimos; Cooperativas del Interior: 80% de los salarios mínimos para cooperativas que se encuentren radicadas exclusivamente en ciertos departamentos del interior del país); Cooperativas excepcionadas de aplicación de los ajustes y salarios mínimos del convenio (régimen de descuelgue); Jornada semanal de 40 horas, redistribución de horas en caso de trabajo los días sábados (4 horas) mediante acuerdo escrito entre la cooperativa y los trabajadores. |

Fuente: elaboración propia

Por su parte, las Cooperativas de Operatoria Restringida, han considerado en las rondas de los Consejos de Salarios, los siguientes temas:

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Octava | 2021 | Ajustes salariales. Salario mínimo de la categoría de Auxiliar. |
| Séptima | 2018 | Ajuste salarial; Partida extraordinaria; Correctivos; Protocolo de acoso moral en el trabajo (acuerdo para trabajar en un protocolo); Cláusula gatillo; Cláusula de paz. |
| Sexta | 2017 | Ajuste salarial; correctivo; cláusula de salvaguarda; cláusula de paz. |
| Quinta | 2014 | Ajustes salariales; correctivos; cláusula de salvaguarda; cláusula de paz. |
| Cuarta | 2010 | Ajustes salariales; cláusula de volatilidad; correctivos; cláusula de salvaguarda; categorías; comisión bipartita (agenda de temas); creación de la Comisión de salud y seguridad ocupacional. |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------------------|------|--|
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; salario mínimo; correctivo final; cláusula de salvaguarda; declaración (importancia de las relaciones laborales y el clima armónico entre las partes); Comisión bipartita (agenda de temas); régimen más beneficioso en caso que existan otros convenios colectivos. |
| Segunda (extensión) | 2008 | Ajustes salariales; correctivo. |
| Segunda | 2006 | (participan en representación de los empleadores FUCEREP y FUCAC): Salario mínimo; Categorías: Personal administrativo, Personal técnico con título universitario; definición de cargos no implica que empresas deban llenarlos en su totalidad; descripción de categorías: personal administrativo: Promotor de microcréditos, meritorio, auxiliar de ingreso; auxiliar; oficial; operador de sistema; sub-jefe; analista de sistemas sin título universitario; jefe; adscripto; gerente; gerente de sucursal; contador general; gerente de área; gerente general; personal técnico; abogado; ingeniero de sistemas; analista de sistemas; programador. Fijación de salarios sobre base de jornada de determinada cantidad de horas. Ajustes salariales; Licencia sindical. |
| Primera | 2005 | Ajuste salarial; Sueldos por categoría; cláusula de excepcionalidad para COFAC ref. ajuste de salarios y formación de comisión tripartita. Descripción de categorías. Fijación de salarios sobre la base de 6 horas y media (cooperativas exceptuadas). Compromiso de implementación de cambios administrativos y operativos para reestructurar la jornada diaria. Integración de salarios mínimos por retribución fija y variable (comisiones). |

Fuente: elaboración propia

Como señalábamos anteriormente, los convenios colectivos internos, no tienen por condición la existencia de un sindicato interno o de una Comisión Representativa de AEBU en la propia cooperativa. Los acuerdos resultan del entramado de mecanismos y dispositivos internos, prácticas, tradiciones y costumbres que van conformando la cultura organizacional de una determinada entidad, que facilitan o no los procesos de negociación, y por lo tanto, una cultura de la negociación colectiva.

En una cooperativa de capitalización consultada, de la cual surge que el 100% son de los trabajadores están afiliados a AEBU, no contando con sindicato interno ni Representativa, han celebrado convenios colectivos internos desde los años 1980 y 1990. Consultado sobre si funcionaba en forma periódica una Comisión Bipartita, la respuesta fue que la última reunión tuvo lugar cuando se verificó la aprobación del pasaje de las cooperativas de ahorro y crédito a la Caja Bancaria. Esto no significa que no exista falta de diálogo o espacios de negociación, sino que los canales utilizados para los acuerdos paritarios se dan a través de otros dispositivos de participación y decisión.

En otras cooperativas, por el contrario, que cuentan con Comisión Representativa, la Comisión Bipartita ha registrado una dinámica de reuniones de tipo semanal o mensual, frecuencia que ha estado determinada por la complejidad de los temas que han sido objeto de tratamiento por las partes, o en escenarios de conflicto.

En el caso de cooperativas de operatoria restringida, se verifica tanto los acuerdos en el ámbito de los Consejos de Salarios, como también la negociación colectiva bipartita, que han sido plasmados en la celebración de acuerdos colectivos internos entre Consejos Directivos y la Representativa de AEBU.

En definitiva, el sector de ahorro y crédito en general, registra desde el punto de vista de los contenidos acordados en el seno de los Consejos de Salarios, una diversidad temática importante que va desde los regímenes de categorías y formas de organización de las unidades de negocio (agencias, sucursales, etc.), régimen disciplinario, protocolo de acoso laboral, determinación del alcance del concepto de productividad, beneficios y licencias especiales, medidas con relación a violencia doméstica, pasando claro está por las cláusulas vinculadas a ajustes salariales, correctivos, de salvaguarda y de paz.

Las movilizaciones en ahorro y crédito

La última movilización registrada, ante el Palacio Legislativo, tuvo lugar con la aprobación de la Ley de Inclusión Financiera, que generó impactos importantes en la viabilidad financiera y económica de las Cooperativas de ahorro y crédito, como resultado de los cambios propuestos por la norma en el sistema de retenciones en salarios y pasividades, a partir de la creación de los créditos de nómina con prioridad en el orden de descuento, y en particular, el aumento progresivo del mínimo no imponible, que inviabilizaba la posibilidad de recaudación efectiva por parte de las cooperativas (el aumento final previsto era del 50%). Tengamos en cuenta que este tema, fue objeto de análisis en la ronda quinta, del año 2014, que derivó en la aprobación una cláusula de salvaguarda especial, con la cual se buscaba atender que la vigencia del acuerdo –en cuanto a los ajustes salariales y demás aspectos del mismo– podría ser modificado una vez que se contara con elementos suficientes de los efectos que trajera a las cooperativas la posible aprobación de la ley de inclusión financiera o de bancarización. Si la Ley afectaba la sustentabilidad de la organización, el convenio permitía la revisión del mismo, a fin de atender la situación particular de las cooperativas que fueron afectadas negativamente por aplicación del cambio normativo en el sistema de retenciones.

Finalmente en el año 2018 el mínimo no imponible queda fijado en el 35%, solucionando en parte los efectos de la ley 19.210. Ha quedado pendiente, y forma parte de la plataforma del sector, lograr que no se genere una discriminación entre el acto de ahorro y crédito con relación al acto de las cooperativas de consumo, habiendo sido este priorizado por la ley de inclusión financiera en el orden de descuentos y en el mínimo no imponible.

C. Cooperativas agrarias

Las Cooperativas Agrarias, a diferencia del resto de las clases cooperativas, que cuentan con una especificidad en el objeto social (como ser el caso de consumo, ahorro y crédito y seguros), participan de múltiples actividades económicas asociadas a la producción de bienes y servicios asociados a las cadenas productivas que están orientadas, fundamentalmente, a la exportación. Esto no quiere decir que la producción que se comercializa para el nivel local no sea importante como factor organizativo, pero en realidad, la etapa final de la cadena es el proceso exportador.

Ya decía Terra que este tipo de cooperativas “no se clasifican bien por roles de producción y consumo” reuniendo algo de ambos: en la producción, salvo excepciones, se limitan a la fase final de comercializar los productos; “en la adquisición en común, se especializan en general en la adquisición de insumos y bienes intermedios” (Terra, 1986: 121).

Este enfoque que se desarrolla en el marco del tipo de producción y actividad económica realizada, determina que las cooperativas incorporen estrategias de participación y de alianzas con gremiales y espacios comerciales de acuerdo que faciliten la inserción internacional de sus productos.

Es en este punto donde el concepto de gremiales cooperativas no se considere diferente al de cámaras empresariales, es más, se entiende que las gremiales cooperativas también son cámaras pero integradas por cooperativas. Si bien, en el caso de las gremiales cooperativas se cuenta con la especificidad de la naturaleza jurídica de las organizaciones que la integran como factor aglutinador (cooperativas o entidades cooperativas – como ser el caso de las sociedades de fomento rural); en el caso de las cámaras, el factor es el interés de asegurar espacios de participación que tengan un impacto directo en la viabilidad económica de las distintas unidades productivas y su relación con el acceso a mercados y a la mejora de las condiciones de competitividad de los productos nacionales en el exterior.

En este escenario, es comprensible, la existencia de cooperativas agrarias asociadas a gremiales cooperativas como ser Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), pero también a la Cámara de Industria, a la Cámara Mercantil de Productos del País, a la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, o incluso a la Cámara de Comercio Uruguay-China, entre otras.

A partir de este enfoque basado en las características de la actividad económica y su relación con cadenas globales de valor de las que participan las cooperativas agrarias, pasaremos a analizar la estructura y dinámicas de negociación colectiva que se verifican a partir del estudio de los distintos grupos y subgrupos vinculados al cooperativismo agrario en forma directa, como ser: barracas y cooperativas de cereales –del cual participa como negociador CAF–, pasando por ganadería, agricultura y actividades conexas, industria láctea, industria textil, bodegas, entre otras; o en forma indirecta, como ser el transporte de carga nacional e internacional.

Grupos y subgrupos vinculados a las cooperativas agrarias:

| Grupo | Subgrupo |
|---|--|
| 10 – Comercio General | 20 – Barracas y cooperativas de cereales (participa CAF como entidad de los empleadores) |
| 01 – Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco | 01 – Industria Láctea; Capítulo 01 – Industria Láctea 11 - Bodegas |
| 04 – Industria Textil | 01 – Lavaderos, peinaduras, hilanderías, tejedurías |
| 22 – Ganadería, agricultura y actividades conexas | 03 – Agricultura de secano 04 - Tambos |
| 23 – Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22 | |
| 15 – Servicios de salud y anexos | 01 – Salud general |

Fuente: elaboración propia

A los efectos expositivos se analizará en particular el subgrupo en el que participa CAF como una de las entidades más representativas del sector, realizándose en los otros casos, un análisis meramente descriptivo de las principales características que presenta cada subgrupo respecto a cooperativas agrarias de referencia. Por tanto, organizaremos el tema en dos partes: i) Barracas y Cooperativas Cerealeras (subgrupo del cual participa CAF como entidad negociadora); y ii) Grupos sin entidad negociadora vinculada directamente a Cooperativas Agrarias.

i) Barracas y cooperativas cerealeras:

| Grupo 10 – Comercio general / Subgrupo 20 – Barracas y cooperativas de cereales | | | |
|---|--|---|---|
| Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial | Resumen de temas objeto de negociación colectiva (Rondas 1 a 8) |
| <i>Empleadores:</i> Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay | <i>Empleadores:</i> Asociación de Comerciantes de Granos (ACG) Cooperativas Agrarias Federadas (CAF) | CAF se encuentra agremiada a la Confederación de Cámaras Empresariales Es miembro fundador de CUDECOOP | Ajustes salariales. Correctivo. Régimen de categorías. Contrataciones. Beneficios. Licencias especiales. Uniformes. Cláusula de salvaguarda. Cláusula de género. Cláusula de Paz. |
| <i>Trabajadores:</i> FUECYS | <i>Trabajadores:</i> Federación Uruguaya de Trabajadores de Empresas Cerealeras (FUTEC) | PIT-CNT | |

Fuente: elaboración propia

Información complementaria:

Las unidades productivas socias de las cooperativas agrarias se rigen por los acuerdos o laudos adoptados en el marco del Grupo 22 – Ganadería, agricultura y actividades conexas / Subgrupo 03 – Agricultura de secano.

Cooperativas cerealeras de referencia afiliadas a CAF: COPAGRAN, CADOL, CALMER.

Actores que participan en el subgrupo

Empleadores:

La representación de los empleadores en el subgrupo es compartida entre la Asociación de Comerciantes de Granos y Cooperativas Agrarias Federadas. A los efectos expositivos nos limitaremos al análisis del rol de CAF en el proceso de negociación colectiva en el ámbito de los Consejos de Salarios.

Cooperativas Agrarias Federadas (CAF)

En el mes de abril de 1984 tiene lugar la celebración de la Asamblea Constitutiva que dio lugar al surgimiento gremial de las Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), constituida en esa instancia por 27 cooperativas. Su fundación fue el resultado de un proceso que tuvo por centro la celebración de dos encuentros nacionales que tuvieron lugar en las ciudades de Saldo y Mercedes, en 1979 y 1981 respectivamente.

En la actualidad, CAF (cooperativa de segundo grado en conformidad con lo establecido en la ley 18.407), está integrada por más de 20 entidades (cooperativas de primer y segundo grado y sociedades de fomento rural), nucleando en su conjunto a más de 13.000 pequeños productores rurales en todo el país (CAF, 2021).

Como se indicara precedentemente, el rol gremial no puede separarse de la actividad económica que realizan sus asociadas, las cuales se encuentran directamente relacionadas con las cadenas de valor de: ganadería, agricultura, lechería, granja y floricultura, entre otras. Para comprender la dimensión social, económica y territorial de las cooperativas agrarias es importante tener presente los siguientes datos y sus niveles de participación en los distintos sectores productivos de la economía:

- 2000 productores lecheros nucleados principalmente en CONAPROLE, representando el 80% de la producción nacional de leche y sus derivados, producción orientada al mercado interno e internacional.

- En términos de la producción agrícola, las entidades cooperativas representan el 30% de la producción de trigo y el 20% de la producción nacional de soja, participan también en la producción de sorgo y maíz. Las Cooperativas manejan el 30% de la producción de cebada.
- Las Cooperativas cerealeras representan actualmente el 30% del acopio total de la producción nacional. Pero si tenemos en cuenta la capacidad instalada en las cooperativas, estas perfectamente podrían realizar el acopio del 50% de la producción total.
- Central Lanera Uruguay comercializa e industrializa cerca del 15% de la producción nacional de 1800 productores laneros.

El espacio económico del que participan las cooperativas cuenta con la presencia de empresas tanto uruguayas como transnacionales, que inciden en las posibilidades de captación de la producción por parte de las cooperativas agrarias.

Dentro de los principales actores se destacan, a nivel nacional: Barraca Erro, siendo las transnacionales: Agronegocios del Plata (ADP), Crop Uruguay; Cereoil Uruguay, LDC Uruguay, Garmet y Kilafen.

Las cooperativas agrarias si bien han realizado directamente exportaciones a través de comercializadoras pertenecientes al sector cooperativo, también se han verificado acuerdos para que la producción sea canalizada por empresas privadas, incluso transnacionales, del sector. Estas acciones deben ser enmarcadas en estrategias de reducción de riesgos que están asociado al caso de la exportación directa de granos a los mercados internacionales. Si bien estos acuerdos reducen los márgenes de las cooperativas, aumenta la seguridad jurídica del cobro efectivo de los volúmenes comercializados por los socios de las cooperativas cerealeras.

Tengamos presente que el elemento central de todo proceso de expansión comercial, el vinculado a la intercooperación intermodal o con diferentes clases cooperativas, está directamente relacionado a la existencia de mecanismos propios de financiación, donde se incluye los dispositivos legales que garantizan los productos comercializados. Un incidente de rechazo por parte de un importador, de una partida exportada, se puede transformar en un verdadero problema de viabilidad financiera para el productor, y en este caso, para los cooperativistas. Por lo tanto, la incorporación de las lógicas de escala a partir de acuerdos con otras entidades exportadoras de la producción nacional, son elementos a tener en cuenta para comprender las dinámicas organizacionales y las políticas de acuerdo entre distintos tipos societarios vinculados a los agronegocios.

Este contexto vinculado a una cierta lógica de negocios, necesariamente define los contenidos de la negociación colectiva, en virtud que la actividad económica está directamente relacionada a componentes económicos, sociales y culturales relacionados directamente a operación productivas que están insertas en las dinámicas de las cadenas globales de valor con fuertes componentes de financiarización del agronegocio.

Esto lleva a que la CAF deba atender en particular, no solamente lo que sucede en los procesos gremiales internos entre las cooperativas, sino de los espacios formales de decisión en el marco de la política pública que tiene impactos directos en la viabilidad de cada emprendimiento cooperativo asociado a la producción de alimentos, comercialización, distribución e industrialización de los mismos.

A continuación se detallan los diferentes espacios formales de la política pública donde CAF participa con delegados propios:

| Entidad | Vínculo institucional |
|---|--|
| Instituto Plan Agropecuario (IPA) | Ley 16.736. Persona jurídica de Derecho Público no estatal (art. 241). Junta directiva integrada por 6 miembros, siendo uno de ellos designado por CAF (art. 244). Vinculación con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) |
| Instituto Nacional de Carnes (INAC) | Decreto-Ley 15.605 (27/07/1984). Persona pública no estatal (art. 1°). Junta integrada por 8 miembros. CAF y Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR) se alternan en la titularidad cada 12 meses. Vinculación con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) |
| Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) | Ley 16.065 (06/10/1989). Persona jurídica de derecho público no estatal (art. 1°). Junta Directiva integrada por 4 miembros. Uno de ellos a propuesta de CAF, CNFR y la Federación Uruguaya de Centros Regionales de Experimentación Agrícola (CREA) (art.5°, litb). Vinculación con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) |
| Instituto Nacional de Semillas (INASE) | Ley 16.811 (28/02/1997).). Persona jurídica de derecho público no estatal (art. 2°). Junta Directiva integrada por 5 miembros: 1 en representación del MGAP, 1 productor de semillas, 1 comerciantes de semillas y 2 de los agricultores usuarios de semillas (art. 6°) Vinculación con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) |

Fuente: elaboración propia

Otros espacios de participación de CAF en la política pública:

- Comisión de usuarios de INASE
- Comisión Nacional Honoraria de Salud Animal (CONAHSA)
- Mesa de Ganadería de Campo Natural
- Comisión Asesora Honoraria para la Seguridad Rural
- Junta nacional de la Granja (JUNAGRA)
- Comisión Administradora de los Fondos de Seguros de Enfermedades Prevalentes
- Grupo Cría Vacuna (INIA)
- Grupo Consultivo Trazabilidad
- Mesa Nacional del Trigo
- Reunión Especializada de Agricultura Familiar del MERCOSUR (REAF)
- CODESAS y Comisiones de Seguridad Rural Departamentales

Trabajadores: Federación Uruguaya de Trabajadores de Empresas Cerealeras (FUTEC)

Los trabajadores se encuentran representados por la Federación Uruguaya de Trabajadores de Empresas Cerealeras (FUTEC), entidad afiliada al PIT-CNT.

Sin perjuicio de la existencia de la FUTEC, las principales cooperativas cerealeras cuentan con sindicatos internos. Esto determina que los espacios de negociación en las cooperativas sean tanto de tipo tripartito como bipartito.

Los convenios colectivos internos han tenido por objeto acordar aspectos de beneficios y condiciones generales de trabajo.

Temas y prácticas de negociación colectiva

Los aspectos medulares del funcionamiento del sector están determinados por los acuerdos en los Consejos de Salarios, si bien a ello se le debe sumar, los espacios de negociación bipartita en las cooperativas como resultado de la existencia de sindicatos internos.

Por la importancia de la actividad económica del sector, la existencia de sindicatos en las cooperativas es un elemento a considerar en la construcción de las identidades colectivas, donde pueden surgir elementos diferenciales del sentir del trabajador respecto a la existencia – o no-, de componentes diferenciadores en las relaciones laborales atendiendo al tipo societario al cual pertenece el empleador. Tengamos en cuenta que la FUTEC es una Federación de sindicatos, que nuclea tanto a sindicatos de las sociedades comerciales tradicionales como cooperativas.

Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas considerados han sido los siguientes:

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|--------------|------------|--|
| Octava | 2020 | Ajustes salariales. Correctivo. Recuperación salarial. Monitoreo. Beneficios. Cláusulas obligacionales. Acta de ajustes. |
| Séptima | 2019 | Ajustes salariales. Correctivos. Cláusula de salvaguarda. Cláusula gatillo. |
| Sexta | 2016 | Ajustes salariales. Correctivos. Composición del salario (no incluye partidas como prima por antigüedad o presentismo). Uniformes y elementos de protección personal (EPP). Día de los cerealistas (15/09 de cada año). Comisión para categorías y concepto de trabajador zafra (creación de comisión bipartita para estudio del tema). Ratificación de beneficios. Cláusula de Paz, prevención y autocomposición de conflictos. Procedimiento de denuncia del acuerdo. Convocatoria previa al vencimiento del acuerdo (180 días antes del vencimiento). |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|---|
| Quinta | 2013 | Ajustes salariales. Salarios mínimos por categoría. Cómputo del salario vacacional en el cálculo del aguinaldo. Composición del salario. Fecha de entrega de uniformes. Convocatoria previa al vencimiento del acuerdo. Ratificación de beneficios del Convenio de 2008. Cláusulas de paz, de prevención y solución de conflictos y de denuncia. Cláusula de salvaguarda. |
| Cuarta | N/A | <i>(No figura en el sitio web del MTSS un acta identificada como correspondiente a la cuarta ronda; de todas formas figuran actas con cláusulas de ajustes salariales durante los siguientes años: julio 2009, enero 2010, julio 2010, julio 2011, enero 2012, julio 2012)</i> |
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales. Salarios mínimos por categoría. Licencias especiales. Comisión tripartita. Categorías – redefinición y cláusulas generales del régimen de categorías. Cláusula de género (principio de igualdad de oportunidades). Cláusula de paz. Cláusula de salvaguarda. Cláusula de homologación (vigencia sujeta a la homologación del acuerdo por el PE). |
| Segunda | 2006 | Ajustes salariales. Salarios mínimos por categoría. Correctivo. Composición del salario. Uniformes. Licencias especiales (paternidad, fallecimiento de familiar directo). Matrimonio (en caso de otorgamiento de licencia al trabajador si comunicara que contrae matrimonio, la licencia será irrevocable). Comisión tripartita (para revisión de descripción de tareas por categoría; formas de contrataciones – tercerizaciones, etc.; uniforme adicional). Cláusula de Paz. Homologación. |
| Primera | 2005 | Salarios mínimos por categoría. Ajustes salariales (semestrales). |

Fuente: elaboración propia

I) Grupos sin entidad negociadora vinculada directamente a cooperativas agrarias.

Cabe señalar que CAF realiza un acompañamiento de todos los grupos que se analizan en este punto, si bien no participa directamente como entidad gremial negociadora. Este acompañamiento responde al impacto que tienen dichos grupos de actividad en la viabilidad de funcionamiento de las unidades productivas gestionadas por los socios que integran a su vez las diversas cooperativas agrarias que conforman el movimiento.

El acompañamiento que realiza la gremial también incluye instancias puntuales de intervención en el proceso negociador, en particular cuando ciertos sectores se enfrentan a escenarios de alta conflictividad que influye directamente en el resto de los actores de la cadena. Fue el caso en el año 2018 durante el conflicto del sector transporte de carga.

Por lo tanto, el análisis de los resultados en los Consejos de Salarios no puede ser considerado en forma aislada, es decir, de cada grupo en sí mismo por separado, sino en forma relacional con los distintos componentes que integran conceptualmente una cadena de valor.

A modo de ejemplo, y tomando como referencia la cadena láctea, es tan importante lo que suceda en el subgrupo “Industria Láctea”, como también

en “Distribuidores de productos lácteos”, “Tambos”, “Transporte de leche a granel” o “Transporte de carga Nacional e Internacional”. En definitiva, la formación del precio final de un producto, tendrá como uno de sus componentes las cuestiones que sean pactadas en los distintos grupos/subgrupos relacionados a la cadena.

Grupo 01 – Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco

Subgrupo 01 – Industria Láctea; Capítulo 01 – Industria Láctea

Conaprole es claramente un actor preponderante de la industria láctea nacional, siendo una de las principales empresas exportadores del país. En el ejercicio económico correspondiente al año 2018-2019, la Cooperativa exportó más de 173.000 toneladas de productos lácteos (leche en polvo, manteca y quesos) a más de 40 destinos, destacándose Argelia, Brasil, la Federación Rusa y China. Actualmente nuclea a más de 1.900 productores y 2.000 colaboradores en sus ocho plantas y casa matriz. Por décimo año consecutivo, la entidad ha obtenido el premio al Mayor Exportador, premio otorgado por la Unión de Exportadores del Uruguay (UEU) y el Banco República (BROU) (CONAPROLE, 2021).

Si bien la cooperativa destaca el hecho de ser una empresa integrada verticalmente que le permite maximizar el valor a través de toda la cadena, siendo un producto de valor central en la estrategia de posicionamiento de la marca en los mercados internacionales, la trazabilidad total desde los campos de los productores hasta los productos que elige el consumidor; este aspecto es indicativo de la complejidad estructural que la cooperativa tiene y donde los escenarios de conflicto en los ámbitos de la negociación colectiva, han estado presentes en sus diferentes etapas de desarrollo.

Distintas investigaciones realizadas, como ser la celebrada en el de un acuerdo entre el MTSS, CONAPROLE y UDELAR, en el año 2010, permitió el estudio de la organización del trabajo y las relaciones laborales, teniendo por centro la importancia del diálogo social como herramienta para llegar a acuerdos orientados al desarrollo de las empresas y mejorar su eficiencia. Dicho acuerdo tuvo por objeto – a modo de ejemplo – no solamente el estudio de las relaciones laborales, sino también, a partir del estudio de la empresa, la elaboración de protocolos (UdelaR, 2010).

Respecto al subgrupo capítulo 01, participan de la negociación por parte de los empleadores la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU), y por parte de los trabajadores la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL – fundada en 1950).

Para ejemplificar las temáticas abordadas, tomando como referencia el acto correspondiente a la séptima ronda, vigencia 01/01/2018 al 31/12/2020, podemos visualizar la diversidad de los temas abordados en el proceso de negociación:

Ajustes salariales y prórroga automática. Retroactividad. Correctivos. Cláusula de salvaguarda. Cláusula gatillo. Condiciones de trabajo, género y salud laboral, capacitación y licencias especiales: Capacitación de trabajadores (ratificación del acuerdo suscrito entre CILU, FTIL e INEFOP, del 19/09/2017); Ticket alimentación (posibilidad de solicitar por parte del trabajador la sustitución del ticket por una compensación en dinero, sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones). Situación de la empresa (información previa ante situaciones económicas y/o financieras que puedan afectar fuentes laborales – se establece la obligación que las empresas informarán a los sindicatos con la debida antelación y en forma previa a la adopción de medidas). Licencia por duelo. Licencia especial por violencia doméstica. Cláusulas obligacionales: cláusula de 48 horas (en caso de conflicto cualquiera de las partes podrá convocar a la contraparte en un plazo no mayor de 48 horas, en ese período la empresa y/o el sindicato se abstendrán de innovar mientras dure la negociación. La situación deberá ser comunicada también a CILU como a FTIL, debiendo ser todas las comunicaciones por escrito). Cláusula de paz, prevención y solución de conflictos (FTIL no realizará medidas de fuerza por mejoras salariales consideradas en el acuerdo, quedando exceptuado el libre ejercicio del derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT-CNT, COFESA – Confederación de Federaciones y Sindicatos de la Alimentación–, o FTIL). Denuncia de convenio en caso de incumplimiento (el acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia, el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones por alguna de la entidades pactantes –CILU-FTIL–, dará derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral, dejándose de aplicar sus cláusulas). Licencia sindical para delegados nacionales. Tratamiento de situaciones particulares (caso PILI, COLEME, CALCAR y CLALDY).

El grado de especificidad de cláusulas vinculadas a la paz y prevención y solución de los conflictos es indicativo de los niveles de conflictividad alcanzados en su momento en el sector. Cabe indicar que las cooperativas lácteas del sector cuentan con sindicatos internos, y por tanto, con espacios formales de negociación bipartita que han determinado la celebración de acuerdos colectivos internos específicos a cada empresa, sin perjuicio de los aspectos generales regulados en el Consejo de Salarios.

Más detalles sobre estas negociaciones serán vistas en el siguiente capítulo.

Subgrupo 11 – Bodegas

Participan de la negociación por parte de los empleadores: Centro de Bodegueros del Uruguay y la Organización Nacional de Vinicultores; y por parte de los trabajadores: la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB – año de fundación 1948) y CETRABO²

Principales temas considerados en las instancias de negociación tripartita: Ajustes salariales; correctivos; incrementos para salarios sumergidos; salarios mínimos por categoría. Carné de salud (día pago cada dos años para la realización de los exámenes correspondientes). Cláusula de salvaguarda. Prevención de conflictos. Cláusula de paz. Creación de Comisión Bipartita para el estudio de las categorías. Beneficios.

Cooperativa agraria de referencia vinculada a CAF: “Establecimientos Vicca” Cooperativa Agraria de Viticultores Asociados de Responsabilidad Limitada. Integrada por 23 productores familiares situados en el departamento de Canelones. La mayor parte de su producción está orientada a la exportación. La Cooperativa ha registrado niveles de producción de más de un millón de litros. Las unidades productivas que conforman la Cooperativa se encuentran alcanzadas por el Grupo 23 – Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22. No cuentan con un sindicato interno de trabajadores.

Grupo 04 – Industria Textil / Subgrupo 01 – Lavaderos, peñedurías, hilanderías, tejedurías y fábricas de productos textiles diversos.

Participan de la negociación por parte de los empleadores: Asociación de Industrias Textiles del Uruguay (AITU); y por parte de los trabajadores: el Congreso Obrero Textil (COT – año de fundación 1964).

Principales temas considerados en las instancias de negociación tripartita: Ajustes salariales; aumentos adicionales para salarios sumergidos; cláusula de salvaguarda; cláusula gatillo; licencia sindical; régimen de categorías. Requisitos para la designación de los cargos (requisitos para la designación definitiva de trabajadores en cargos vacantes de las categorías según las estructuras determinadas por las empresas). Sistema de remuneraciones (por hora, mediante salario base complementado con incentivo, remuneración a destajo). Sistemas de remuneraciones incentivados. Régimen de turnos. Compensación tareas nocturnas. Aprendizajes, Concurrencia de categorías. Suplencias y asignaciones

2 (Observación: en la primera a cuarta ronda han comparecido también, acompañando a las distintas delegaciones, la Cámara de Industria del Uruguay por el sector empleador, y por los trabajadores la Confederación de Federaciones y Sindicatos de la Alimentación (COFESA).

temporarias. Reducción de jornada. Tiempo de labor incompleto. Traslados y cambios de tareas. Disciplina y sanciones. Relaciones laborales colectivas: ámbito de aplicación; prescindencia de medidas sindicales; métodos para dilucidar diferencia a nivel de empresa y de la industria textil; comisiones laborales de empresa; mecanismos de prevención y solución de conflictos. Actividades sindicales: descuento de cotización, otorgamiento de licencias sindicales para dirigentes del Congreso Obrero Textil. Actividad de dirigentes sindicales de las empresas. Principio de no injerencia. Normas de protección de la libertad sindical. Normas de realización de Asambleas Sindicales. Extinción del acuerdo por vencimiento del plazo. Configuración de la cláusula de extinción. Invocación de la caducidad.

Cooperativa agraria de referencia: Central Lanera Uruguay (cooperativa de segundo grado), fundada en 1967, como resultado del impulso de las cooperativas Unión Rural de Flores y de El Fogón de Sarandí del Yí con el apoyo del Centro Cooperativista Uruguayo. La organización está integrada por 43 cooperativas y sociedades de fomento rural. Prácticamente el 100% de las lanas remitidas por las entidades socias son objeto de exportación como TOPS (CENTRAL LANERA, 2021). La Cooperativa comercializa e industrializa cerca del 15% de la producción nacional de 1800 productores laneros (CAF, 2021).

A partir del año 1971 se comienza a peinar a fazón, y desde el año 1988 la Central resuelve invertir en una peinaduría propio, siendo en una primera etapa de propiedad conjunta con la firma lanera ADF. Desde el año 2001, Central Lanera pasa a ser su única propietaria. Sus instalaciones se encuentran en el departamento de Florida, siendo la razón social bajo la cual opera la empresa Lanera Piedra Alta S.A.

Los trabajadores de la peinaduría cuentan con un sindicato propio, lo que determina la existencia prácticas de negociación bipartita en la organización.

Central Lanera por ser una entidad orientada a la exportación integra diversas cámaras empresariales, entre ellas, la Cámara de Comercio Uruguay – China; Uruguay – India; Uruguay – Rusia.

Las cooperativas que integran Central Lanera, están vinculadas al grupo de actividad 22Ganadería, agricultura y actividades conexas.

Grupo 22 – Ganadería, agricultura y actividades conexas

En el caso del grupo madre participan del proceso negociador por parte de los empleadores las siguientes entidades: Federación Rural (FR); Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL); Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA) y la Asociación Rural del Uruguay (ARU); y por parte de los trabajadores la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), integrada por los sindicatos: SIPES/UNATRA, SUTTA/UNATRA y UTTA/UNATRA.

Cabe indicar los efectos asociados que pueden verificarse como resultado de lo que se pacte en diferentes grupos de actividad. Por ello, en el caso de Ganadería, necesariamente se tiene en cuenta lo que pueda surgir del proceso de negociación en el grupo 02 – Industria frigorífica.

Subgrupo 03 – Agricultura de secano

Las unidades productivas que suministran el grano al grupo “barra-cas y cooperativas cerealeras”, se encuentran reguladas por el subgrupo “agricultura de secano”.

Participan del proceso negociador de los Consejos de Salarios las siguientes entidades gremiales que figuran en el acta correspondiente a la octava ronda (2020). Por los empleadores: FR, ANPL, ACA y ARU; y por los trabajadores: SIPES/UNATRA, SUTAA/UNATRA Y SUTTA/UNATRA.

Los temas acordados en el subgrupo refieren a fundamentalmente al régimen de categorías y ajustes salariales. Ficto de alimentación y vivienda.

Subgrupo 04 – Tambos

Con respecto al subgrupo 04 – Tambos, la entidad que centraliza la negociación por parte de los empleadores en ANPL, por ser la entidad más representativa del sector, de la cual participa directamente CONAPROLE.

Las unidades productivas que suministran la materia prima para la industria láctea se encuentran alcanzadas por este subgrupo.

Los temas que han sido objeto de tratamiento en el subgrupo han sido los siguientes: Ajustes salariales; ajustes salariales diferenciales para salarios que superen el mínimo de la categoría y hasta una vez y media, el mínimo por categoría. Ajustes salariales diferenciales para salarios superiores a una vez y media, el mínimo de la categoría. Alimentación y vivienda. Correctivo. Cláusula de salvaguarda. Régimen de categorías y definiciones.

Grupo 23 – Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22

Este grupo – que está vinculado directamente al tema de la granja, entre otras cuestiones-, ha tenido distintos cambios en su organización interna, en cuanto a los subgrupos que lo componen. En el año 2018, se resuelve que el grupo quede organizado para las futuras negociación en las siguientes unidades o subgrupos: 1) hortifruticultura; 2) criaderos de aves; 3) viñedos; 4) criaderos de suinos; 5) apicultura; 6) citricultura y arándanos; 7) floricultura; y el subgrupo 00 como categoría residual.

La delegación de los empleadores, que participa del grupo madre, está compuesta por las siguientes organizaciones: Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR) y por la Asociación Rural del Uruguay actuando conjuntamente con la Unión de Productores y Exportadores de Fruta del Uruguay; por parte

de los trabajadores la representación está a cargo de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

Si tenemos en cuenta el acta del año 2014 con relación a los viñedos, los temas que fueron objeto de acuerdo versaron sobre: antigüedad y presentismo (feriados pagos, enfermedades certificadas, licencia anual reglamentaria, licencias especiales, comparecencia al Consejo de salarios del grupo 23, licencia sindical, medidas gremiales de carácter general convocadas por el PIT-CNT, UNATRA y/o FEOB). Feriados. Aguinaldo complementario. Salario vacacional complementario.

Si bien este grupo, que se vincula conceptualmente con el grupo 22, y que por tanto tiene una relación directa con el tema de la producción familiar, no registra un nivel de desarrollo de contenidos importante si lo comparamos con otros grupos de actividad. La propia sucesión de instancias de negociación permitirán en forma paulatina el desarrollo de los contenidos del grupo superadoras de los temas meramente vinculados a la cuestión salarial. Es importante destacar que uno de los factores limitantes del sector, es no contar con un canal común de comercialización.

La producción familiar es un tema central de múltiples programas de política pública y a nivel de entidades internacionales, como ser la FAO, donde la comprensión de la problemática de la granja en particular, son componentes principales del actual debate. El desarrollo del sector, necesariamente pasa también por el enfoque y las dinámicas organizacionales que se presenten en el sistema de negociación colectiva, pero inserto en lógicas de producción donde el no acceso a canales alternativos de venta y sistemas logísticos para que el producto pueda ser orientado a los puntos de concentración de la demanda, son elementos a tener en cuenta en el proceso de fortalecimiento institucional del grupo de actividad, a partir de la conformación de redes que permitan el desarrollo de los procesos de interdependencia y de construcción de lógicas de escala. Es razonable que parte de este debate ingresará paulatinamente en la dinámica de los procesos de negociación colectiva, en forma coordinada con el avance de programas de la política pública que vienen trabajando con dicha población objetivo.

Grupo - 15 – Servicios de salud y anexos

La Cooperativa COLAVECO, entidad afiliada a CAF, fue primero una cooperativa de consumo que a partir del año 2009 pasa a ser una cooperativa agraria que actúa en el marco del grupo 15 vinculado a los servicios de salud y anexos. La cooperativa tiene sus inicios en la década de 1990, para atender necesidades de productores, técnicos e industrias del Departamento de Colonia.

Con el apoyo de una la agencia donadora inglesa ODA, administrada por la Embajada Británica, y del sector público, especialmente del Ministerio

de Ganadería Agricultura y Pesca y de la Intendencia Departamental de Colonia, como así también con el aporte realizado por empresas privadas locales, la cooperativa implementó una unidad orientada a trabajar para la mejora productiva del sector lechero.

Actualmente la cooperativa cuenta con un laboratorio de ensayo y diagnóstico cuyo campo de actividad abarca la esfera veterinaria, agropecuaria, bromatológica y de salud pública. Cuenta con acuerdos de trabajo con diversas facultades del sector público (facultad de química, agronomía, veterinaria, ciencias económicas) y privado (Universidad Católica, ORT), además de la Escuela de Lechería, escuelas agrarias, y convenios específicos con la UTEC, para el desarrollo de estudios y tesis de grado y postgrado.

Con respecto a los temas de negociación colectiva la cooperativa no cuenta con un sindicato interno. El marco normativo de referencia es lo que surge del proceso de negociación del grupo al que pertenecen por el tipo de actividad desarrollada, y las cuestiones de funcionamiento interno están determinadas por un reglamento interno. El Consejo Directivo se encuentra conformado por dirigentes con formación técnica (veterinarios, agrónomos, etc.) en más de un 60%.

Es importante mencionar el caso de esta cooperativa porque ejemplifica la diversidad de actividades vinculados a los procesos productivos desde un enfoque asociado a las cadenas de valor. La calidad de la producción tiene un fuerte componente tecnológico y científico, basado en la propiedad intelectual, que puede limitar la capacidad de acción del productor local.

D. Cooperativas de seguros

Las Cooperativas de seguros no cuentan con un subgrupo específico como el de las Cooperativas de consumo y las de ahorro y crédito. Su actividad económica se encuentra vinculada al Grupo 14 – Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones / Subgrupo 08 Compañías de Seguro.

El proceso de negociación es centralizado, en el caso de los empleadores por la Asociación Uruguaya de Empresas Aseguradoras (AUDEA) que integra la Cámara de Comercio de Servicios del Uruguay; y en el caso de los trabajadores, por AEBU.

Los temas principales de negociación que surgen de las Actas de los Consejos de Salarios, han sido los siguientes: Ajustes salariales; correctivo; cláusula de paz; cláusula de salvaguarda; cláusula gatillo. Violencia doméstica (días de licencia especial). Determinación de indicadores a utilizarse a los efectos de determinar la situación del sector. Régimen de categorías. Salarios mínimos por categoría.

Tomando como referencia a la Cooperativa de seguros SURCO (cooperativa de segundo grado de referencia del sector), la misma no cuenta con un

sindicato propio. Si bien el fuero de atracción de los trabajadores es con AEBU, la cooperativa ha desarrollado líneas de trabajo para la implementación de beneficios no necesariamente a través de espacios formales de negociación colectiva, tales como las que surgen de comisiones bipartitas. La no existencia de una comisión bipartita no significa que la cooperativa no cuente con otros espacios de negociación, los cuales han sido incluso institucionalizados en sus prácticas de gestión, por la cooperativa.

Los mecanismos y dispositivos internos utilizados han permitido realizar en forma sistemática un proceso de relevamiento e identificación de necesidades y expectativas de los trabajadores de la cooperativa, que ha permitido la adopción de políticas de beneficios y mejoras en las condiciones laborales.

En forma periódica se realiza una encuesta anónima a través de los servicios prestados por una empresa externa, la cual realiza un relevamiento de distintos indicadores organizados en cinco dimensiones de análisis que son articuladas a partir de la formulación de 60 preguntas.

Si bien la cooperativa no cuenta con convenios colectivos internos, las políticas de gestión humana claramente están basadas en procesos de comunicación de doble vía, que tiene como componente central la encuesta, pero también un sistema de reuniones, de tipo mensual, que le permite a todo el personal de la cooperativa, organizado por grupos, discutir las cuestiones de los procesos de gestión directamente con la estructura gerencial de la Cooperativa. De esta forma, además de las reuniones que naturalmente se verifican con los mandos medios, la cooperativa ha implementado estos espacios complementarios donde el resto del personal participa directamente del análisis de la gestión, lo cual incide directamente en la calidad del proceso de comunicación interna, y por tanto, de la performance de la cooperativa en temas de mejora de gestión.

E. Cooperativas de vivienda

Las actividades que se desarrollan en las cooperativas de vivienda pueden ser organizadas en dos grandes etapas o momentos. La primera, está determinada por el proceso constructivo en sí, es decir, la dirección y ejecución de la obra; y la segunda, cuando la cooperativa es habitada.

El punto que analizaremos en detalle a continuación refiere al proceso constructivo. Cuando la cooperativa ya es habitada toda contratación de personas se encuentra alcanzada a las condiciones que sean estipuladas en el Grupo 19 – Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos / Subgrupo 03 – Personal de edificios de Propiedad Horizontal. En caso que la cooperativa no cuente con personal a cargo y recurra a la tercerización de servicios, deberá realizar los controles

correspondientes de las empresas contratadas en cuanto el cumplimiento de las obligaciones laborales y deseguridad social, teniendo en cuenta la responsabilidad solidaria establecida por la Ley 18.251

Estos dos momentos, en la vida de toda cooperativa de vivienda, fijan y determinan los marcos normativos de aplicación, a la hora de la contratación de trabajadores –o empresas–, que presten funciones a la cooperativa.

El otro aspecto a tener en cuenta es que, si bien las cooperativas de vivienda, a lo largo de su vida institucional, actúan como contratantes de servicios y/o empleadores directos con personal a cargo; a la hora de identificarse en el marco de la negociación colectiva, ¿se ven más como una forma de organización empresarial en el marco de la industria de la construcción; o por el contrario, teniendo en cuenta la matriz social y filosófica que le dio origen, su vínculo está relacionado con el movimiento sindical, más allá de que deba actuar como empleador o contratante?

Grupo 09 – Industria de la Construcción y actividades complementarias / Subgrupo 01 – Industria e instalaciones de la Construcción

La industria de la construcción es uno de los sectores clave de la economía, no solamente por el peso en el empleo, sino también por su capacidad dinamizadora en materia de encadenamientos productivos que terminan viéndose reflejados en el peso significativo del sector en el PIB. Según datos del Centro de Estudios Económicos de la Industria de la Construcción (CEEIC, 2019) – entidad vinculada a la Cámara de la Construcción del Uruguay–, la industria de la construcción representa aproximadamente el 8% de los ocupados totales en la economía. La construcción tiene además impactos directos en sectores anexos como ser la industria del cemento, la actividad de barracas y proveedores de insumos y de transporte de materiales entre otros.

Los actores que participan del proceso de negociación en los Consejos de Salarios por parte de los empleadores son: Cámara de Construcción del Uruguay, Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de los Promotores Privados de la Construcción del Uruguay, y la Coordinadora de la Industria de la Construcción del Este.

Y en el caso de la representación de los trabajadores, la entidad más representativa es el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA – fundado en 1958).

Para ejemplificar los temas que han sido considerados en el grupo, se resumen los puntos centrales que han sido acordados en las últimas dos rondas (séptima y octava), correspondiente a los años 2018 y 2020, respectivamente. De las mismas surgen los aspectos típicos de las cláusula normativas y obligacionales, como ser: ajustes, régimen de categorías, licencias especiales entre otros beneficios; pero corresponde resaltar

en particular el avance en la agenda en materia de derechos respecto a equidad de género (inclusión de la mujer en el sector), discapacidad, protección del acoso moral y laboral y sexual; y de la importancia de la superación de las personas en procesos democráticos de acceso a los conocimientos como ser la certificación de competencias y la promoción a la culminación de los ciclos de estudios de la educación formal, entre otros aspectos.

Octava ronda (2020)

Ajustes salariales, régimen de categorías, creación del fondo de contingencia para atender a trabajadores de la industria en situación crítica alimentaria, de vivienda, etc.; salud y seguridad en el trabajo; comisión de trabajo para la inclusión de personas con discapacidad, la inserción de la mujer en la industria y políticas de género; provisión de campera de abrigo impermeable conjuntamente con la ropa de invierno; compensación por desgaste de herramientas; ampliación de libertades sindicales;

Séptima ronda (2018)

Ajuste de salarios (traslado a precios); cláusula de salvaguarda obra privada; régimen de categorías y laudos; Traslado a precios y cláusula salvaguarda obra pública; correctivo final de acuerdo; cláusula gatillo; Declaratorio sobre ley de aporte unificado (como instrumento imprescindible en el desenvolvimiento del sector); salud laboral (trabajadores del sector que no logran jubilarse en condiciones normales – compromiso de trabajo en comisión bipartita que asesore al Consejo de Salarios y a la Tripartita de Salud e Higiene); servicio de educación y cuidados (creación de comisión de trabajo); continuidad educativa (creación de comisión de trabajo para generar herramientas que permitan el cierre de ciclos educativos en los distintos niveles de la educación formal); lengua de señas (creación de comisión de trabajo para estudiar viabilidad de curso de formación sobre señas para trabajadores de la construcción); certificación por competencia (compromiso de trabajar en el sistema de certificación por competencias, proyecto realizado con la asistencia de CINTERFOR); Trabajo migrante (compromiso de trabajo en bipartita para estudio del tema y su problemática); Inclusión (mantenimiento de la comisión bipartita que trabaja en el tema de inclusión de personas con discapacidad); Inserción de la mujer en la industria (compromiso de promover la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el sector, en los siguientes temas: igualdad en promoción y capacitación y no discriminación para el acceso al empleo; prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual; proteger la maternidad y la lactancia; etc.)

Ahora bien, de lo analizado anteriormente, no surge la participación de las cooperativas de vivienda nucleadas en sus dos federaciones de referencia FUCVAM y FECOVI, cuando en realidad una de las características del movimiento cooperativo uruguayo, y en definitiva, del resultado de la política pública, es el sector cooperativo de vivienda como herramienta

de referencia en materia de inclusión y movilidad social, instrumentada a partir de una forma de organización del proceso constructivo.

No visualizarse como una cámara más de la construcción, no significa que las federaciones no cuenten con una fuerte institucionalidad basada en una identidad construida colectivamente a partir de la aprobación de la ley 13.728, en el año 1968.

Esa identidad fuertemente ligada a lo social y donde la dimensión económica está inserta precisamente en el marco de las relaciones sociales, es lo que ha permitido una presencia en el escenario político (nacional y departamental) del cooperativismo de vivienda, donde es visto como un actor central en los espacios de cogestión de la política pública.

Si bien, ambas federaciones no integran ninguna de las cámaras empresariales vinculadas a la industria de la construcción; por el contrario existe una relación más estrecha con actores del movimiento sindical uruguayo y demás organizaciones sociales.

Dicha relación se ha manifestado en parte con la constitución de la INTERSOCIAL, en el año 2020, espacio común pensado para “unir fuerzas” y elaborar propuestas, integrada por el PIT-CNT, la FEUU, la Intersocial Feminista, la Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua (FUCVAM) y una vasta red de organizaciones sociales y colectivos que comenzaron a tejer un camino unitario en función de los grandes temas del país (PIT-CNT, 2020).

Sin perjuicio de lo indicado precedentemente, la no participación directa en los Consejos de Salarios de FUCVAM y de FECOVI, no significa que las cooperativas que las integran no deban lidiar con instancias de negociación colectiva con trabajadores y/o sindicato o empresas constructoras contratadas para la ejecución de los proyectos constructivos. Cada cooperativa en sí se enfrenta directamente a esta problemática, más allá del posible acompañamiento o asistencia de las federaciones, en caso de situaciones de conflicto.

También es común que el trabajador de la construcción agremiado al SUNCA, no necesariamente considera que si lo contrata una cooperativa, sea distinto a si sus servicios son contratados por una empresa privada. El trabajador es trabajador sin importar la naturaleza del contratante. Esa visión es, en sí misma, un problema.

El no reconocimiento a lo que es diferente, complejiza la construcción de comportamientos donde la naturaleza jurídica de los actores no afecta el enfoque del proceso relacional empleador-trabajador, o en un esquema de conflicto, la relación patrón-obrero; terminología-esta última- que encierra fuertes componentes ideológicos en cuanto a la naturaleza de la relación capital y trabajo.

Volveremos sobre estos asuntos más adelante, cuando veamos la opinión de algunos referentes del sector vivienda entrevistados para este Informe.

Conclusiones y comentarios sobre potencialidad del esquema cuatripartito

¿Es posible fundamentar el 3+1 o el cuatripartismo a partir de las formas de representación y de participación de las cooperativas de usuarios en los Consejos de Salarios, en particular; y del sistema de negociación colectiva, en general?

Creemos que sí, en la medida que tengamos en cuenta los siguientes elementos:

- La formación de la identidad de cada clase cooperativa responde a cuestiones temporales y espaciales, es decir, a un determinado contexto histórico y de espacio relacional que explica aspectos de su cultura organizacional y, por tanto, de su autoreconocimiento como parte de un determinado colectivo.
- Es razonable, entonces, que una cooperativa se sienta vinculada más a una cámara empresarial que a un sindicato, y viceversa. Esta dualidad, no debe ser considerada como contradictoria, sino como parte de la conformación identitaria del movimiento de acuerdo a su origen y del sector de la actividad económica de la cual participa.
- Al visualizar la composición de los grupos de los Consejos de Salarios respecto de las cinco clases estudiadas, se destaca el hecho que tres cuentan con subgrupos propios. Es decir, si bien los grupos se organizan por tipo de actividad económica, en el caso de los subgrupos, además del criterio de la actividad económica, se le suma el del tipo societario. En el caso de Consumo y ahorro y crédito, claramente los subgrupos están asociados directamente al tipo societario cooperativo. Esto no sucede en el caso de las cooperativas agrarias, con relación a la comercialización de granos. En este caso las cooperativas comparten el mismo espacio formal de negociación con las sociedades comerciales tradicionales que actúan en el rubro de barracas conjuntamente con las cooperativas cerealeras.
- El camino del cuatripartismo o del 3+1 parte, necesariamente de esta diferenciación de grupos donde el factor tipo de organización cooperativa, es un componente que justifica la formación de subgrupos especiales. Esto determina, que la cooperativa – en los casos de contar con ciertos niveles de desarrollo, entre otros factores que sean considerados de relevancia–, pueda ameritar ser considerada como una forma de organización separada de las sociedades comerciales tradicionales.
- Si tenemos en cuenta los sujetos que participan en los roles de representación, tema que indicáramos anteriormente, Consumo cuenta con actores del propio sector tanto en la función de empleadores como de trabajadores (en este caso con un sindicato propio que cumple

una función de federación de sindicatos de base de las cooperativas de consumo). En ahorro y crédito, por su parte, la representación se limita a la de empleadores; si bien en el caso de los trabajadores hay delegados sindicales que pertenecen a representativas de AEBU, que existen en algunas cooperativas de ahorro y crédito por su dimensión, las mismas no son asimilables a la existencia de sindicatos de base, tal como es en el caso de consumo. En las cooperativas agrarias, por su parte, la participación de la gremial es en la función de empleador de manera conjunta con una cámara empresarial del sector de granos.

Esta diversidad, expone de forma fehaciente los diferentes niveles de complejización de las relaciones laborales en cada una de las clases cooperativas, y especialmente, los procesos subyacentes que han permitido la construcción y la formación de las identidades gremiales, tanto en el rol de empleador como de trabajador en el sector cooperativo.

Lo indicado en los puntos anteriores determina que, de las clases cooperativas analizadas, la que cuenta con un **amplio espacio de participación** en el sistema tripartito de negociación, es la de **consumo**. Dispone de un subgrupo propio, del que participan en representación de los empleadores la FUCG, y en representación de los trabajadores AFCC; estando dichas agremiaciones vinculadas directamente a las personas que integran las cooperativas. Si bien el acta final del subgrupo debe ser firmada por representantes de la Cámara de Comercio y de Servicios del Uruguay, y en el caso de los trabajadores por FUECYS; este dato debe ser contextualizado. En el primer caso la FUCG no se encuentra afiliada a la Cámara; y en el caso de los trabajadores, si bien AFCC no integra FUECYS, participa directamente como sindicato afiliado al PIT-CNT siendo parte de la Mesa Representativa de la Central Obrera.

Tomando este caso como ejemplo, cabe preguntarse si: CUDECOOP – de ser autorizada por el MTSS–, ¿debería poder firmar el acta como parte de la delegación de los empleadores o de los trabajadores, o de ambas? Tengamos en cuenta, antes de esbozar una posible respuesta, que como se señalara en la Primera Parte de este Informe, en algunas cooperativas de consumo los trabajadores por estatuto también son considerados socios teniendo ciertos derechos de participación en la vida política de la institución, como ser, contar con voz y voto en las Asambleas. Si bien este hecho no es la regla, para ejemplificar el tema, no debe ser descartado.

La posible respuesta a la pregunta es un contundente “depende”. Depende, en tanto y en cuanto, exista un cambio normativo que ampare en el sistema de negociación colectiva la participación con voz y voto de un delegado de la Economía Social y Solidaria en el ámbito del Consejo Superior Tripartito.

De contarse con este amparo legal, CUDECOOP (o la entidad representativa que sea) estaría en condiciones de firmar el acta en representación

de la Economía Social y Solidaria, al estar vinculado el subgrupo a una determinada clase cooperativa, conjuntamente con las cámaras empresariales y el movimiento sindical y no en sustitución de alguno de ellos. El reconocimiento a la Economía Social en el sistema de negociación colectiva, no debe ser necesariamente rupturista, sino cooperativo con la estructura tradicional y clásica que dio lugar al sistema de negociación colectiva basado en el tripartismo.

Pero en caso de no lograrse un cambio normativo que establezca la existencia de un cuarto actor en el sistema de negociación colectiva, esto no debería ser un impedimento para que CUDECOOP pudiera firmar como gremial cooperativa el acta final de los acuerdos en los subgrupos cooperativos, conjuntamente con la representación de los empleadores. Del relevamiento de las actas de los Consejos de Salarios desde la ronda primera, celebrada en el 2005, y la octava, correspondiente al 2020; surgen múltiples ejemplos donde el acta final no es firmada solamente por los representantes que fueron designados por el Decreto del Poder Ejecutivo referido a los delegados de las representaciones del propio Poder Ejecutivo, de los trabajadores y de los empleadores en los Consejos de Salarios de los respectivos grupos de actividad.

Pero ¿por qué optar por la parte empleadora y no por la trabajadora? Porque de no ser posible el cambio normativo propuesto que crearía una parte diferenciada -pero no contrapuesta a las tradicionales de empleador y trabajador-, y en la medida que el movimiento deba moverse entre dos formas de representación, el razonamiento más simplista y práctico – basándonos en el principio de la realidad-, es el de hacer primar como elemento principal el de la generación de empleo a partir de la potestad de contratación, ubicando a la cooperativa, por tanto, como sujeto empleador.

Es claro que no es posible crear una nueva institucionalidad sin tener en cuenta la anterior. Nuevas estructuras no se fundan sobre la nada. El espacio formal de participación de las cooperativas ha venido creciendo paulatinamente, tanto en los Consejos de Salarios, como en otros órganos donde las entidades gremiales cooperativas participan activamente de la co-construcción de la política pública.

Tengamos en cuenta que, en el ranking de las principales empresas exportadoras, durante todos los años, figura CONAPROLE. La cooperativa fue la consecuencia directa de una política pública sostenida en el tiempo por más de cuarenta años, que apostó al cooperativismo como herramienta de desarrollo de la industria láctea en nuestro país. Dicha política reconfiguró la matriz industrial nacional, colocando en el centro del modelo de producción, el formato asociativo.

El 3+1, sigue esta lógica: poner en el centro al cooperativismo como un actor –dentro de la Economía Social y Solidaria-, distinto pero no por ello contrapuesto, a las formas históricas de organización de las relaciones

laborales entre empleadores y trabajadores. La entidad gremial cooperativa de referencia – CUDECOOP-, no tiene que optar a qué parte de las relaciones laborales debe representar, porque su razón de ser ha sido la construcción dialéctica entre ambas expresiones del proceso de negociación colectiva, no como actores contrapuestos, sino como sujetos que comparten un espacio común basado filosóficamente en la cooperación.

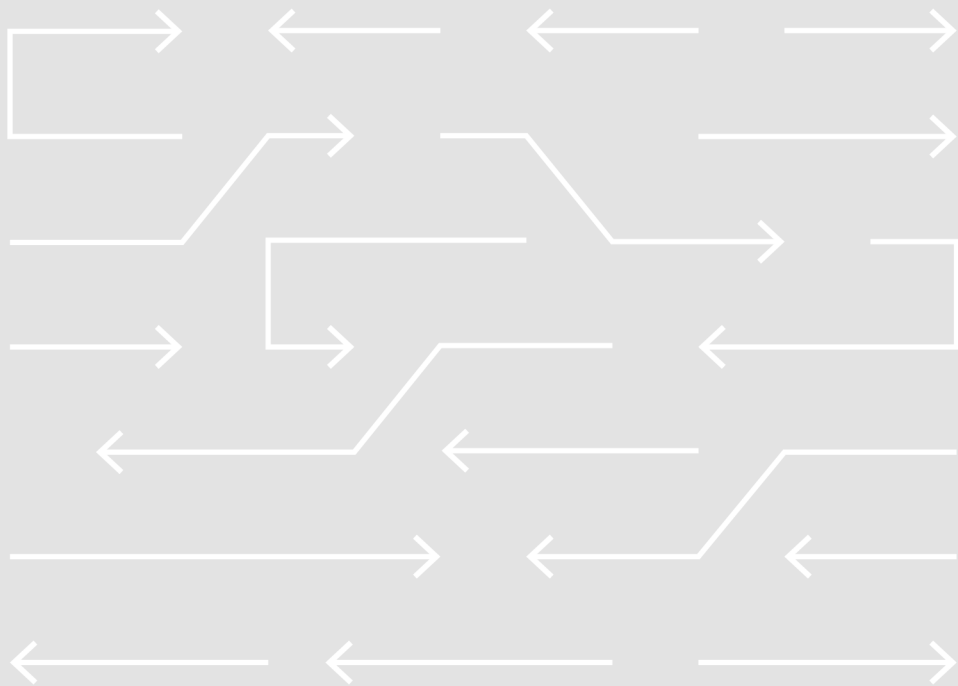
Referencias bibliográficas

- CÁMARA DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY (s/f)**. . Gremiales vinculadas. <https://www.cnscs.com.uy/gremiales/vinculadas/> (consultado 15 de octubre de 2021)
- COOPERATIVAS AGRARIAS FEDERADAS (s/f)**. Nosotros http://www.caf.org.uy/site/?page_id=43 (consultado 15 de octubre de 2021).
- CENTRAL LANERA URUGUAYA (s/f)**. Historia de Central Lanera Uruguay. <http://www.central-lanera.com.uy/sitio/html/historia> (consultado 15 de octubre de 2021).
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA CONSTRUCCIÓN (s/f)**. Relevancia del sector de la construcción en Uruguay. <http://ceeic.uy/noticias/11-general/94-relevancia-del-sector-de-la-construccion-en-uruguay> (Consultado 25 de noviembre de 2019).
- CONAPROLE (2020)**. “Conaprole es el mayor exportador del Uruguay” <https://www.conaproleforexport.uy/es/conaprole-es-el-mayor-exportador-de-uruguay/> (Consultado 15 de octubre de 2021).
- CÁMARA URUGUAYA DE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE CAPITALIZACIÓN (s/f)**. Historia.<http://cucacc.coop/camara-cucacc/> (Consultado 15 de octubre de 2021).
- FEDERACIÓN URUGUAYA DE COOPERATIVAS DE CONSUMO (s/f)** “Cooperativas de Consumo”. <https://fucc.coop/> (Consultado 15 de octubre de 2021)
- FUCEREP (s/f)**. “Conócenos” <https://www.fucerep.com.uy/quienes-somos/> (Consultado 15 de octubre de 2021).
- JAVILLER, J. (2007)**. *Derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria
- MANTERO, O. (1998)**. *Derecho sindical*. Fundación de Cultura Universitaria
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)** *Consejos de Salarios y Negociación Colectiva*. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva> (Consultado 15 de octubre de 2021).
- PIT-CNT (2020)**. *Intersocial : Que la crisis no la paguen los más vulnerables*. <https://pitcnt.uy/novedades/noticias/item/3557-intersocial-que-la-crisis-no-la-paguen-los-mas-vulnerables> (Consultado 2 de junio de 2020).
- SUPIOT, A. (2005)**. *Homo juridicus – Essai sur la fonction anthropologique du Droit*. Éditions du Seuil
- TERRA, J.P. (1986)**. *Proceso y significado del Cooperativismo Uruguayo*, Montevideo, Cepal – Arca.

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (2010) “Acuerdan elaborar propuesta sobre relaciones laborales en CONAPROLE” <http://www.universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/26970> (Consultado 26 de noviembre de 2010).

CAPITULO XI

Negociación en consejos de salarios: análisis de tres casos



Introducción

En este capítulo expondremos los contenidos de la negociación colectiva a nivel de Consejos de Salarios tomando como referencia tres casos. Los dos primeros refieren a aquellos sectores cooperativos que cuentan con la posibilidad de negociar en Subgrupos con identidad cooperativa. Como se informó en el capítulo anterior, eso sucede en el cooperativismo de consumo y en el cooperativismo de ahorro y crédito. El tercer caso es el de CONAPROLE. ¿Por qué tomar una empresa específica y no una modalidad, en este caso, por ejemplo el conjunto de la modalidad agrícola? La respuesta tiene que ver con las particularidades de esta Cooperativa. Particularidades históricas: es la única que se originó bajo modalidad del tipo *régie* cooperativa, además *de haber sido creada por Ley*. Particularidades respecto a su posición en el mercado: es líder en su sector¹ y eso genera implicancias respecto a su posición también como referencia empresarial en el modelo de negociación tripartito.

Metodología: Análisis de documentación presentada en las diferentes Rondas del Consejo de Salarios. El recorte establecido es el período que va desde 2005 (se retoma la negociación colectiva en los Consejos de Salarios) hasta 2020².

Las cooperativas de consumo

Como y adelantáramos en el Capítulo anterior, la negociación en el Consejo de Salarios se realiza por el Grupo No. 10: “Comercio en general” y subgrupo N° 24: “Cooperativas de Consumo”. Es de destacar que se trata de unos de los pocos sectores que siguieron negociando aún en el periodo de no convocatoria de los consejos de salarios.

¹ Efectivamente CONAPROLE representa el 70% del mercado interno, con la particularidad que el 75% de su materia prima se procesa para exportar a decenas de países. Con una facturación anual cercana a las 1000 millones de dólares y como se señaló en el capítulo anterior, es una de las empresas nacionales más importantes del país.

² Agradecemos el trabajo realizado por Agustina Bodeant, Gustavo Mesa y Florencia Aguirre, en el marco de la Pasantía de la Carrera de Relaciones Laborales (Junio – Noviembre de 2021).

Primera ronda:

En 2005 se da comienzo a la primera ronda de los consejos de salarios. Los responsables de la negociación por parte del Poder Ejecutivo fueron Dr. Nelson Loustaunau, Dra. Jimena Ruy López, Soc. Andrea Badolati y Lic. Marcelo Terevinto, el actor empresarial estaba representado por Cr. Hugo Montgomery y Sr. Julio Guevara; y los delegados de los trabajadores fueron, Sr. Milton Castellano y Sr. Ismael Fuentes. Este convenio rigió desde el 1º de julio de 2005 hasta el 30 de junio de 2006.

En este primer convenio, los salarios mínimos van a diferenciarse por categorías y por cooperativas. Para las cooperativas COFAS, COPERPAY, COPOCA, CUTE-ANTEL, BAO, CORAS se determinaron los siguientes laudos:

- 1) Gerente 15.584
- 2) Subgerente 13.914
- 3) Jefe de departamento 12.423
- 4) Sub jefe de Departamento 11.092
 - Secretario administrativo
 - Jefe de sucursal
 - Analista programador
- 5) Jefe de sección 9.904
 - Jefe de procesamiento
 - Programador de primera
- 6) Subjefe de sección 8.843
 - Programador de segunda
- 7) Oficial 1º 7.895
 - Oficial de oficio
 - Cajero auxiliar
 - Operador de primera
- 8) Oficial 2º 7.049
 - Vendedor de primera
 - Chofer repartidor
 - Operador de segunda
 - Cajero de ventas, sereno
 - Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar 1º 6.294
 - Digitador de primera
 - Vendedor
 - Cajero de supermercado
- 10) Auxiliar 2º 5.620
 - Verificador empaquetador
 - Digitador de segunda
 - Mozo de bar
 - Preparador de pedidos

- Telefonista
- 11) Peón y/o limpiador 5.018
 - Ayudante de oficio
 - Aprendiz adelantado
 - Ascensorista
- 12) Meritorio 4.480
- 13) Cadete 4.000
- Para las restantes cooperativas del sector:
 - 1) Gerente 25.908
 - 2) Subgerente 23.132
 - 3) Jefe de departamento 20.654
 - 4) Sub jefe de Departamento 18.441
 - Secretario administrativo
 - Jefe de sucursal
 - Analista programador
 - 5) Jefe de sección 16.465
 - Jefe de procesamiento
 - Programador de primera
 - 6) Subjefe de sección 14.701
 - Programador de segunda
 - 7) Oficial 1º 13.126
 - Oficial de oficio
 - Cajero auxiliar
 - Operador de primera
 - 8) Oficial 2º 11.720
 - Vendedor de primera
 - Chofer repartidor
 - Operador de segunda
 - Cajero de ventas, sereno
 - Recibidor y/o rectificador
 - 9) Auxiliar 1º 10.464,
 - Digitador de primera
 - Vendedor
 - Cajero de supermercado
 - 10) Auxiliar 2º 9.343
 - Verificador empaquetador
 - Digitador de segunda
 - Mozo de bar
 - Preparador de pedidos
 - Telefonista
 - 11) Peón y/o limpiador 8.342
 - Ayudante de oficio
 - Aprendiz adelantado

Ascensorista

12) Meritorio 7.448

13) Cadete 6.650.

En dicho convenio se establece que se harán ajustes semestrales entre el 1º de julio de 2005 y el 1º de enero de 2006, y que ningún trabajador podrá percibir un incremento inferior al 9,13% determinado por el IPC. Este incremento no aplica a las remuneraciones variables.

Desde del 1º de enero de 2006 se establece un aumento de salarios que se determinaría en base a los siguientes factores: por concepto de inflación esperada un promedio de: el avance del índice de precios al consumo, el promedio simple de las expectativas de inflación, y el promedio simple de los valores del Índice de Precios al Consumo; y un 2% por concepto de crecimiento.

Por último se estableció para la Cooperativa Magisterial un incremento en las remuneraciones de 3,13%.

En enero de 2006 el ajuste realizado fue de 4,87%.

Segunda ronda:

El 4 de octubre de 2006 se suscribe el siguiente acuerdo que pertenece a la segunda ronda de los consejos de salarios, por una parte está presente la F.U.C.C. (Federación

Uruguaya de Cooperativas de Consumo), Sres. Jorge Galli, Ariel García Borché, Heriberto Santos y Sra. María de los Angeles Dati, en representación del sector empleador, asistidos por el Dr. Hugo Fernández Brignoni, y por otra parte representantes de la A.F.C.C. (Asociación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo), Sres. Walter Morás, Gustavo Larramendi, Milton Arias, Juan Carlos Oliva y Juan García, asistidos por el Dr. Ismael Blanco y Analista en Administración y Contabilidad Jorge Roballo, en representación de los trabajadores del sector.

El convenio nombrado tendrá vigencia desde el 1º de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007, estableciéndose ajustes semestrales.

Se establece para salarios mínimos por categoría nuevamente agrupando las cooperativas en dos grupos, pero disminuyendo el número de categorías ya que se eliminan algunas que existían en la primera ronda (2005). Las cooperativas COFAS, COPERPAY, COPOCA, CUTE - ANTEL, BAO, CORAS tendrán un aumento del 5,88% sobre las remuneraciones nominales vigentes al 30 de Junio de 2006.

Para las cooperativas restantes, estos son las remuneraciones mínimas por categoría:

- 1) Gerente \$28767
- 2) Sub gerente \$25685
- 3) Jefe de departamento \$22933
- 4) Sub jefe de departamento \$20476
- 5) Jefe de sección \$18282
- 6) Sub jefe de sección \$16323
- 7) Oficial 1º de administración \$14575
- 8) Oficial 2º de administración \$13013
- 9) Auxiliar 1º vendedor \$11619
- 10) Auxiliar 2º \$10374
- 11) Peon o limpiador \$9263
- 12) Meritorio \$8270
- 13) Cadete \$7.384

Se establecen los mismos factores que la primera ronda (2005) para determinar los ajustes semestrales, es decir, en base a la tasa de crecimiento y por concepto de la inflación esperada.

El 17 de julio de 2007 en representación del Poder Ejecutivo: Dra. Jimena Ruy-López, Lic. Marcelo Terevinto y Soc. Andrea Badolati; del actor empresarial: Julio Guevara y Cr. Hugo Montgomery; y de los Trabajadores: Sres. Héctor Castellano e Ismael Fuentes acuerdan un incremento correspondiente al ajuste semestral firmado en el convenio anterior.

El ajuste que regirá será de 7.55% en base a los factores anteriormente nombrados (tasa de crecimiento e inflación)

Los salarios son los siguientes:

- 1) Gerente 32.214
- 2) Sub Gerente 28.762
- 3) Jefe de Departamento 25.681
- 4) Sub Jefe Departamento 22.929
- 5) Jefe de Sección 20.473
- 6) Sub jefe sección 18.279
- 7) Oficial 1 administración. 16.321
- 8) Oficial 2 administración 14.573
- 9) Aux.1 vendedor 13.011
- 10) Auxiliar 2º 11.617
- 11) Peón o limpiador 10.372
- 12) Meritorio 9.261
- 13) Cadete 8.269

Dichos ajustes no aplicaran a las remuneraciones variables.

El 13 de septiembre de 2007, la Cooperativa Magisterial, representada por los Sres.

Heriberto Santos y el Sr. Emiliano Crosa y por parte: Empleados De Cooperativa Magisterial Asociados representada por los Sres. Alejandro

Márquez, Norma Marín y Natividad Pérez acuerdan que los trabajadores que ingresen a la cooperativa a partir del 1 de septiembre del 2007 percibirán un 25% más que los salarios mínimos por categoría.

Los actores convienen que el ajuste de salarios del 1 de julio de 2007 no será aplicable a los

trabajadores de COMAG, a excepción de aquellos trabajadores que a la fecha tuvieran más de sesenta y cinco años de edad o hubieran configurado causal jubilatoria común que recibirán este ajuste en el recibo de pago con la denominación "Antigüedad Complementaria".

El 20 de diciembre de 2007 da lugar a un nuevo convenio con la representación de los Sres. Ariel García Borche y Heriberto Santos(FUCC); y por otra parte los representantes de los trabajadores, Sres. Mario Michelena, Sr. Juan García, Dr. Ismael Blanco y Analista Jorge Roballo (AFCC)

Las partes acuerdan un ajuste salarial aplicable al 1/1/2008 que estará integrado de la siguiente manera: IPC proyectado en el periodo 1/1/2008 al 30/6/2008; recuperación 1.92% y correctivo. Dicho ajuste no tiene aplicación en las remuneraciones variables.

Tercera ronda:

En 2008 da lugar a la tercera ronda de los Consejos de Salarios, por lo tanto el 7 de noviembre de dicho año se acuerda un nuevo convenio colectivo, que regirá desde el 1º de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010, con ajustes semestrales.

Dicho convenio fue acordado por Lic. Andrea Badolati y Dra. Jimena Ruy-López (representantes del Poder Ejecutivo); los Sres. Mario Michelena y Jorge Roballo, y Dr. Ismael Blanco (Agremiación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo- AFCC); y los Sres. Jorge Galli, Ariel García Borche y Juan José Zorrilla (Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo- FUCC)

En el presente convenio se establece que el ajuste salarial que recibirán los trabajadores no podrá ser inferior al 7.7% en virtud de los factores ya conocidos. El ajuste del 1º de enero de 2009 se determinará según la inflación esperada y por concepto de correctivo (se compara los cálculos de la inflación proyectada y la variación real de Índice de Precios al consumo)

El segundo ajuste (1º de julio de 2009) fue de un 4% por concepto de crecimiento para todos los trabajadores del sector. A su vez recibirán un adicional de 1.5% por la variación del Producto Bruto Interno.

El tercer ajuste (1º de enero de 2010) fue determinado al igual que el primer ajuste.

Por último, el cuarto ajuste (1º de julio de 2010) recibirán un incremento idéntico al segundo ajuste semestral (4% y 1.5% adicional)

El 26 de enero de 2009 las partes negocian el primer ajuste semestral, con la representación por parte del Poder Ejecutivo, Soc. Andrea Badolati, Dra. Jimena Ruy- López y Lic. Marcelo Terevinto; Representantes Empresariales: Sr. Julio Guevara y Cr. Hugo Montgomery; Representantes de los Trabajadores: Sres. Héctor Castellano e Ismael Fuentes.

Dichas partes acuerdan que el ajuste salarial correspondiente es de 5.89% resultante la inflación esperada y un 0.85% producto del concepto de correctivo.

Los salarios mínimos por categoría son los siguientes:

- 1) Gerente 38.645
- 2) Subgerente 34.504
- 3) Jefe de Departamento 30.808
- 4) Sub jefe de Departamento 27.507
- 5) Jefe de Sección 24.559
- 6) Sub jefe de Sección 21.928
- 7) Oficial 1° de Administración 19.579
- 8) Oficial 2° de Administración 17.482
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 15.608
- 10) Auxiliar 2° 13.936
- 11) Peón o limpiador 12.443
- 12) Meritorio 11.110
- 13) Cadete 9.919

El siguiente ajuste es acordado el 15 de julio de 2009, con la participación por parte del Poder Ejecutivo: Soc. Andrea Badolati, Dra. Jimena Ruy- López y Lic. Marcelo Terevinto; delegados empresariales: Sr. Julio Guevara y Cr. Hugo Montgomery; y delegados de los Trabajadores: Sres. Héctor Castellano e Ismael Fuentes. El incremento acordado es del 5.5%, que resulta del 4% por concepto de crecimiento y un 1.5% adicional por concepto de crecimiento condicional. Por lo que los salarios son los siguientes:

- 1) Gerente 40.770
- 2) Subgerente 36.402
- 3) Jefe de Departamento 32.502
- 4) Sub jefe de Departamento 29.020
- 5) Jefe de Sección 25.910
- 6) Sub jefe de Sección 23.134
- 7) Oficial 1° de Administración 20.656
- 8) Oficial 2° de Administración 18.443
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 16.467
- 10) Auxiliar 2° 14.703
- 11) Peón o limpiador 13.127
- 12) Meritorio 11.721
- 13) Cadete 10.465.

El 26 de enero de 2010 las partes negocian el tercer ajuste correspondiente al convenio firmado en 2008. Los responsables de la negociación son por parte del Poder Ejecutivo: Soc. Andrea Badolati y Dra. Jimena Ruy-López; en representación empresarial: Sra María Dati y Sr. Ariel García Borche (F.U.C.C.) y; delegados de los Trabajadores: Sra. Marina Casal y Sres. Carlos Fuentes y Cr. Jorge Roballo (A.F.C.C.).

Se estableció que el incremento salarial fue de un 5.9%, en base a los factores ya conocidos, la inflación esperada y el correctivo correspondiente al año anterior.

Los salarios mínimos a partir del 1 de enero de 2010, son los siguientes:

- 1) Gerente 43.175
- 2) Subgerente 38.549
- 3) Jefe de Departamento 34.420
- 4) Sub jefe de Departamento 30.732
- 5) Jefe de Sección 27.439
- 6) Sub jefe de Sección 24.499
- 7) Oficial 1° de Administración 21.874
- 8) Oficial 2° de Administración 19.531
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 17.438
- 10) Auxiliar 2° 15.570
- 11) Peón o limpiador 13.902
- 12) Meritorio 12.412
- 13) Cadete 11.082

Por último, el cuarto ajuste es acordado el 7 de julio de 2010, con representación del Poder Ejecutivo: Soc. Andrea Badolati, Dra. Jimena Ruy-López y Lic. Marcelo Terevinto; delegados empresariales: Sr. Julio Guevara y Cr. Hugo Montgomery; delegados de los trabajadores: Sres. Héctor Castellano e Ismael Fuentes.

El incremento salarial acordado fue de 5.5%, por concepto de crecimiento y 1.5% adicional por concepto de crecimiento condicional.

Los salarios mínimos son los siguientes:

- 1) Gerente 45.550
- 2) Subgerente 40.670
- 3) Jefe de Departamento 36.313
- 4) Sub jefe de Departamento 32.422
- 5) Jefe de Sección 28.948
- 6) Sub jefe de Sección 25.846
- 7) Oficial 1° de Administración 23.077
- 8) Oficial 2° de Administración 20.606
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 18.397
- 10) Auxiliar 2° 16.426
- 11) Peón o limpiador 14.666
- 12) Meritorio 13.095
- 13) Cadete 11.692

Cuarta Ronda:

El 26 de mayo de 2011 se firma un nuevo convenio producto de la cuarta ronda de los Consejos de Salarios. Dicho convenio es acordado por delegados del Poder Ejecutivo: Lic. Marcelo Terevinto, Soc. Andrea Badolati y Dra. Jimena Ruy; delegados de los trabajadores: Sres. Hector Castellano e Ismael Fuentes; y delegados de los empleadores: Dr. Juan Mailhos y Cr. Hugo Montgomery.

Este convenio tendrá vigencia desde el 1º de enero de 2011 al 30 de junio de 2013, y establece ajustes salariales serán anuales (1º de enero de 2011, 1º de enero de 2012, y 1º de enero de 2013)

El aumento de salarios en esta oportunidad está discriminado por la carga horaria, a diferencia de las anteriores rondas. Se determinó los siguientes salarios nominales mínimos por categoría para aquellos trabajadores que tengan una carga semanal menor a 40 horas:

- 1) Gerente 48.511
- 2) Subgerente 43.313
- 3) Jefe de Departamento 39.218
- 4) Sub jefe de Departamento 35.016
- 5) Jefe de Sección 31.264
- 6) Sub jefe de Sección 28.191
- 7) Oficial 1º de Administración 25.171
- 8) Oficial 2º de Administración 22.474
- 9) Auxiliar 1º Vendedor 20.404
- 10) Auxiliar 2º 18.092
- 11) Peón o limpiador 16.154
- 12) Meritorio 14.422
- 13) Cadete 12.877

En cambio, para los trabajadores que tienen una carga horaria semanal mayor a 40 horas, se determinaron los siguientes salarios mínimos:

- 1) Gerente 50.410
- 2) Subgerente 45.009
- 3) Jefe de Departamento 40.187
- 4) Sub jefe de Departamento 35.881
- 5) Jefe de Sección 32.037
- 6) Sub jefe de Sección 28.604
- 7) Oficial 1º de Administración 25.540
- 8) Oficial 2º de Administración 22.804
- 9) Auxiliar 1º Vendedor 20.360
- 10) Auxiliar 2º 18.179
- 11) Peón o limpiador 16.231
- 12) Meritorio 14.492
- 13) Cadete 12.939

En cuantos a los ajustes anuales, también van a diferenciarse por la carga horaria semanal. Para los trabajadores que realicen menos de 40 horas semanales, los ajustes serán los siguientes:

Si su salario es menor a 20.000 al 1º de enero de 2011, el aumento será de 10.14%, si el salario va desde 20.001 hasta 30.000 se establece un ajuste de 9.07%, si el salario que percibe va de 30.001 a 40.000 el ajuste será del 8%, y por último, si es mayor a 40.001 el incremento será del 6.93%.

Si el trabajador realiza más de 40 horas semanales, el incremento será el siguiente: todos los trabajadores serán beneficiados con un incremento del 10.67%.

Estos ajustes, al igual que los ajustes pertenecientes al 2012 y 2013, responden a los siguientes factores: por concepto de correctivo, por concepto de inflación proyectada y por concepto de crecimiento.

El ajuste anual del 2012 fue acordado el 25 de enero de 2012 con delegados del Poder Ejecutivo: Soc. Andrea Badolati y Lic. Marcelo Terevinto; delegados empresariales: Cr. Hugo Montgomery y Sr. Julio Guevara; y delegados de los trabajadores: Sres. Ismael Fuentes y Héctor Castellano.

Dicho ajuste responde al convenio firmado en 2011, y como ya vimos se diferencia por la carga horaria semanal y los salarios. Aquellos trabajadores que realizan una carga horaria semanal menor a 40 horas y perciben un salario hasta 22.028 el aumento será del 11.86%, los que superan ese monto pero hasta 32.721 tendrán un incremento del 10.77%, quienes cobran un salario mayor a 32.722 hasta 43.200 el ajuste será 9.69%, y por último, los trabajadores que superan los 43.200, tendrán un aumento del 8.6%.

Ahora bien, para los trabajadores que superen las 40 horas semanales, el incremento será del 12.40%. Como ya lo vimos anteriormente, estos aumentos responden al estudio de los factores ya conocidos.

Finalmente, los salarios mínimos nominales por categoría para aquellos trabajadores con una carga semanal a 40 horas son los siguientes:

- 1) Gerente 52.684
- 2) Subgerente 47.039
- 3) Jefe de Departamento 43.017
- 4) Sub jefe de Departamento 38.408
- 5) Jefe de Sección 34.632
- 6) Sub jefe de Sección 31.228
- 7) Oficial 1º de Administración 27.882
- 8) Oficial 2º de Administración 24.896
- 9) Auxiliar 1º Vendedor 22.824
- 10) Auxiliar 2º 20.238
- 11) Peón o limpiador 18.069
- 12) Meritorio 16.133
- 13) Cadete 14.404

Para quienes superen las 40 horas semanales, son los siguientes:

- 1) Gerente 56.662
- 2) Subgerente 50.591
- 3) Jefe de Departamento 45.171
- 4) Sub jefe de Departamento 40.331
- 5) Jefe de Sección 36.010
- 6) Sub jefe de Sección 32.152
- 7) Oficial 1° de Administración 28.708
- 8) Oficial 2° de Administración 25.632
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 22.885
- 10) Auxiliar 2° 20.434
- 11) Peón o limpiador 18.244
- 12) Meritorio 16.289
- 13) Cadete 14.544

El segundo ajuste ya acordado tuvo lugar el 24 de enero de 2013. Ese acuerdo fue negociado con representantes del Poder Ejecutivo: Dra. Jimena Ruy- López y Lic. Marcelo Terevinto; representantes del sector empresarial: Dr. Juan Mailhos; y delegados de los trabajadores: Sres. Ismael Fuentes y Héctor Castellano.

Se determinó los siguientes incrementos dependiendo de la carga semanal y el salario.

Aquellos quienes poseen una carga horaria semanal menor a 40 horas y tienen un salario de hasta \$24.461, el incremento fue de 6,49%. Si perciben un salario mayor a \$23.462 y hasta \$36.245 el ajuste es de 5,97%. En cambio, si el salario es entre \$36.246 y hasta \$47.386 el aumento fue de 5,44% y finalmente, aquellos que reciben un salario \$47.387, el ajuste fue de 4,92%.

En cambio, para los que tienen una carga semanal mayor a 40 horas, el ajuste salarial fue de 6,76%, resultado del estudio de los factores.

El incremento reflejado en las categorías, queda de la siguiente manera:

Para aquellos que realicen menos de 40 horas semanales:

- 1) Gerente 55.276
- 2) Subgerente 49.601
- 3) Jefe de Departamento 45.357
- 4) Sub jefe de Departamento 40.497
- 5) Jefe de Sección 36.516
- 6) Sub jefe de Sección 33.092
- 7) Oficial 1° de Administración 29.547
- 8) Oficial 2° de Administración 26.382
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 24.305
- 10) Auxiliar 2° 21.551
- 11) Peón o limpiador 19.242
- 12) Meritorio 17.181
- 13) Cadete 15.340

Los trabajadores que realicen más de 40 horas semanales, el incremento por categoría fue el siguiente:

- 1) Gerente 60.492
- 2) Subgerente 54.011
- 3) Jefe de Departamento 48.225
- 4) Sub jefe de Departamento 43.058
- 5) Jefe de Sección 38.445
- 6) Sub jefe de Sección 34.325
- 7) Oficial 1° de Administración 30.648
- 8) Oficial 2° de Administración 27.365
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 24.432
- 10) Auxiliar 2° 21.815
- 11) Peón o limpiador 19.477
- 12) Meritorio 17.390
- 13) Cadete 15.527

Quinta ronda:

La quinta ronda en este sector fue negociada el 14 de noviembre de 2013, por una parte la Asociación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo, representada por: Sr. Walter Pereira, Sr. Walter Morás, Sr. Santiago Acosta, Sra. Beatriz Mederos, Dr. Ismael Blanco y el Cr. Jorge Roballo. Por otra parte la Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo, representada por: Sr. Julio Soler y el Sr. Ruben Martinez.

En este convenio, a diferencia de los anteriores, de determinó que todas las Cooperativas de Consumo tendrán una carga horaria semanal de 39 horas, por lo que se establecerá una única tabla de salarios mínimos por categorías. Esto abre a la posibilidad de incluir los contratos de empleo juvenil y la posibilidad de contratar personal con jornadas semanales menor a 39 horas semanales y su salario será proporcional a su jornada.

Ahora bien, una vez explicado esto, los incrementos acordados son los siguientes:

El primer ajuste (1/7/2013) fue de un 7.4%, resultado de la acumulación de un 2.28% por concepto de correctivo de inflación y un 5% de inflación proyectada.

Los siguientes ajustes (1/7/2014 y 1/7/2015) se determinará por el estudio de los factores: correctivo de la inflación e inflación proyectada.

Se estableció un correctivo final, que resultará de la comparación de la inflación proyectada para el periodo 1/7/2015 - 30/6/2016 con la inflación real.

El primer ajuste, fue acordado el 24 de julio de 2014 con representantes del Poder Ejecutivo: Soc. Andrea Badolati, Dra. Jimena Ruy y Lic. Marcelo

Terevinto, representantes empresariales: Sr. Marcelo Montgomery, y representantes de los trabajadores: Sr. Héctor Castellano y Sr. Ismael Fuentes.

Se estableció que el incremento correspondiente es de 9.08%, resultado de los factores ya conocidos.

Este fue el último ajuste donde se diferenciaron los salarios mínimos por categoría según la carga horaria semanal.

Para los trabajadores que realicen menos de 40 horas semanales, los salarios mínimos por categoría son los siguientes:

- 1) Gerente 64.756
- 2) Subgerente 58.109
- 3) Jefe de Departamento 53.137
- 4) Sub jefe de Departamento 47.443
- 5) Jefe de Sección 42.779
- 6) Sub jefe de Sección 38.768
- 7) Oficial 1° de Administración 34.615
- 8) Oficial 2° de Administración 30.907
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 28.474
- 10) Auxiliar 2° 25.248
- 11) Peón o limpiador 22.543
- 12) Meritorio 20.128
- 13) Cadete 17.971

Para aquellos quienes realicen más de 40 horas semanales son los siguientes:

- 1) Gerente 70.868
- 2) Subgerente 63.275
- 3) Jefe de Departamento 56.496
- 4) Sub jefe de Departamento 50.443
- 5) Jefe de Sección 45.039
- 6) Sub jefe de Sección 40.212
- 7) Oficial 1° de Administración 35.905
- 8) Oficial 2° de Administración 32.059
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 28.623
- 10) Auxiliar 2° 25.557
- 11) Peón o limpiador 22.818
- 12) Meritorio 20.373
- 13) Cadete 18.190

El 9 de diciembre de 2014 las partes se reúnen para dejar constancia de un acta interpretativa que determina que aquellos trabajadores que realizaban una jornada superior semanal de 39 horas, la reducción de la jornada no significara una reducción de los salarios, ya que no se estableció en el convenio colectivo del año 2013. Se dejó constancia que dicha reducción no modificará las condiciones laborales vigentes.

El segundo ajuste fue negociado el 23 de julio de 2015 con los mismos representantes del Poder Ejecutivo, sector empresarial y delegado de los trabajadores que el ajuste anterior (24/7/2014).

Se determinó que el ajuste correspondiente es de 8.53%. Por lo que los salarios mínimos por categoría son los siguientes:

- 1) Gerente 70.280
- 2) Subgerente 63.066
- 3) Jefe de Departamento 57.670
- 4) Sub jefe de Departamento 51.490
- 5) Jefe de Sección 46.428
- 6) Sub jefe de Sección 42.075
- 7) Oficial 1° de Administración 37.568
- 8) Oficial 2° de Administración 33.543
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 30.903
- 10) Auxiliar 2° 27.402
- 11) Peón o limpiador 24.466
- 12) Meritorio 21.845
- 13) Cadete 19.504

Sexta Ronda:

La sexta ronda de los Consejos de Salarios en este sector fue acordada y dejado constancia el 20 de diciembre de 2016. En esta oportunidad, de parte del Poder Ejecutivo estuvo representado por las Dras. Jimena Ruy Y Bettina Fernández, y los Lic. Marcelo Terevinto y Andrea Badolati, en cuanto a la parte empresarial, fue representado por la Cámara Nacional de Comercio: Cr. Hugo Montgomery y el Dr. Diego Yarza, y por último, de la parte de los trabajadores aparece FUECYS representado por Miguel Eredia y Favio Riverón.

En este convenio se estableció que los ajustes salariales tendrán lugar el 1/6/2016, el 1/1/2017, el 1/7/2017, y el 1/1/2018.

El primer ajuste (1/6/2016) corresponde a un aumento del 4.00% sobre los salarios vigentes, que deberán tener aplicado el correctivo del 5.66% del convenio de 2013.

Por lo que los salarios mínimos por categoría son los siguientes:

- 1) Gerente 77.228
- 2) Subgerente 69.301
- 3) Jefe de Departamento 63.371
- 4) Sub jefe de Departamento 56.581
- 5) Jefe de Sección 51.018
- 6) Sub jefe de Sección 46.235
- 7) Oficial 1° de Administración 41.282
- 8) Oficial 2° de Administración 36.859
- 9) Auxiliar 1° Vendedor 33.958
- 10) Auxiliar 2° 30.111
- 11) Peón o limpiador 26.885
- 12) Meritorio 24.005
- 13) Cadete 21.432

Los siguientes ajustes ya están acordados. El segundo ajuste (1/1/2017) es de un 4.00% sobre los salarios vigentes, el tercer ajuste (1/7/2017) fue de un 3.5% y el último ajuste (1/1/2018) es también de un 3.5% de incremento.

Por último se establece que se aplicaran dos correctivos en caso que corresponda, el primero será al finalizar el periodo 1/7/2016 - 1/6/2017 y el segundo periodo 1/7/2017 - 30/6/2018.

El 29 de mayo de 2017 las partes se reúnen para dejar constancia de un error en el convenio de la sexta ronda y por ende, firmar un acta aclaratoria.

En esta acta, se deja constancia que los salarios establecidos en el convenio anterior aplican a los grados y no a las categorías como allí figura. Los grados a los que hacen referencia son los siguientes:

- 1) Gerente
- 2) Subgerente
- 3) Jefe de Departamento
- 4) Sub jefe de Departamento
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1°
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar
 - Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera
 - Chofer Repartidor
 - Medio Oficial de Oficio

- Oficial de Segunda
- Operador de Segunda
- Cajero de Ventas.
- Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero
 - Digitador de Primera
 - Vendedor
 - Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador
 - Auxiliar Segundo
 - Digitador Segunda
 - Mozo de Bar
 - Preparador de Pedidos
 - Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz
 - Adelantado
 - Peón y/o Limpiador
 - Ascensorista
- 12) Meritorio
- 13) Cadete

Se establece un nuevo ajuste para el sector analizado. Dicho ajuste es firmado el 24 de julio de 2017, representado por una parte AFCC (Pablo Barbaruk, Hugo Rios y Eduardo Cobas) y por otra parte FUCC (José Trpodi, Carlos Sánchez y Nancy Cuadra)

El ajuste de un 4% correspondiente al 1º de enero de 2017, determina los siguientes salarios:

- 1) Gerente 80.317
- 2) Subgerente 72.073
- 3) Jefe de Departamento 65.906
- 4) Sub jefe de Departamento 58.844
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección 53.059
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección 48.084
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1º 42.933
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar
 - Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera 38.333
 - Chofer Repartidor

- Medio Oficial de Oficio
- Oficial de Segunda
- Operador de Segunda
- Cajero de Ventas
- Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 35.316
 - Digitador de Primera
 - Vendedor
 - Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 31.315
 - Auxiliar Segundo
 - Digitador Segunda
 - Mozo de Bar
 - Preparador de Pedidos
 - Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 27.960
 - Adelantado
 - Peón y/o Limpiador
 - Ascensorista
- 12) Meritorio 24.965
- 13) Cadete 22.289

El segundo ajuste acordado en la sexta ronda que tiene vigencia desde el 30 de junio de 2017 de un 3.5% de incremento, establece los siguientes salarios nominales:

- 1) Gerente 83.128
- 2) Subgerente 74.596
- 3) Jefe de Departamento 68.213
- 4) Sub jefe de Departamento 60.904
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección 54.916
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección 49.767
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1° 44.436
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar
 - Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera 39.675
 - Chofer Repartidor
 - Medio Oficial de Oficio

- Oficial de Segunda
- Operador de Segunda
- Cajero de Ventas.
- Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 36.552
 - Digitador de Primer
 - Vendedor
 - Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 32.411
 - Auxiliar Segundo
 - Digitador Segunda
 - Mozo de Bar
 - Preparador de Pedidos
 - Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 28.939
 - Adelantado
 - Peón y/o Limpiador
 - Ascensorista
- 12) Meritorio 25.839
- 13) Cadete 23.069

Un nuevo convenio firmado el 19 de septiembre de 2017, enfocado en la Asociación Cooperativa Electoral. Este convenio es negociado por delegados del Poder Ejecutivo (Andrea Badolati, Marcelo Terevinto y Jimera Ruy López), delegados de los trabajadores (Favio Riverón, Pablo Barbaruk, Eduardo Cobas y Walter Moras), y finalmente, el sector empresarial está representado por Diego Yarza, José Tripodi, Carlos Sánchez y Nancy Cuadras (FUCC).

En este convenio se establece que la Asociación Cooperativa Electoral queda exceptuada de la aplicación del convenio firmado el 14 de diciembre de 2016, ya que le generaba un real incremento en los salarios de la mano de obra, que de seguir así hubiese significado una pérdida importante de puestos de trabajo. Por esta razón se determinó que estas cooperativas se rijan por un laudo interno.

En este caso, la Asociación Cooperativa Electoral se regirá por los mismos grados del sector, pero excluyendo al primer y segundo grado.

Los laudos son los siguientes:

- 3) Grado 3: 115.812
- 4) Grado 4: 82.349
- 5) Grado 5: 80.646
- 6) Grado 6: 66.997
- 7) Grado 7: 58.431
- 8) Grado 8: 50.197
- 9) Grado 9: 39.960
- 10) Grado 10: 35.000
- 11) Grado 11: 31.000
- 12) Grado 12: 27.679
- 13) Grado 13: 25.714

Estos salarios aquí establecidos serán alcanzados a través de un lapso de 25 meses, en donde se irá aumentando por tercios de la diferencia en tres periodos, hasta llegar al objetivo indicado (laudo interno)

En este caso, a diferencia del resto de las cooperativas de consumo, los Jefes de Sucursal y los Secretarios Administrativos se agruparan en el grado 6, y su salario será el correspondiente a dicho grado.

A su vez, se determinó la estabilidad en el empleo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: cuatro años de antigüedad en la institución y no haya incurrido en faltas.

Las partes se reúnen para acordar el último ajuste indicado en el convenio correspondiente a la sexta ronda (2016). Este ajuste fue firmado el 24 de julio de 2018 por una parte AFCC (Pablo Barbanuk, Hugo Rios y Eduardo Cobas) y por otra parte FUCC (José Tripodi, Carlos Sánchez, Nancy Cuadra y Alicia Pintos)

Dicho ajuste es del 3.5% y tiene vigencia desde el 1/1/2018. Se determinan los siguientes salarios mínimos:

- 1) Gerente 86.038
- 2) Subgerente 77.206
- 3) Jefe de Departamento 70.600
- 4) Sub jefe de Departamento 63.035
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección 56.838
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección 51.509
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1° 45.991
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar

- Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera 41.064
 - Chofer Repartidor
 - Medio Oficial de Oficio
 - Oficial de Segunda
 - Operador de Segunda
 - Cajero de Ventas
 - Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 37.832
 - Digitador de Primera
 - Vendedor
 - Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 33.546
 - Auxiliar Segundo
 - Digitador Segunda
 - Mozo de Bar
 - Preparador de Pedidos
 - Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 29.952
 - Adelantado
 - Peón y/o Limpiador
 - Ascensorista
- 12) Meritorio 26.743
- 13) Cadete 23.877

A su vez, las partes que acuerdan el ajuste se reúnen para determinar un ajuste por concepto de correctivo que surge de la comparación de la inflación proyectada, y por ende, corresponde aplicar un correctivo de 0.924% sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2018.

Séptima Ronda:

El convenio colectivo producto de la séptima ronda fue negociado y firmado finalmente el 7 de noviembre de 2018, con representantes del Poder Ejecutivo (Andrea Badolati, Marcelo Terevinto, Bettina Fernández y Jimena Ruy-López), representantes del sector empresarial: la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y representantes del empresariales del Subgrupo 24 (Nancy Cuadra y Julio Valdez) y por ultimo, representantes de los Trabajadores: Fuecys y delegados del Subgrupo 24 (Walter Morás, Pablo Barbaruk, Hugo Ríos, Eduardo Cobas, Alejandro Galli, Jorge Roballo y Ismael Blanco)

En dicho convenio se estableció la aplicación de ajustes salariales anuales: 1º de julio de 2018, 1º de julio de 2019, y 1º de julio de 2020.

Para el primer ajuste correspondiente al 1º de julio de 2018 se estableció que para los salarios comprendidos entre el grado 1 al 6 obtendrán un ajuste del 7.5% sobre los salarios. En cambio, para los siguientes grados (7 al 13)

el ajuste fue de 8.5%. Esto determina que los salarios nominales mínimos sean los siguientes:

- 1) Gerente 94.435
- 2) Subgerente 83.763
- 3) Jefe de Departamento 76.596
- 4) Sub jefe de Departamento 68.389
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección 51.665
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección 55.884
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1° 50.361
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar
 - Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera 44.966
 - Chofer Repartidor
 - Medio Oficial de Oficio
 - Oficial de Segunda
 - Operador de Segunda
 - Cajero de Ventas.
 - Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 41.427
 - Digitador de Primera
 - Vendedor
 - Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 36.734
 - Auxiliar Segundo
 - Digitador Segunda
 - Mozo de Bar
 - Preparador de Pedidos
 - Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 32.798
 - Adelantado
 - Peón y/o Limpiador
 - Ascensorista
- 12) Meritorio 29.284
- 13) Cadete 26.146

Ahora bien, para los próximos ajustes, al igual que el ajuste anterior, se estableció la misma diferenciación para determinar el incremento salarial por grados. En el caso del segundo ajuste (2019) para los salarios

que corresponden al grado 1 al 6 el incremento fue del 7%, para los restantes grados (7 al 13) fue de 8%. El tercer ajuste (2020), para los grados del 1 al 6 el ajuste fue de 3%, y para los demás grados es de un 3.5%.

A su vez, como es ya común en estos convenios, se establece la cláusula por concepto de correctivo que determina que se establecerán ajustes en caso que corresponda resultado del estudio de la inflación acumulada y los ajustes salariales para evitar la pérdida del salario real. Estos correctivos serán evaluados en tres periodos: a los doce meses del convenio, a los 24 meses, y cuando finalice.

El 24 de julio de 2019 las partes se reúnen para acordar el segundo ajuste que fue establecido en la séptima ronda de los Consejos de Salarios. Los representantes del acuerdo son aquellos que estuvieron presente en el convenio colectivo.

Como ya habíamos visto anteriormente, en este caso se diferencia por grados el porcentaje a aplicar: 7% del grado 1 al 6, y 8% del grado 7 al 13. Por ende, los salarios mínimos son los siguientes:

- 1) Gerente 99.880
- 2) Subgerente 89.627
- 3) Jefe de Departamento 81.958
- 4) Sub jefe de Departamento 73.176
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección 65.982
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección 59.796
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1° 54.390
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar
 - Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera 48.563
 - Chofer Repartidor
 - Medio Oficial de Oficio
 - Oficial de Segunda
 - Operador de Segunda
 - Cajero de Ventas
 - Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 44.741
 - Digitador de Primera
 - Vendedor
 - Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 39.672

Auxiliar Segundo
Digitador Segunda
Mozo de Bar
Preparador de Pedidos
Telefonista

11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 35.422

Adelantado
Peón y/o Limpiador
Ascensorista

12) Meritorio 31.627

13) Cadete 28.238

Finalmente, el tercer ajuste fue firmado el 23 de julio de 2020, con delegados del Poder Ejecutivo (Andrea Badolati, Marcelo Terevinto Y Florencia Zeballos), delegados de los trabajadores: Favio Riverón y Miguel Eredia, y delegados empresariales: Diego Yarza.

A diferencia de lo que establece el convenio colectivo, el ajuste que se determinó es de 6.23% para los grados del 1 al 6 (3% de ajuste y 3.14% resultado del correctivo del periodo 1/7/19 al 20/6/20), para los otros grados (7 al 13) el incremento es de 5.76% que se compone de un 3.5% de ajuste y 2.19% por concepto de correctivo.

Por lo tanto, los salarios nominales son los siguientes:

1) Gerente 106.103

2) Subgerente 95.211

3) Jefe de Departamento 87.064

4) Sub jefe de Departamento 77.735

Secretario Administrativo

Jefe de Sucursal

Analista Programador

5) Jefe de Sección 70.093

Jefe de Procesamiento

Programador de Primera

6) Sub jefe de Sección 63.522

Programador de Segunda

7) Oficial 1° 57.529

Oficial de Oficio

Cajero Auxiliar

Operador de Primera

8) Vendedor de Primera 51.366

Chofer Repartidor

Medio Oficial de Oficio

Oficial de Segunda

Operador de Segunda

Cajero de Ventas

- Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 47.323
 Digitador de Primera
 Vendedor
 Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 41.962
 Auxiliar Segundo
 Digitador Segunda
 Mozo de Bar
 Preparador de Pedidos
 Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 37.466
 Adelantado
 Peón y/o Limpiador
 Ascensorista
- 12) Meritorio 33.452
- 13) Cadete 29.868

Octava Ronda:

La octava ronda de los Consejos de Salarios fue particular por la situación sanitaria y económica que atraviesa el país. En este periodo, denominado “periodo puente” se negoció por grupo de actividad (grupo 10: comercio) y no por subgrupo como es habitual. A su vez, no todos los subgrupos están incluidos en este convenio, solamente aquellos cuyos acuerdos tengan vencimiento el 31/12/2020 como es en el caso de las cooperativas de consumo.

El convenio colectivo producto de la octava ronda fue firmado el 31 de agosto de 2020, con representantes del Poder Ejecutivo: Andrea Badolati, Marcelo Terevinto, Florencia Zeballos y Ericka Díaz, delegados de los trabajadores: Favio Riverón, Carlos Baiz, y Miguel Eredia, y por último, delegados empresariales: Juan Mailhos y Diego Yarza.

Se establece que el presente convenio tendrá un año de vigencia (1/1/2021 al 31/12/2021), y se determina que el ajuste salarial será del 3% a partir del 01/07/2021. En cambio, para aquellos sectores afectados podrán diferir el aumento al 1/10/2021, entendiéndose por sectores afectados quienes a noviembre de 2020 registren un número de cotizantes al BPS igual o inferior al 90% de los registrados en noviembre de 2019.

A su vez, se establece un ajuste adicional para los salarios igual o inferior a \$22.595 de un 1% que no será descontado por concepto de correctivo.

Finalmente se aplicará un correctivo final que resulta de la comparación de los datos del IPC, descontando el aumento salarial nominal y la caída del PBI.

El presente convenio determina que la pérdida del poder adquisitivo será recuperada en negociaciones posteriores. Es decir, el salario perdido

comenzará a recuperarse al 2022 si la evaluación del PBI del 2021 indica crecimiento, y a su vez, se mantendrán aquellos beneficios acordados en negociaciones anteriores.

El 22 de enero de 2021 se deja constancia de la aplicación o no del correctivo establecido en la séptima ronda de los Consejos de Salarios (7/11/2018). Dicha acta fue negociada por los mismos actores que el convenio nombrado. En este caso, como resultado de la comparación del ajuste nominal del 1/7/2020 (3% o 3.5% según el grado) y el IPC del periodo 1/7/2020 - 31/12/2020 (2.46%) se determina que no se corresponde aplicar correctivo ya que el ajuste es superior.

Finalmente, el último ajuste a la fecha fue firmado el 7 de julio de 2021 con delegados del Poder Ejecutivo: Andrea Badolati, Bettina Fernández y Ericka Díaz; Delegados de los trabajadores: Miguel Eredia y Favio Riverón y delegados empresariales: Diego Yarza en representación de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay.

El ajuste correspondiente según lo determinaba el convenio colectivo de la octava ronda es de un 3% sobre los salarios vigentes al 30/06/2021. Analizado de si se trata de un servicio afectado y en vista que no, corresponde aplicar dicho ajuste por lo que los salarios nominales son los siguientes:

- 1) Gerente 109.286
- 2) Subgerente 98.067
- 3) Jefe de Departamento 89.676
- 4) Sub jefe de Departamento 80.067
 - Secretario Administrativo
 - Jefe de Sucursal
 - Analista Programador
- 5) Jefe de Sección 72.196
 - Jefe de Procesamiento
 - Programador de Primera
- 6) Sub jefe de Sección 65.428
 - Programador de Segunda
- 7) Oficial 1° 59.255
 - Oficial de Oficio
 - Cajero Auxiliar
 - Operador de Primera
- 8) Vendedor de Primera 52.907
 - Chofer Repartidor
 - Medio Oficial de Oficio
 - Oficial de Segunda
 - Operador de Segunda
 - Cajero de Ventas.
 - Sereno Recibidor y/o rectificador
- 9) Auxiliar Primero 48.743
 - Digitador de Primera

- Vendedor
- Cajero Supermercado
- 10) Verificador Empaquetador 43.221
- Auxiliar Segundo
- Digitador Segunda
- Mozo de Bar
- Preparador de Pedidos
- Telefonista
- 11) Ayudante de Oficio o Aprendiz 38.590
- Adelantado
- Peón y/o Limpiador
- Ascensorista
- 12) Meritorio 34.456
- 13) Cadete 30.764

Otros aspectos negociados:

(a) licencia sindical.

En la tercera ronda (2008) se determinó el cumplimiento de la ley 17.940 a través de los siguientes ítems: media hora de licencia mensual por cada trabajador de cada empresa y que dicha licencia podrá ser gozada por uno o más delegados, siempre que la empresa tenga un mínimo de cinco trabajadores. El tope será de 430 horas mensuales no acumulables, para empresas con un máximo de hasta 1000 trabajadores.

Para empresas que poseen más 1.000 trabajadores, el tope es de 500 horas mensuales.

Estas horas deberán ser gozadas durante el mes que se generan, e ningún caso serán acumulables y para la toma efectiva de esta licencia, deberá existir un preaviso al empleador.

En la quinta ronda (2013) se establece el aumento de media hora a una hora mensual por cada trabajador. Las empresas pagaran las horas en las que deban cumplir con tareas sindicales. Estas horas y jornales son abonados al valor correspondiente al trabajador que haga uso de la misma.

En la sexta ronda (2016) continúan las mismas disposiciones, y se agrega que aquellas empresas que poseen menos de cuarenta trabajadores, tienen un mínimo de cuarenta horas mensuales.

En la séptima ronda (2018) comparte lo acordado en convenios anteriores, y agrega que la asistencia de los delegados sindicales en los Consejos de Salarios no significara el descuento de las horas mensuales que se obtiene por cada trabajador de la empresa.

A su vez indica que el uso de la licencia sindical en actividades fuera del establecimiento, el trabajador deberá marcar en su retiro (reloj, firma u otros)

(b) Licencias especiales:

En la quinta ronda (2013) se establecen las siguientes licencias especiales y su duración:

Por matrimonio: 10 días, con la posibilidad de empezar su licencia antes del registro civil.

Por estudio: 10 días de licencia anual, si el trabajador aprueba más de dos exámenes en el año civil, obtiene el derecho a gozar dos días más.

Por maternidad: 14 semanas y el derecho a los siguientes seis meses realizar media jornada.

Por paternidad: 13 días.

Por donación de sangre: 2 días al año.

Por duelo: 5 días por fallecimiento de hijos, 3 días en caso de padre, cónyuge y hermanos; y 1 día en caso de abuelos, suegros tíos, nueras y yernos.

Por estudios médicos o problemas de salud de familiares: 4 días de licencia.

En la sexta ronda se negociaron algunas modificaciones de las licencias especiales anteriormente nombradas:

Por paternidad: aumentó a 15 días.

Por cumpleaños del trabajador: se otorgará su día.

Por estudios médicos o problemas de salud de familiares: se incrementó a 6 días.

Por estudio: se mantienen 10 días, pero se agrega un año más de licencia por cada examen aprobado en el año civil, con un tope de 5 días.

En el convenio de la séptima ronda (2018) se establece que en caso de licencia por enfermedad, la cooperativa deberá pagar los tres primeros días que no son cubiertos por el seguro de enfermedad. Este beneficio solo cubre hasta un máximo de 9 días en el año civil.

En cuanto a las demás licencias especiales, refiere a la licencia especial por estudios médicos o problemas de salud de familiares, e indica que se mantienen los 6 días de licencia, pero en caso de enfermedades graves se podrá extender 5 días más.

Este convenio agrega la licencia especial por violencia doméstica, y otorga 3 días, el primero será el día que realice la denuncia. A su vez, el trabajador debe presentar la constancia de la denuncia en un plazo no mayor a 15 días, y en caso no hacerlo, los días le serán descontados.

Dicho convenio agrega que en caso de la semana de carnaval los días lunes y martes serán considerados feriados no laborables, y en caso que el

trabajador preste servicios en los días restantes de la semana, se sumarán a su licencia anual.

Ocurre de igual forma para la semana de turismo, pero los feriados no laborables son los días jueves y viernes.

Comisiones tripartitas

En la quinta ronda se crea una comisión tripartita (MTSS, AFCC y FUCC) con el objetivo de analizar la situación del sector, fortalecer a las cooperativas de consumo y proteger la fuente de trabajo. Esta comisión deberá elaborar un informe en un plazo no mayor a un año.

A su vez, se crea una segunda comisión tripartita (MTSS, AFCC, y FUCC) con el asesoramiento de la UDELAR a efectos de discutir las categorías, salarios mínimos, descripción de tareas y condiciones de trabajo. Deberá presentar un informe en un plazo menor a 6 meses.

Se agregan cláusulas que son comunes en los convenios colectivos como las de capacitación o ingreso de personal.

En el caso de la capacitación, en varias rondas de los consejos de salarios del subgrupo 24, se establece la necesidad de formar y capacitar a los trabajadores del sector.

En cuanto al ingreso del personal, en la sexta ronda se establece que tanto el ingreso como el ascenso del personal se realizará mediante concursos.

Las diferencias en la negociación

Para comenzar, nos referiremos a la tercera ronda, donde los trabajadores se abstienen de votar justificando que no encuentran avances en las cuestiones sometidas a negociación, como por ejemplo la estabilidad laboral. A su vez, se oponen a la propuesta de licencia sindical, ya que resulta inapropiada para un correcto funcionamiento del sindicato de rama.

En cambio, en la cuarta ronda es el sector empresarial quien no acompaña la propuesta, ya que argumentan que la propuesta no contempla la realidad económica de las cooperativas, y que varias cooperativas deberán descolgarse del laudo debido a los ajustes indicados. Finalmente, en la octava ronda que se denominó periodo puente, la delegación de los trabajadores consideró que la propuesta era insuficiente para mantener el poder de compra del salario real de los trabajadores; y el sector empresarial también en discordancia con el Poder Ejecutivo, argumenta que la adopción del PBI global como un factor de ajuste es inadecuado ya que significara un gran esfuerzo para muchos sectores mantener los puestos de trabajo y la sustentabilidad de las empresas.

Aquellas rondas que no se nombraron (primera, segunda, quinta, sexta y séptima), los convenios colectivos fueron aprobados por unanimidad.

Conclusión

En base a los convenios colectivos analizados, visualizamos que la negociación colectiva tripartita de este sector está claramente enfocada a discutir materia salarial, a excepción de algunos ítems que nombraremos más adelante. Es notorio que la negociación de otras materias se hace comúnmente de forma bipartita. ,

Referido a los avances durante estos 16 años (2005 a la fecha), las cooperativas de consumos, además de negociar los ajustes salariales, negociaron la reducción de la jornada a 39 horas semanales, pero dejando constancia que no implicaba un perjuicio en las condiciones laborales vigentes. A su vez, se acordaron ciertas licencias especiales, las establecidas por ley, y se agregó, el día del cumpleaños o los días de licencia correspondiente para aquellos trabajadores que prestaran servicios durante la semana de turismo o carnaval.

En cuanto a la licencia sindical, se negoció en varias rondas modificaciones referidas a las horas mensuales que le corresponden a los delegados. Finalmente se acordó que por cada trabajador le corresponde una hora mensual de licencia.

Este sector quedó incluido en el convenio colectivo del periodo puente, por lo que debió ajustarse a lo que allí se reglamentaba, en cuanto a los ajustes salariales (3%). A su vez, en este mismo convenio se determinaba excepciones para servicios afectados, pero las cooperativas de consumo no cumplían con los requisitos.

Por último, cabe destacar el incremento significativo que tuvieron los salarios desde el 2005 a la fecha, en base a los ajustes salariales, y las cláusulas por concepto de correctivo.

Las cooperativas de ahorro y crédito

(A) El caso de las cooperativas de capitalización

Las cooperativas de capitalización negocian en el marco del Grupo 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Subgrupo 05 (Cooperativas de Ahorro y Crédito), Capítulo 1.

Primera Ronda (2005)

Participaron los delegados del Poder Ejecutivo Ec. Jorge Notaro y Dras. María del Luján Pozzolo y Valentina Egorov; los delegados de los empleadores Sr. Julio Guevara y Dr. Eduardo Ameglio y los delegados de los trabajadores Sres. Juan José Ramos y ElbioMonegal,

El Convenio tuvo la firma de los Señores Juan Carlos Olivera Mantiel, Francisco Fernando Vallejo López, Verónica Carneiro Alvarez, Sergio Reyes, Juan Daufin y Mariela Clavijo actuando en su calidad de delegados y en representación del sector empleador de la actividad de

“Cooperativas de Ahorro y Crédito, Capítulo Cooperativas de Capitalización” y de los Señores ElbioMonegal y Juan Fernández quienes actuaron en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del mismo sector,

Abarca el período comprendido entre el 1º de julio del año 2005 y el 30 de junio del año 2006, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1º de julio del año 2005 y el 1º de enero de 2006.

Salarios mínimos: Se establece los siguientes salarios mínimos por categorías, a partir del 1º de julio de 2005:

- 1) Auxiliar - Salario Mínimo Nominal \$ 9000
- 2) Auxiliar de Ingreso - Salario Mínimo Nominal \$ 6300
- 3) Vendedor - Salario Mínimo Nominal \$ 4500 más productividad

Ajuste salarial del 1º de julio del año 2005: Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el presente acuerdo, ningún trabajador del sector podrá percibir por aplicación de los mismos un incremento inferior al 6,69% por ciento sobre su remuneración vigente al 30 de junio de 2005 (IPC 1/7/04 a 30/6/05, 4.14% x IPC proyectado 1/7/05 a 31/12/05, 2.45%). Este incremento salarial no se aplicará a las remuneraciones de carácter variable, como por ejemplo comisiones.

Para los trabajadores que perciban salarios superiores a los mínimos de las categorías establecidos en el artículo 3º y que hubiesen percibido ajustes de salarios en el período comprendido entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, los aumentos porcentuales obtenidos podrán ser descontados hasta un máximo del 4.14%.

Productividad: La productividad establecida para la categoría de Vendedor, se calculará sobre las siguientes variables: capital líquido colocado mensual, intereses devengados por las ventas, recaudación y/o cobranza efectuada u otras variables que establezcan de común acuerdo los empleadores y la cooperativa.

Regímenes Especiales.

- A) Periodo Inicial de 4 años.** Durante los primeros cuatro años en que las cooperativas de ahorro y crédito por capitalización hayan obtenido su personería jurídica como tales o hayan comenzado en forma directa su operatoria o se hayan registrado como tales en los organismos públicos correspondientes, podrán aplicar el 80% de los salarios mínimos pactados en este acuerdo. Vencidos los 4 años deberán aplicar el 100% de dichos salarios mínimos. Cooperativas del Interior. Podrán también aplicar el 80% de los mínimos en este documento establecidos, aquellas cooperativas que se encuentren radicadas exclusivamente en los departamentos del interior del país (es decir, no posean su casa central ni ninguna sucursal en el departamento de Montevideo); con excepción de aquellas establecidas o con sucursales en los siguientes departamentos: Maldonado, Colonia, Salto y Paysandú, y las siguientes ciudades: Las Piedras, Ciudad de la Costa y Canelones, las que sí deberán aplicar el 100% de los salarios mínimos aquí establecidos. Los dos regímenes previstos precedentemente no son acumulables entre sí.
- B) Cooperativas del Interior.** Podrán también aplicar el 80% de los mínimos en este documento establecidos, aquellas cooperativas que se encuentren radicadas exclusivamente en los departamentos del interior del país (es decir, no posean su casa central ni ninguna sucursal en el departamento de Montevideo); con excepción de aquellas establecidas o con sucursales en los siguientes departamentos: Maldonado, Colonia, Salto y Paysandú, y las siguientes ciudades: Las Piedras, Ciudad de la Costa y Canelones, las que sí deberán aplicar el 100% de los salarios mínimos aquí establecidos. Los dos regímenes previstos precedentemente no son acumulables entre sí.
- C) Cooperativas excepcionadas.** Las partes acuerdan que aquellas cooperativas que fehaciente y debidamente justifiquen, por medio de la documentación contable adecuada, que no poseen capacidad para el pago de los ajustes y salarios mínimos señalados en este acuerdo, podrán apartarse del mismo en forma legítima; es decir, podrán realizar ajustes y pagar salarios más bajos de los aquí previstos, requiriéndose para ello la aprobación del Consejo de Salario.

Jornada Laboral: Los salarios se fijan sobre la base de una jornada semanal de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes. Mediante acuerdo escrito, entre la Cooperativa y sus trabajadores, se podrá pactar la redistribución de la jornada semanal en el día sábado hasta un máximo de 4 horas, en ningún caso se computará el día sábado a los efectos del cálculo de la licencia. Se exceptúa de realizar acuerdo escrito a aquellas Cooperativas que al día de hoy ya trabajen los sábados. En caso de que la Cooperativa de Ahorro y Crédito tenga un régimen horario más beneficioso al pactador por las partes, únicamente se podrá modificar dicho régimen, mediante acuerdo escrito entre la Cooperativa y sus trabajadores. En caso, de que existan trabajadores con una jornada de trabajo superior a la señalada, la adecuación de la misma a la jornada establecida, no implicará en ningún caso una rebaja de su remuneración.

Al término de este convenio se revisarán los cálculos de inflación proyectada para el período de ajuste correspondiente al 1/1/06 que contiene este acuerdo, comparándolos con la variación real del IPC de los doce últimos meses. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del 1/7/06.

Segunda Ronda, (2006)

Participan los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Nelson Díaz, María del Luján Pozzolo y Valentina Egorov Regueiro; los delegados de los empleadores Sr. Julio Guevara y Dr. Eduardo Ameglio y los delegados de los trabajadores Sres. Elbio Monegal y Alvaro Morales-

En la firma del convenio participan los Señores Juan Carlos Olivera Montiel, Francisco Fernando Vallejo López actuando en su calidad de delegados y en representación del sector empleador y los Señores Fabián Amorena y Juan Fernández por la Asociación de Bancarios del Uruguay-

Clasificación de las unidades de negocios

Agencia: Son unidades de negocio que operan dependiendo de casa central, casa matriz o una sucursal a los efectos del otorgamiento de crédito y análisis del riesgo.

El personal que se desempeñe en agencia tendrá las mismas tareas que el Auxiliar.

En cada Agencia habrá al menos un funcionario que percibirá un plus salarial equivalente a un 15% de la escala patrón 1 -es decir 15% del salario mínimo del Auxiliar Administrativo. Por concepto de la responsabilidad asumida sobre el local, pudiendo ser esta condición rotativa y sin generar derechos adquiridos sobre el beneficio salarial indicado.-

Para el caso de que la responsabilidad recaiga en un Auxiliar de Ingreso, el plus salarial que percibirá durante el desempeño en la Agencia será el monto necesario para alcanzar el salario mínimo del Auxiliar Administrativo más un 15 %. De existir más de un Auxiliar de Ingreso en una

Agencia sólo tendrá derecho a percibir el plus salarial referido quien asuma la responsabilidad de aquella.

Sucursal: Son unidades de negocio que operan, siguiendo las políticas de gestión aprobadas y preestablecidas por la cooperativa con independencia de cualquier otro sector o unidad a los efectos del otorgamiento de crédito y análisis de riesgo.

Descripción de categorías y cargos

Clase o Grupo: Es el agrupamiento de empleados que realizan tareas de la misma naturaleza. Habrá, pues, a efectos del presente convenio, dos clases o grupos en la actividad de las Cooperativas de Ahorro y Crédito por Capitalización: a) el Administrativo; b) el de Servicio.

Categoría o Nivel: Es el agrupamiento de empleados que ocupan idéntico nivel de jerarquía dentro de una misma clase. Las cooperativas podrán reubicar a su personal, en cargos del mismo nivel, en cualquier momento. Se entiende por el mismo nivel, el conjunto de los cargos del mismo grupo que tiene el mismo coeficiente. Cualquier empleado que cubra un cargo de un nivel superior, ya sea por ausencia temporal o licencia (anual, médica, etc.) del titular, pasará a cobrar el coeficiente de sueldo correspondiente al cargo cubierto por todo el periodo subrogado, a partir de los 15 días de haberlo ocupado, y mientras dure la suplencia, luego pasará a las tareas y remuneración habitual del empleado, sin derecho indemnización de clase alguna.

Cargo: Denominación que se da al empleado y que está basada en el conjunto de las funciones y tareas de éste.

Las categorías laborales quedarán definidas de la siguiente forma:

Personal de servicio

Auxiliar de Servicio: Tiene como tareas aquellas tales como el aseo y mantenimiento de los locales, Agencias o Sucursales. El sueldo de esta categoría será el equivalente al 0,5 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.-Pertenece al Nivel

Personal administrativo

Cadete: Es el empleado con tareas de diligencias, transporte de documentación a necesidad de las diferentes secciones de la organización y a pedido de los diferentes supervisores. Recolección de firmas varias, trámites ante organismos públicos y privados. Entrega de correspondencia en general, mensajería, trámites bancarios y la colaboración en otras tareas bajo supervisión.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 0,5 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 1.-

En los casos en que un Cadete además maneje valores fuera de la empresa. Se entiende por valores a efectivo de la moneda que fuese, cheques, vales,

letras de cambio, etc., el sueldo será el equivalente al 0,7 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de Ingreso: Es el empleado que se prepara para desempeñar el cargo de Auxiliar, y cumple tareas de colaboración en cualquier área o sector de la Cooperativa. A partir del día primero del mes siguiente a cumplir dos años de la fecha de ingreso a la empresa, pasará automáticamente al cargo de Auxiliar Administrativo.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 0,7 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 2.-

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que realiza todas las tareas generales de oficina o de servicios administrativos de la cooperativa, ya sean internas o externas, asignadas o decididas por su superior. Estará a su cargo la atención al público, atención telefónica, evacuar dudas sobre información, análisis y aprobación de créditos en base a parámetros generales de la empresa, realizar seguimiento y gestión de morosidad, presentación de créditos a comité de crédito o departamento de análisis de riesgo cuando corresponda. Confección de planes de financiamiento de deudas de los créditos, altas y bajas de socios, cobranza de cuotas, de créditos, emisión de cheques para pago a proveedores, pago de créditos con efectivo o cheque o control de imputación de rubros archivo de documentación y vales, y demás procedimientos inherentes a la atención al público.

Es responsable de la información, documentación y archivo correspondiente a su sector o agencia. El sueldo de esta categoría será la unidad de cálculo para los restantes niveles.-Pertenece al Nivel 3.-

Oficial: Es el Auxiliar con diez años o más de antigüedad.

La cooperativa podrá designar como oficiales a Auxiliares con una antigüedad menor a diez años en dicho cargo. Sus funciones abarcan todas las definidas para el Auxiliar Administrativo. Para acceder a esta Categoría, los Auxiliares Administrativos, al cumplir diez años de antigüedad deberán rendir una prueba, de aprobarla pasarán automáticamente a la Categoría de Oficial, de no aprobarla, no podrá rendir nuevamente la prueba hasta después de haber transcurrido 2 años.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 1,3 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 4.-

Encargado de Sucursal: Supervisa el trabajo de los auxiliares vinculados a su sector o sucursal. Es responsable del personal de la sucursal, asignándoles las tareas. Puede autorizar créditos a clientes de acuerdo con las facultades otorgadas. Controla y atiende al público en los casos en que se requiera una mayor responsabilidad de la posible decisión a tomar, coordina con los niveles jerárquicos las políticas a tomar con respecto a la gestión de la organización, coordina todas las tareas internas, créditos, administración y servicios a socios. Coordina con organismos asesores los trámites correspondientes a la ejecución de los planes de acción. Efectúa control regular de pagos, caja y bancos y operativa de créditos de la sucursal. Deriva

los casos complejos para estudio del área de riesgos, en coordinación con su superior y de acuerdo a los procedimientos establecidos. Es responsable y posee las diferentes claves que le permiten modificar los parámetros para el otorgamiento de los créditos, de acuerdo con las instrucciones recibidas por el superior. Es responsable del seguimiento y cumplimiento del plan comercial. Realiza informes periódicos a sus superiores sobre el desempeño de su sucursal. Propone iniciativas tendientes a optimizar el desempeño buscando eficiencia y eficacia de la gestión.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 1,7 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 5.-

Jefe de Sección o Área: Es el empleado que la Cooperativa haya designado como tal y que tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta atención de los servicios administrativos de una sección, de la correcta aplicación de las normas vigentes y de la supervisión y control del personal a su cargo. Recibe órdenes e instrucciones del personal superior, de quien depende de acuerdo a la organización de la empresa. Es el responsable de planificar, organizar, ejecutar y supervisar el adecuado funcionamiento de su Sección. Es responsable de ejecutar las políticas definidas para su sector o área informando permanente sobre cambios que impacten en la actividad de la empresa. Puede realizar todas las tareas detalladas de las categorías que le anteceden. Lleva a cabo la gestión administrativa de la organización de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Gerencia. Asegurar el adecuado funcionamiento de los servicios internos y de recepción, de forma que se encuentre en condiciones propicias para el trabajo interno y la atención de socios y proveedores.

El sueldo de esta categoría será el equivalente al 2,0 del sueldo correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo.- Pertenece al Nivel 6.-

Cláusula de descuelgue sustitutiva del criterio geográfico.

Podrán aplicar el 80% (ochenta por ciento) de los salarios mínimos establecidos, en el presente capítulo, las cooperativas que acrediten cumplir acumulativamente los siguientes requisitos:

Tener menos de \$ 6.000.000 (pesos uruguayos seis millones) de cartera.

Se entiende por cartera la operativa anual de préstamos, según el balance anual anterior debidamente fiscalizado por la Auditoría Interna de la Nación.

Contar con un patrimonio inferior a los \$ 5.000.000 (pesos uruguayos cinco millones), según el balance anual anterior debidamente fiscalizado por la Auditoría Interna de la Nación.

Tener menos de 800 (ochocientos) socios.

Emplear hasta 4 (cuatro) funcionarios.

Pauta de ajuste salarial

Se fija como pauta salarial a partir del 1º de julio de 2006, el 5,932%, el cual se compone del 1,41% por concepto de correctivo, el 1% de recuperación salarial y el 3.425% correspondiente a la inflación proyectada.

A partir del 1º de enero de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 30 de junio siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- a) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/07/06-31/12/06 y la variación real del IPC del mismo período; y
- b) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del B. C. U. entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2006 para el periodo del 01/01/07 al 30/06/07;
- c) Por concepto de recuperación, el 1,25%

A partir del 1º de julio de 2007 se acuerda un incremento en las remuneraciones que regirá hasta el 31 de diciembre siguiente y que se compondrá de la acumulación de los siguientes factores:

- a) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/01/07-30/06/07 y la variación real del IPC del mismo período; y
- b) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del B. C. U. entre Instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de junio del 2007 para el periodo del 01/07/07 al 31/12/07;
- c) Por concepto de recuperación, un 1,25%

Al término de este convenio se revisará la inflación esperada para el periodo 1/7/2007 al 31/12/2007, comparándolos con la variación real

del IPC del mismo período y la variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del 1/1/2008.

Otros beneficios (no salariales)

Uniformes:

Será obligación de la Cooperativa proveer al trabajador de un uniforme de trabajo, por lo menos una vez al año, el que constará por lo menos de buzo, cardigan o chaqueta, 2 blusas o camisas, corbata o chalina y pollera o pantalón.

Dicho uniforme estará de acuerdo a los criterios de buena presencia y uniformidad establecidos por la empresa, y será obligación del empleado el uso del mismo durante la jornada laboral. El empleado tendrá derecho a reclamar o incumplir esta obligación solo en caso de que dicho uniforme no cumpla con los requisitos de abrigo y comodidad que surgen de aplicar un criterio de razonabilidad.

Primas por antigüedad:

Se entenderá por Antigüedad los años efectivamente

10 Convenios Colectivos trabajados en la Cooperativa. Las antigüedades se fijarán el 1º de enero de cada año. Las fracciones mayores de seis meses se computarán por un año; las menores no serán tomadas en cuenta.

El monto de la Prima por Antigüedad será de \$100 (cien pesos) al 1º de julio de 2006, por año de trabajo y será percibida de forma mensual y se ajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el salario

Prima por defunción de Cónyuge o Concubino:

La Cooperativa abonará una suma de \$ 3000.- (pesos uruguayos tres mil) al empleado que certifique mediante partida de defunción el fallecimiento de su cónyuge o concubino. Dicha suma será abonada dentro de los siete días corridos de la presentación de la partida de defunción y se ajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el salario.

Se incluyen en la acepción de concubino lo que resulte de la legislación vigente.

Prima por casamiento:

La Cooperativa abonará una suma de \$ 3.000.- (pesos uruguayos tres mil) al empleado que certifique el estado civil de casado mediante la Partida de Matrimonio. Dicha suma será abonada dentro de los siete días corridos de la presentación de la partida correspondiente y se ajustará en las mismas oportunidades y porcentajes que el salario.

Jornada de Trabajo:

Los salarios se fijan sobre la base de una jornada semanal de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes. Se podrá redistribuir la jornada semanal

en el día sábado hasta un máximo de 4 horas, en cuyo caso, las horas trabajadas los días sábados se pagarán como horas extras

Licencias especiales

Por estudio:

Establéese una licencia especial de hasta diez días hábiles por el año civil con un máximo de tres días por examen o por prueba de revisión, evaluación y/o similares, que podrá ser utilizada por aquellos empleados que cursen estudios en institutos de capacitación profesional debidamente acreditados, en secundaria y en enseñanza superior.

El derecho al goce de la totalidad de los días de esta licencia especial, estará condicionado a la aprobación del 51% como mínimo de los exámenes y/o similares rendidos en el año civil anterior al que se solicita.

En caso de no alcanzarse este porcentaje de aprobación, en el año siguiente se tendrá derecho a una licencia mínima por estudio de 5 días, no pudiéndose deducir más días que los solicitados en el ejercicio anterior

Por casamiento:

A efecto del casamiento, los empleados tendrán derecho a una licencia especial de 5 días hábiles continuos a partir de la fecha del casamiento civil.

Por duelo:

En caso de fallecimiento de un familiar directo (cónyuge, padres, hijos o hermanos), los funcionarios tendrán derecho a una licencia especial de 5 días corridos a partir del fallecimiento.

Licencia gremial:

En las cooperativas en donde exista organización sindical, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

- a) Media hora por mes por cada trabajador ocupado por la Cooperativa, y registrados en la Planilla de Control de Trabajo.
- b) El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la Cooperativa, con una antelación no menor a las cuarenta y ocho horas. El plazo podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen.
- c) Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro.
- d) El tope mínimo de licencia sindical por Cooperativa será de veinte horas mensuales y el tope máximo será de cuarenta horas mensuales.

e) El tiempo destinado a la negociación tripartita en el ámbito de los Consejos de Salarios, previsto por el Decreto 498/985, no se considerará comprendido dentro de los términos de la licencia sindical convenida en este acuerdo.

f) En los casos que el o los delegados sindicales pudiesen necesitar, dentro del mes, más tiempo del previsto en esta normativa, el mismo podrá ser otorgado por la Cooperativa, no generando salario ni sanción de carácter alguno, en la medida de que no supere el

100% del tiempo máximo de licencia que corresponda según aplicación de lo establecido en los literales a) y d) de este mismo artículo

Otros acuerdos

Complemento de seguro de enfermedad:

La cooperativa pagará solo los 3 primeros días por enfermedad que no cubre el subsidio del Banco de Previsión Social, debiendo el empleado presentar certificación del citado organismo oficial, para poder hacer uso de este beneficio.

Traslados:

Se considerará traslado, cuando la Cooperativa determine que un trabajador deberá realizar sus tareas en otro local, cuya distancia supere los 100 kilómetros de su actual destino. Dichos traslados no podrán ser superiores a un plazo mayor a 60 días en el año.

Artículo 31^o. - Traslado permanente se considerará, cuando la

Cooperativa destine en forma definitiva a un trabajador, a otro local, para lo cual la Cooperativa deberá requerir la voluntad del trabajador y en acuerdo de partes.

Traslado transitorio se considerará, cuando la Cooperativa destine en forma transitoria a un trabajador a otra dependencia. Será de carácter obligatorio para el trabajador, para lo cual la Cooperativa deberá informar al mismo con una anticipación de 24 horas, cuando sea de urgencia y en este caso podrá extenderse solamente por un período no mayor a quince días. Los traslados de hasta 60 días deberán comunicarse con una anticipación de 10 días.

Cuando un trabajador se traslade diariamente desde su domicilio habitual al lugar de trabajo y viceversa, se le abonará como tiempo trabajado, el que insume el ómnibus de línea entre los puntos terminales del lugar de partida y destino, en este caso no se abonará la alimentación.

Cuando un trabajador sea trasladado transitoriamente y deba pernoctar en la localidad de destino, la Cooperativa deberá hacerse cargo de los gastos de transporte, alimentación, y de alojamiento.

En el caso antes referido, si durante el lapso de traslado ocupase más de un fin de semana, la Cooperativa abonará el traslado a su domicilio y retorno al trabajo, en los fines de semana que excedan el mínimo establecido.

En este caso el empleado podrá solicitar que se le exima de la obligación del traslado, solo invocando perjuicios reales, fuera de los que habitualmente implica el traslado.

Quebrantos:

Las partes acuerdan, en un plazo que no exceda a los 90 días a partir de la firma de este convenio, a negociar un sistema de

Quebrantos de Caja mínimos. Los avances que se vayan obteniendo, deberán reportarse mensualmente al Consejo de Salarios correspondiente.

En los casos de Cooperativas de Ahorro y Crédito en las que no exista un sistema de quebrantos, los faltantes que surjan no serán imputados al salario del trabajador, hasta tanto no se arribe a un acuerdo en este régimen.

Régimen Beneficioso:

En caso de que la Cooperativa de Ahorro y Crédito tenga un régimen más beneficioso al pactado por las partes, en cualquiera de los aspectos aquí acordados, deberá mantener dicho régimen.

Cláusula de Paz:

Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.

Segunda Ronda, (2008) Extinción

Ámbito de aplicación:

Establécese que el acuerdo por mayoría suscrito el 8 de enero de 2008, en el Grupo Núm. 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Subgrupo 05 (Cooperativas de Ahorro y Crédito) y Capítulo 01 (Cooperativas de Capitalización) que se publica como Anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de enero de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho Capítulo

Participaron los delegados del Poder Ejecutivo, Dres. Nelson Díaz y Valentina Egorov; los delegados del sector de los empleadores, Sres. Juan Olivera, Claudio Pagliarini y Alfredo Lamenza; los delegados del sector trabajador, Sres. Pedro Steffano, Fabian Amorena y Roberto Bleda.

Dejan constancia de lo siguiente:

PRIMERO: En virtud de que las partes no han llegado a un acuerdo, el Poder Ejecutivo, formuló en audiencia celebrada el día 4 de enero del corriente, la siguiente propuesta, la que es sometida a votación en el día de la fecha:

1) Prórroga del acta suscripta el 03/10/2006: Prorrógase la vigencia del Convenio Colectivo suscripto por las partes el 3 de octubre de 2006 hasta el 30 de junio de 2008, con excepción de las cláusulas referidas a ajustes salariales, que se sustituyen por la que a continuación se indica.

2) Ajuste salarial del 1º de enero de 2008: A partir del 1º de enero de 2008 se incrementarán los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2007 en el porcentaje resultante compuesto de los siguientes factores acumulados:

a) Por concepto de inflación esperada el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas del B.C.U. entre instituciones y analistas económicos y publicadas en la página web de la institución, correspondiente al mes de diciembre del 2007 para el período del 01/01/08 al 30/06/08;

b) Por concepto de correctivo, la diferencia en más o en menos entre la inflación esperada para el período 01/07/07 - 31/12/07 y 3) Correctivo: Al término de la prórroga establecida se revisarán los cálculos de inflación proyectada del ajuste establecido, comparándolo con la variación real del IPC de los seis últimos meses. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del 1º de julio de 2008.

SEGUNDO: Realizada la correspondiente votación, las delegaciones del Poder Ejecutivo y de los trabajadores votan en forma afirmativa y por su parte la delegación empresarial vota en forma negativa la variación real del IPC del mismo período; y

c) Por concepto de recuperación: 2%.

3) Correctivo: Al término de la prórroga establecida se revisarán los cálculos de inflación proyectada del ajuste establecido, comparándolo con la variación real del IPC de los seis últimos meses. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del 1º de julio de 2008.

SEGUNDO: Realizada la correspondiente votación, las delegaciones del Poder Ejecutivo y de los trabajadores votan en forma afirmativa y por su parte la delegación empresarial vota en forma negativa.

TERCERO: En este acto los representantes del sector empleador declaran que no aceptan la propuesta del sindicato y el Poder Ejecutivo, en lo referente a el 2% de recuperación salarial, ya que no puede asumir tal crecimiento salarial.

CUARTO: Ante las expresiones del sector empleador, el Poder Ejecutivo señala, que en el marco del Consejo Superior Tripartito, se manejaron algunos posibles criterios y pautas de ajuste salarial, en el día de la fecha fue votado para este Capítulo, una propuesta que se encuentra dentro de la pauta general prevista para la segunda ronda de negociaciones por el

Consejo Superior Tripartito

En consecuencia, queda aprobada por mayoría la propuesta planteada por el Poder Ejecutivo.

Tercera Ronda, (2008)

Establécese que el acuerdo por unanimidad suscrito el 31 de octubre de 2008, en el Grupo Núm. 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Subgrupo 05 (Cooperativas de Ahorro y Crédito), Capítulo 01 (Cooperativas de Capitalización) que se publica, como Anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

Participaron los Dres. Alfredo Lamenza y Luis Álvarez; los Señores Alberto García, Fabián Amorena, Viviana Grajales, Juanita Hernández, Karina Miraldo, Sebastián Tizze,

Alejandro López y Leticia Vega, todos asistidos por el Dr. Ariel Nicolielo. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos:

El período de vigencia será el comprendido entre el 10. de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, con un primer ajuste semestral el 10. de Julio de 2008 y cuatro ajustes semestrales el 10. de enero de 2009, 10. de julio de 2009, el 10. de enero de 2010 y el 10. de julio de 2010. En los ajustes salariales, el componente inflación esperada y su corrección de acuerdo a la que efectivamente se registre, será incorporado y corregido en períodos anuales (ajustes correspondientes al 10. de enero de 2009, 10. de enero

de 2010 y correctivo final). El componente recuperación será incorporado en forma semestral.

Ámbito de aplicación:

Las normas de la presente propuesta tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Aumento Salarial: Desde el 10. de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2008, el salario mínimo del sector correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo será de \$ 13.668.

Los aumentos corresponden por concepto de inflación esperada para el semestre Julio 2008, Diciembre 2008 2,69%; (promedio entre el centro de la banda -2,5%- y la mediana de las expectativas de inflación relevadas del B.C.U. entre Instituciones y analistas económicos - 2,88%)

Cláusula de Salvaguarda: En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas, en cuyo marco se acordó la presente acta, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación. En este caso, el Poder Ejecutivo analizará a través del MTSS y el MEF, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios para ello.

Cuarta Ronda (2010)

Participaron los delegados del Poder Ejecutivo, Dres. Díaz y Valentina Egorov; los delegados de los empleadores Dr. Eduardo Ameglio y el Cr. Hugo Montgonery, y los delegados de los trabajadores los Sres. Elbio Monegal y Pedro Steffano, RESUELVEN dejar constancia de lo siguiente:

Vigencia y oportunidad:

El presente acuerdo suscrito en el ámbito del mismo Consejo de Salario, con una vigencia entre el 1ero de Enero 2011 y el 31 de Diciembre del 2013.

Ámbito de Aplicación: Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación, en todo el territorio nacional a todas las Cooperativas de Capitalización y trabajadores.

Plazo del presente acuerdo será de 3 años, contados a partir de la vigencia de éste el 1 de Enero del 2011, Se acuerdan tres ajustes anuales en las siguientes oportunidades: 1 ero de Enero del 2011, 2012, 2013.

Los aumentos corresponden a los correctivos inflacionarios, y variación real del IPC, para el periodo.

Beneficios: Quebranto de caja, toda persona que tenga a su cargo funciones que impliquen manejo de dinero en efectivo percibirá un quebranto de caja, que se establece en función de una carga horaria semanal de 44 horas, cuyo monto asciende a 1,5 BPC liquidas y semestrales.

Prima por nacimiento: Las Cooperativas abonaran una suma de 4,525 pesos uruguayos al empleado que acredite el nacimiento mediante la partida correspondiente expedida por el Registro Civil. Dicha suma se ajustara en las mismas oportunidades del salario. La misma se liquidara de acuerdo

al criterio que se venía aplicando respecto de las primas acordadas en el convenio colectivo del día 3/10/2006.

Pago de complemento de enfermedad: Las cooperativas abonaran, desde el primer día de certificación del organismo competente, una partida por concepto de complemento de enfermedad la cual permitirá alcanzar el 100% del salario del trabajador.

Licencia Por Duelo: En caso de fallecimiento de abuelos o nietos, los funcionarios tendrán derecho a una licencia especial de 2 días corridos a partir del fallecimiento. **Subrogación:** Se acuerda el pago de los montos correspondientes al instituto de la subrogación a partir del primer día, cuando se subroga un funcionario con licencia reglamentaria de al menos 10 días, salvo que el funcionario no hubiese generado esa cantidad de días, en cuyo caso no opera el mínimo de 10 días.

Carnet de Salud: Las Cooperativas del sector asumirán el costo de carne de salud laboral.

Régimen disciplinario:

Se acuerda el siguiente régimen disciplinario.

Garantía de Sumario;

En todos los casos de notoria mala conducta o irregularidades administrativas de los que se presume puedan dar lugar al despido u otras sanciones graves o intermedias, deberá instrumentar sumario respectivo. Finalizada la instrucción, el o los empleados involucrados, así como los abogados que éstos designen y autoricen, tendrán acceso al expediente, pudiendo contestar los cargos que se le formulen y aportar las pruebas que estimen necesaria para su defensa, así como alegar sobre las mismas.

Sanciones: Las sanciones aplicables a los empleados de la Cooperativa son las siguientes:

- a) La observación
- b) El apercibimiento,
- c) La rebaja de la calificación,
- d) La suspensión.
- e) El despido;

Clases de Sanciones: Las sanciones disciplinarias se dividen en tres: a) Leves, b) Intermedias y c) Graves.

Se consideran leves: la observación, el apercibimiento, y la suspensión hasta seis días inclusive. **Se consideran intermedia:** la suspensiones entre siete y doce días inclusive. **Se consideran graves:** suspensión por trece días o más, la rebaja de la calificación y el cese.

Acceso a páginas de internet:

Acceso para delegados sindicales integrantes de la Comisión representativa a las siguientes páginas de internet: MTSS, Presidencia, Caja Bancaria, BPS, Parlamento, AEBU, PIT-CNT, DGI y correo de AEBU, en Horario que no resienta el servicio y dentro de la jornada de trabajo, durante 2.5 horas semanales no acumulables.

Régimen más beneficioso: En caso de que las Cooperativas tengan un régimen más beneficioso al pactado por las partes, en cualquiera de los aspectos aquí acordados, deberá mantener dicho régimen.

Se ratifica la vigencia de todos los beneficios acordados en anteriores oportunidades.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos individuales o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteo de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de bancarios del Uruguay.

Quinta Ronda, (2014)

Participaron por el sector empleador los Dres. Luis Alvarez y Alfredo Lamenza, por el sector trabajador: por la Asociación de Bancarios del Uruguay las Sras. Viviana Grajales y Claudia Medeiros y el Sr. Fabian Amorena por el Poder Ejecutivo: Dra. Viviana Dell'Acqua, quienes actúan en sus calidades de delegados, ACUERDAN la celebración del siguiente:

Ámbito de aplicación: Las normas contenidas en el presente ACUERDO serán de aplicación, en todo el territorio nacional a todas las Cooperativas de Capitalización y trabajadores.

Vigencia y oportunidad: Plazo del presente ACUERDO será de 3 años, contados a partir de la vigencia de éste que es el 1º de Enero de 2014.

Ajuste salarial del 1º de Enero del año 2014: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 31 de Diciembre de 2013 un aumento porcentual que surge de la aplicación de la siguiente fórmula: $1,05 \times 1,0335 \times 1,0225 = 1,10959$ (10,96%)

Ajustes salariales posteriores; El 1ero. de Enero de 2015 y el 1º de Enero de 2016 se realizarán ajustes salariales cuyos porcentajes surgirán de la acumulación de los siguientes factores:

Por concepto de inflación esperada para los años comprendidos entre el 1ero. de Enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2015 y entre el 1ero. de Enero de 2016 y el 31 de Diciembre de 2016 (Centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido).

Beneficios:

Quebranto de caja:

Toda persona que tenga a su cargo funciones que impliquen manejo de dinero en efectivo percibirá un quebranto de caja, que se establece en función de una carga horaria semanal de 44 horas, cuyo monto asciende a 2,5 BPC líquidas y semestrales.

Ajustes salariales posteriores El 1ero. de Enero de 2015 y el 1º de Enero de 2016 se realizarán ajustes salariales cuyos porcentajes surgirán de la acumulación de los siguientes factores:

Por concepto de inflación esperada para los años comprendidos entre el 1ero. de Enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2015 y entre el 1ero. de Enero de 2016 y el 31 de Diciembre de 2016 (Centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido).

Horas por Hijos: Los trabajadores y trabajadoras de las cooperativas tendrán 10 horas anuales pagas, no acumulables, para atender temas relacionados con hijos menores a cargo, por razones de fuerza mayor o cuando medien razones fundadas, que deberán justificarse debidamente por el trabajador y valorarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica por la cooperativa.

Subrogación: Se acuerda el pago de los montos correspondientes al instituto de la subrogación a partir del primer día, cuando se subroga a un funcionario de cargo superior al menos 5 días. El trabajador no está obligado a subrogar a otro si el plazo de la subrogación es menor a 5 días, en tanto no se le abone la subrogación.

Se ratifica la vigencia de todos los beneficios acordados en anteriores oportunidades.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.-

Sexta Ronda, (2017)

Participaron por el sector empleador a través de la Cámara Uruguaya de Cooperativas de ahorro y Crédito de Capitalización (CUCACC) representada por los Dres. Luis Álvarez y Lamenza, por el sector trabajador: por la

Asociación de Bancarios del Uruguay la Sra. Grajales y el Sr. José Iglesias por el Poder Ejecutivo: Dras. Viviana Dell Acqua, Bettina Fernández y el Dr. Nelson Díaz, quienes actuaran en sus calidades de delegados, Acuerdan la celebración del siguiente acuerdo que regulara las condiciones laborales de la actividad.

De acuerdo a los siguientes términos:

Vigencia y oportunidad de los ajustes y correctivos.

El periodo de vigencia será el comprendido entre el 1ero de enero 20017 y el 30 de junio de 2018 disponiéndose que se efectuaran ajustes 1ero de enero 2017, 1 de julio 2017 y 1ero de 2018.

En salario mínimo del sector, correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, asciende a la suma de \$33171.

Cláusulas de Salvaguarda: Si durante el primer año del acuerdo, la inflación acumulada superara el 12% se aplicara un correctivo, con el fin de que no haya pérdida del salario Real.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos individuales o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.

Beneficios: Se ratifica la vigencia de todos los beneficios acordados en anteriores oportunidades.

Formación profesional.

Cláusula de Cursos de Capacitación: Las Cooperativas brindaran, al menos una vez al año, cursos de capacitación a sus empleados. La empresa definirá la temática de los cursos.

Cuando los trabajadores sean designados por la empresa para participar de cursos de capacitación que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo los empleados tendrán derecho a la remuneración extraordinaria correspondiente.

En caso de dictarse cursos que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo, cuya temática haya sido propuesta por los trabajadores los empleados que concurren voluntariamente a los mismos no serán remunerados por tal concurrencia.

Cláusula de Tickets Alimentación: Para aquellos empleados que trabajen en cooperativas que se pagan el 20% del salario en tickets a la fecha de vigencia del presente convenio se reducirá ese porcentaje a 15%, pasándose

a pagar el 5% que antes era en tickets en dinero sin que ello implique pérdida de salario líquido del trabajador.

Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Laboral:

El bienestar y salud de los trabajadores requiere de ambientes de trabajo libres de violencia donde todos sus actores sean responsables de mantener el mismo de la aplicación de prácticas de tolerancia e inclusión.

Definición de Acoso Laboral (AL); En lo que refiere a la definición de Acoso Sexual, y discriminación se deberá estar a las definiciones contenidas en la legislación nacional.

No existiendo en la legislación nacional una definición del concepto de Acoso moral laboral, el mismo debe integrarse de conformidad con el artículo 332 de la Constitución vigente, apelando a leyes análogas, los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas.

Procedimiento Posterior a la Denuncia:

El Consejo Directivo de la Cooperativa o quien se delegue deberá ordenar una investigación administrativa para la pronta averiguación y determinación de los hechos designando instructor sumariante quien podrá recibir - según las posibilidades de la instrucción y las necesidades del caso - asesoramiento de orden Técnico Profesional (Psicólogos, Médicos, Laboralistas, Asistentes Sociales, Abogados etc.)

Séptima Ronda, (2018)

Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz, Dra. Viviana Dell Acqua y Dra. Bettina Fernández; Delegados Empresariales: Dr. Eduardo Ameglio Delegados de los Trabajadores. Sr. José Iglesias, con la presencia de los representantes del Subgrupo 05 Capitulo 01 “Cooperativas de Capitalización” por el sector empleador: La Cámara Uruguaya de Ahorro y Crédito de Capitalización (CUCACC) representada por los Sres. Alfredo Lamenza y Luis Alvarez y por el sector trabajador: Sr. Juan Fernández y la Sra. Claudia Mederos quienes hacen constar los siguiente:

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio del año 2018 y el 30 de junio del año 2021, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades 1° de julio de 2018 ,1° de julio 2019, 1° de julio de 2020

Ámbito de aplicación: Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación, en todo el territorio nacional a todas las cooperativas de Capitalización y trabajadores.

El salario mínimo del sector, correspondiente a la categoría de auxiliar administrativo, con vigencia a partir del 1ero de julio de 2018 asciende a la suma de 39.234

Cláusula Gatillo:

Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses), superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil.

Cláusula de Paz: ídem a las anteriores.

Beneficios:

Se ratifica la vigencia de todos los beneficios acordados en anteriores oportunidades.

Licencia por Estudio: al igual que la otorgada en el año 2006, con la diferencia de que podrá ser utilizada también para concurrir a clases presenciales para culminar estudios secundarios o universitarios y sean de obligatoria concurrencia, con los mismos requisitos alcance y limitantes allí establecidos.

Violencia doméstica y de género: Las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia basada en género tendrán una licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de cinco días a partir de la presentación de la denuncia respectiva en la sede policial o judicial, sin perjuicio de que establecen las disposiciones legales vigentes.

Horas por familiares directos: Establécese que el beneficio comprenderá a también a padre, madre, esposo o unión libre con más de 1 año de antigüedad, e hijos adultos con discapacidad o menores de 25 años de edad con los mismos requisitos, alcance y limitantes allí establecidos en el Convenio Colectivo del sector 7 de febrero 2014.

Quebranto de Caja: establecido en el Convenio Colectivo del sector 7 de febrero 2014, se establece sobre una carga horaria semanal de 40 horas.

Licencia por Mudanza: Se otorga 1 día de licencia cada 2 años por concepto de mudanza. El funcionario deberá acreditar en forma fehaciente – ejemplo comprobante de cambio de domicilio.

Constatación de vínculo familiar: En caso de entenderlo necesario, la cooperativa podrá exigir al inicio de la relación laboral y luego con una periodicidad, al menos anual una declaración de vínculos familiares

del funcionario a efectos de otorgamiento de los beneficios que tengan que ver con los mismos.

Ajuste salarial 2020

Ajuste salarial, se establece con vigencia a partir del 1° de julio 2020, un incremento salarial de 9.33% en función de los siguientes guarismos: 6% por concepto de aumento nominal anual y 3.14% en concepto de correctivo.

Salario mínimo del sector correspondiente a la categoría auxiliar administrativo, con vigencia 1° de julio 2020, asciende a la suma de \$ 45.897.

Conclusiones

Como se puede apreciar fueron muchos los acuerdos alcanzados en las diferentes rondas a través de estos 15 años, con beneficios salariales y no salariales, acordados en forma tripartita.

(B) El caso de las cooperativas de intermediación financiera

Las cooperativas de intermediación financiera negocian en el marco del Grupo 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Subgrupo 05 (Cooperativas de Ahorro y Crédito), Capítulo 2 (Cooperativas de operativa restringida.)

Primera Ronda (2005)

Participaron los delegados del Poder Ejecutivo Ec. Jorge Notaro y Dras. María del Luján Pozzolo y Valentina Egorov; los delegados de los empleadores Sr. Julio Guevara y Dr. Eduardo Ameglio y los delegados de los trabajadores Sres. Juan José Ramos y Elbio Monegal, RESUELVEN dejar constancia de lo siguientes:

Para el convenio firman los Señores Enrique Olivera, Javier Cardoso, Elizabeth Orge y María Teresa Goyenola, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación del sector empleador de la actividad "Cooperativas de Ahorro y Crédito, Capítulo Cooperativas de Intermediación" y por otra parte los Señores Elbio Monegal, Juan Fernández y Roberto Bleda quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del mismo sector.

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales:

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2005 y el 30 de junio del año 2006, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de julio del año 2005 y el 1° de enero de 2006.

Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Ajuste salarial del 1º de julio del año 2005: hasta el 31 de diciembre del mismo año los sueldos se determinarán de la siguiente forma: el sueldo mínimo de la categoría Auxiliar será el siguiente: para aquellas cooperativas que superen los 3000 socios de \$ 13.600 (pesos uruguayos trece mil seiscientos) y para las cooperativas que no superen dicho número será de \$ 9000 (pesos uruguayos nueve mil)

Sobre la base del sueldo de auxiliar se establecen los sueldos mínimos de los restantes cargos, según la relación que se detalla:

PERSONAL DE SERVICIO.-

Conserje, Sub Conserje, Oficial de Servicio, Personal de Servicio con tareas varias, Sereno

Limpiador, Meritorio de Servicios

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Contador General, Gerente de área, Gerente de sector, Gerente de Departamento, Gerente de sucursal, Gerente de unidad, Encargado de sucursal, Adscripto Sub contador Jefe, analista sin título Universitario .Subjefe, programador sin Título universitario Secretaria Operador de sistemas, Oficial Auxiliar, Telefonista, Auxiliar de Ingreso, Meritorio

PERSONAL TECNICO CON TITULO UNIVERSITARIO.-

Abogado Jefe, Ingeniero de sistemas, Abogado, Analista de sistemas, Asesor técnico profesional Universitario Procurador.

Como resultado de la mediación efectuada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes acuerdan que en consideración a la particular y especial situación demostrada por las autoridades de COFAC y confirmada por el Banco central del Uruguay y el Poder Ejecutivo en el pasado mes de marzo, se establece la siguiente cláusula de excepcionalidad:

a) El aumento en los salarios de los trabajadores de COFAC, será del 3% (tres por ciento) a partir del primero de agosto del 2005

b) Con respecto al incremento en los salarios a otorgarse el 1º de enero de 2006, las partes acuerdan la creación de una Comisión tripartita integrada por un delegado de la Cooperativa, un delegado de AEBU y dos delegados del Poder Ejecutivo, que la evaluará la situación y en definitiva resolverá en fundada la procedencia del mismo

Descripción de categorías:

Las categorías establecidas en el presente convenio se regularán por las siguientes descripciones:

Personal de servicio:

Meritorio de servicios:

Es el empleado menor de los 18 años de edad que realiza tareas de servicio

Limpiador. - Es el empleado que realiza las tareas propias de su cargo.

Sereno. - Es el empleado que realiza la vigilancia del edificio y bienes de la empresa fuera del horario de oficina.

Personal de servicio con tareas varias. - Es el empleado que desempeña tareas de servicio excluidas las de sereno y limpiador. Eventualmente podrá suplir durante ausencias temporales al telefonista.

En consecuencia, puede desarrollar indistintamente las funciones de portero, vigilante, ascensoristas, chofer, etc. Ante circunstancias accidentales y en ausencia temporal del personal de limpieza cubrirá tareas de limpieza.

Sub-Conserje. - Es el empleado que colabora con el Conserje en la supervisión y distribución de tareas del Personal de Servicio y que puede suplirlo durante la licencia o ausencia temporal de éste, sin perjuicio de la atención de los servicios de su área.

Conserje. - Es el empleado responsable ante la superioridad de las tareas de servicio, supervisa al Personal de Servicio, distribuye los trabajos y horarios para asegurar la eficaz prestación de las tareas de limpieza, vigilancia, etc. y sin perjuicio de la atención de los servicios de área.

Personal administrativo

Meritorio: Es el empleado menor de los 18 años de edad que se prepara para desempeñar un cargo de Auxiliar, y cumple tareas sencillas de colaboración. A partir del día primero del mes siguiente a cumplir los 18 años pasará automáticamente al cargo de Auxiliar.

Telefonista. - Es el auxiliar que atiende las comunicaciones telefónicas y realiza las conexiones que correspondan. No podrá ser designado telefonista el empleado que a la fecha del correspondiente nombramiento ocupare el cargo de Oficial u otro superior en el escalafón administrativo.

En caso de ausencia temporal podrá ser suplantado por otro Auxiliar o por **Personal de Servicio con Tareas Varias. Auxiliar.** - Es el empleado que ha cumplido los 18 años de edad o que ha rendido las pruebas de capacidad exigidas por la Cooperativa. Realiza tareas generales de oficina o de servicios administrativos de la empresa, ya sean internas o externas, asignadas o decididas por su superior.

Auxiliar de Ingreso. - Es el empleado que se prepara para desempeñar un cargo de auxiliar y cumple tareas de colaboración en cualquier área o sector de la Cooperativa.

Oficial. - Es el auxiliar con 10 o más años de antigüedad bancaria, debiendo haber desempeñado dicho cargo durante los últimos cinco años.

La Cooperativa podrá designar como oficiales a Auxiliares con una antigüedad menor de 10 años en dicho cargo.

Sub-Jefe. - Es el empleado que sin perjuicio de la atención de los servicios administrativos de la Cooperativa, colabora con el Jefe en los controles, en la distribución y supervisión de los trabajos y del personal en una sección, pudiendo sustituirlo durante la licencia o ausencia temporal

Jefe. - Es el empleado que tiene a su cargo la responsabilidad de la correcta atención de los servicios administrativos de una sección de la

Cooperativa, de la correcta aplicación de las normas vigentes y de la supervisión y control del personal a su cargo.

Operador de Sistema. - Es el empleado capacitado con conocimientos sobre el sistema operativo básico de equipos de computación central, cualquiera sea su porte o cantidad de las aplicaciones que éstos permiten y de los procedimientos necesarios para la ejecución de dichas aplicaciones, controla el comportamiento del ordenador, dando cuenta al jefe responsable de cualquier anomalía que constate.

Programador sin título universitario. - Es el empleado que siguiendo las directivas del Analista, redacta los programas necesarios para el funcionamiento de las aplicaciones o su mantenimiento, elabora el organigrama detallado de aplicación, si corresponde, analiza las pruebas de los programas efectuando las correcciones necesarias.

Sub-Contador. - Es el empleado que está encargado de la organización, supervisión atención, coordinación y ejecución sectorial de los servicios administrativos así como de su correcto funcionamiento y de la supervisión del personal a su cargo, dependiendo del Contador o Gerente en su caso.

Adscripto. - Es el empleado designado para colaborar con los cargos gerenciales de los que depende, adoptando las decisiones que le han delegado, bajo la responsabilidad de su superior.

Contador. - Es el empleado administrativo designado como tal para atender el área administrativa asignada, coordinando, planificando, supervisando o ejecutando las tareas, dependiendo del Contador General o del Gerente respectivo.

Encargado de Sucursal. - Es el empleado designado por la empresa como Encargado de sucursal, siendo sus tareas principales la gestión de negocios y la supervisión administrativa de la dependencia, así como toda otra que la superioridad le delegue.

Gerente de Sucursal y de Departamento. - Es el empleado designado por la empresa, o que haya sido encargado de Sucursal o de Departamento durante este lapso de 12 meses, con facultades acordes a las funciones

que desarrolle, siendo sus tareas principales la gestión de negocios y la supervisión administrativa de la sucursal.

Contador General.- Es el profesional responsable de la formulación de los balances y de la contabilidad de la empresa, como así también de los aspectos impositivos, legales y de normas dispuestas por las autoridades económicas y monetarias de las que dependen el sistema financiero.

Tiene a su cargo la planificación de su área y el personal asignado a la misma.

Personal técnico con título universitario

Asesor Técnico Profesional Universitario.

Es el empleado con título universitario que la Cooperativa designe o haya designado para realizar tareas propias de su profesión. (Esta categoría comprende a modo de ejemplo a los Escribanos, Arquitectos, Ingenieros Civiles, Ingenieros Industriales, Médicos, Veterinarios, Contadores, etc.).

Procurador.- Es el empleado con título universitario, que la empresa designe o haya designado para realizar tareas propias de su profesión.

Analista de Sistemas.- **Idem a Procurador.**

Ingeniero de Sistemas.- **Idem a Procurador.**

Abogado.- Es el empleado con título profesional universitario que la Cooperativa designe o haya designado que desempeñe tareas propias de su profesión y eventualmente suple al Abogado Jefe durante sus ausencias.

Abogado Jefe.- Es el abogado designado como tal y que tiene a su cargo la responsabilidad técnica y eventualmente administrativa de la oficina jurídica de la empresa.

Ajustes diferenciales:

El ajuste a regir a partir del 1º de enero de 2006 será: a) Para las cooperativas con más de 3000 socios el equivalente del 100% de la variación del Índice de Precios al Consumo correspondiente al período 1/ 7/05 al 31/12/05 y b) Para aquellas cooperativas con menos de 3000 socios se acuerda que a partir del 1 de enero del 2006 sus salarios deberán equivaler al 70% de los niveles salariales de las Cooperativas con más de 3000 socios.

Segunda Ronda (2006)

Participan los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Nelson Díaz, María del Luján Pozzolo y Valentina Egorov Regueiro; los delegados de los empleadores Sr. Julio Guevara y Dr. Eduardo Ameglio y los delegados de los trabajadores Sres. Elbio Monegal y Pedro Steffano.

Firman el convenio los Señores Vicente Cereceda y Enrique Olivera en representación de FUCEREP y la Sra. Maria Teresa Goyenola en representación de FUCAC, quienes asimismo actúan en su calidad de delegados y en representación del sector empleador de la actividad de "Cooperativas

de Ahorro y Crédito”, Capítulo “Cooperativas de Operativa Restringida” del Grupo N° 14 “Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones” y por otra parte los Señores Juan Fernández, Fabian Amorena, Diego Reino y Alejandro Correa quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del mismo sector.

Ámbito de aplicación:

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional a todas las empresas y trabajadores de las Cooperativas de Operativa Restringida.

Vigencia y Oportunidad: presentan a este Consejo un convenio colectivo suscrito y negociado en el ámbito del mismo, con vigencia entre el 1° de julio de 2006 y el 31 de diciembre de 2007

El Salario Nominal Mínimo de la Categoría Auxiliar - en el que ya está incluido el aumento salarial indicado en la cláusula séptima será de \$ 14.718. Sobre la base de éste se establecerán los sueldos nominales mínimos de los restantes cargos, según la Relación que se detalla, que tendrán vigencia a partir del 1° de julio de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2006

Categorías:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Gerente General \$ 58.872

Gerente de área \$ 51.513

Gerente, Gerente de Sucursal y Contador General \$ 44.154

Adscripto \$ 36.795

Jefe 29.436

Analista de sistemas sin título universitario \$ 29.436

Sub jefe \$ 24.285

Operador de sistemas \$ 20.973

Oficial \$ 19.133

Auxiliar \$ 14.718

Auxiliar de Ingreso \$ 10.303

Meritorio \$ 10.303

Promotor de microcréditos \$ 7.359

PERSONAL TECNICO CON TITULO UNIVERSITARIO

Abogado \$ 44.154

Ingeniero de sistemas \$ 44.154

Analista de sistemas \$ 29.436

Programador \$ 22.077

Jornada Laboral:

Las Cooperativas de ahorro y crédito se comprometen a implementar los cambios administrativos y operativos necesarios para reestructurar su jornada diaria a los efectos de que la misma pase a ser de seis horas y media a partir del 1 de julio de 2007.

Licencia Sindical: Se acuerda la licencia sindical para los trabajadores del Sub Grupo. La misma será como máximo de 75 días laborales anuales no acumulativos de año en año asignado para el total de funcionarios integrantes de la Comisión Representativa.

Las cooperativas estarán obligadas para el caso de que uno de sus empleados fuere designado para integrar los Órganos de Dirección del Sindicato a otorgar licencia gremial permanente al mismo para el estricto cumplimiento de las actividades sindicales

Tercera Ronda (2008)

Participan los señores Washington Bove y Jorge Paredes, asistidos por la Dra. Mónica Santos y el Cr. Daniel Genis; y por otra parte por la Asociación de Bancarios del Uruguay los señores Alberto García, Fabián Amorena, Roberto Bleda, María del Carmen Alvarez y Ernesto Pardo, asistidos por la Dra. Gabriela Pereyra, quienes actúan en su calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas y trabajadores que componen el subgrupo 05 “Cooperativas de Ahorro y Crédito”, Capítulo “Cooperativas de Operativa Restringida”, del Grupo 14 de los Consejos de Salarios.

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos:

El período de vigencia será el comprendido entre el 1º de julio del 2008 y el 30 de junio de 2010 (24 meses), disponiéndose ajustes semestrales el 1º de julio del año 2008, el 1º enero del 2009, 1 de julio del 2009, 1º de enero del 2010.

Ámbito de aplicación: Las normas de la presente propuesta tendrán carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Salario mínimo; Desde el 1º de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2008, el salario mínimo del sector correspondiente a la categoría de auxiliar será de \$ 18.315, 00.

Cláusula de salvaguarda: En la hipótesis que variaran substancialmente las condiciones económicas, en cuyo marco se acordó el presente convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación.

Comisión. - Se crea una mesa de negociación bipartita que continuará discutiendo la siguiente agenda: los temas relativos a las funciones que puedan considerarse full-time, además de beneficios y partida de salud entre otros.

Cuarta Ronda (2010)

Participan los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Nelson Díaz y Andrea Badolati; los delegados de los empleadores el Dr. Eduardo Ameglio y el Cr. Hugo Montgomery, y los delegados de los trabajadores los Sres. Elbio Monegaly Pedro Stefano así como Nelson Díaz y Soc. Andrea Badolati

en representación del Poder Ejecutivo, la Dra. Isabel Abarno en representación del sector empleador y los sres. Claudia Medeiros, Roberto Blenda y Viviana Grajales, Virginia Lorenzo y Ernesto Pardo quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del sector.

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos: El periodo de vigencia será el comprendido entre 1° de enero del 2011 y el 31 de diciembre de 2013, disponiéndose que se efectuaran ajustes anuales que se pagarán el 1° de enero y el 1° de julio de cada año.

Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Cláusulas:

Comisión:

La Comisión Bipartita continuará discutiendo la siguiente agenda: los temas relativos a los horarios, los viáticos, las licencias especiales, los ingresos, los beneficios sociales y la ropa de trabajo, comprometiéndose las partes a definir los mismos en un plazo máximo de 120 días.

Comisión de Salud y Seguridad Laboral: Las partes concuerdan en la creación de la comisión de Salud y Seguridad Laboral de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N°291/007 que comenzará su funcionamiento a partir de enero del 2011.

Quinta Ronda (2013)

Participan los Dres. Nelson Díaz y Viviana Dell'Acqua en representación del Poder Ejecutivo, la Dra. Isabel Abarno y Lic. Virginia Dama en representación del sector empleador y los Sres. Claudia Medeiros, Viviana Grajales, Diego Romay y Ernesto Pardo asistidos por la Dra. Gabriela Pereyra, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del sector-

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos:

El período de vigencia será el comprendido entre el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales 1ero de enero 2014,2015,2016 y 1ero de julio 2014,2015 y 2016.

Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Ajuste salarial del 1° de Enero del año 2014: Todo trabajador percibirá sobre su salario nominal al 31 de Diciembre de 2013 un aumento porcentual que surge de la aplicación de la siguiente fórmula: $1,05 \times 1,0329 = 1,10845$ (8,45%) La mencionada fórmula contempla los siguientes ítems:

a) Por concepto de inflación esperada para el año comprendido entre el 1ero. de Enero de 2014 y el 31 de Diciembre de 2014, un 5% (Centro del rango meta de inflación del BCU para el periodo referido).

b) Por concepto de correctivo: 3,29%

En virtud de lo expuesto el ajuste de los salarios a partir del 1º de enero de 2014 será % 8,45 siendo el salario mínimo correspondiente a la categoría de auxiliar de servicio \$ 33.503, por 6 horas y media de labor. Se deja constancia que en el sector existe la categoría Auxiliar de Ingreso, cuyo salario equivale al 70% del salario de la categoría Auxiliar; por lo que el mínimo de esta categoría asciende a \$ 23,452.

Correctivos: Al término de cada ajuste anual se revisarán los cálculos de inflación proyectada en el último ajuste, comparándolos con la variación real del IPC del mismo período. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan a partir del ajuste siguiente,

Cláusula de Salvaguarda: Las partes acuerdan, que si durante la vigencia de este acuerdo se suscitara una caída del PBI a valores negativos (considerando el promedio del año móvil) o una alteración sustancial de la inflación (por encima del 12% el último año móvil) se deberá convocar nuevamente a los ámbitos de negociación para renegociar las mismas.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.-

Sexta Ronda(2017)

Participan los Dres. Nelson Díaz y Viviana Dell'Acqua en representación del Poder Ejecutivo, Juan Gervasio y la Dra. Isabel Abarno y Lic. Virginia Dama en representación del sector empleador y los Sres. José Iglesias y Viviana Grajales, quienes actúan en su calidad de delegados y en representación de los trabajadores del sector.

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos:

El periodo de vigencia, será el comprendido entre el 1º de enero del 2017 y el 30 de junio del 2018, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales 1º de enero 2017 y 1º de julio 2017 y 1ero de julio de 2018.

Ámbito de aplicación: Las normas del presente, acuerdo tienen carácter nacional abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Primer ajuste salarial Enero de 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1ero de enero del 2017, un incremento salarial de 7.59% sobre los salarios vigentes.

El salario mínimo de la categoría correspondiente de Auxiliar de Servicio S45.308, por 6 horas y media de labor. Se deja constancia que existe la categoría Auxiliar de ingreso, cuyo salario equivale al 70% del salario de la categoría Auxiliar; por lo que el mínimo de esta categoría asciende a \$31.716

Segundo ajuste salarial al 1° de julio de 2017: Se establece, con vigencia a partir del 1ero de julio 2017, un incremento sobre los salarios vigentes al 30 de junio de 2017 de 4.5%.

Tercer ajuste salarial 1° de enero 2018: Se establece, con vigencia a partir del 1° de enero de 2018, un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2017 de 4.25%

Correctivo: Al final del acuerdo se acumulará, si corresponde un ajuste salarial adicional en más por la diferencia entre la inflación observada durante los 18 meses anteriores

Cláusula de Salvaguarda: Durante el primer año de vigencia del Convenio, si la inflación acumulada desde el inicio del mismo superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho periodo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos individuales o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay.

Séptima Ronda (2017)

Participan Dr. Nelson Díaz, Dra. Viviana Dell'Acqua y Dra. Bettina Fernández, Delegados Empresariales: Dr. Eduardo Ameglio Delegados de los trabajadores, Sr Juan Fernandez, con la presencia asimismo de los representantes del Subgrupo N°05 "Cooperativas de Ahorro y Crédito, Capítulo 02 "Cooperativas d Operativa Restringida" por sector empleador: Sr Vicente Cereceda, Dra. Florencia Gentile y Lic. Diego Romay, Andrea Da Luz y Ernesto Prado.

Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales propuestos: El periodo de vigencia será el comprendido entre el 1° de julio de 2018 y 30 de junio del 2020, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales a partir del 1ero. De enero 2019, 1° de julio de 2019, 1ero de enero 2020 los términos que se dirán.

Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector.

Primer ajuste salarial enero de 2019:

Un incremento salarial de 6.5% sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2018

El salario mínimo correspondiente a la categoría Auxiliar \$ 52.567 por 6 horas y media de labor. Auxiliar al ingreso es el 70%, por lo que el mínimo de esta categoría asciende a \$ 36.797

Segundo ajuste salarial al 1° de julio de 2019: un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 30 de junio del 2019 de 3.75%

Tercer ajuste salarial al 1° de enero 2020: un incremento salarial sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2019 de 3.75%.

Partida extraordinaria: Se pacta por única vez el pago de una partida extraordinaria equivalente a un 3.25% de las partidas salariales y no salariales, porcentaje que se aplicará tomando como base siguientes rubros: Salario básico, ticket alimentación, prima por antigüedad, compensación por ingreso a Fonasa, licencia reglamentaria y licencia especiales

Correctivos: A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada del periodo y los aumentos nominales otorgados.

Protocolo de Acoso Moral en el Trabajo: Las partes acuerdan en trabajar en un Protocolo de Acoso Moral en el Trabajo aplicable a las empresas del Sector, en un plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del presente, plazo que podrá ser prorrogado por las partes de mutuo acuerdo.

Cláusula Gatillo: Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12% al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los aumentos nominales otorgados en dicho periodo, en forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Cláusula de Paz: Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos individuales o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, la organización sindical se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial ni a desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por la Central de Trabajadores o por la Asociación de Bancarios del Uruguay

Octava Ronda, Período Puente (2020)

Participan los Delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz y Dra. Viviana Dell'acqua; Delegados Empresariales: Dr. Eduardo Ameglio y Dr. Diego Yarza, Delegados de los trabajadores Sr. José Iglesias, Freddy Ramos, Ruben Baptista y Patricia Ficher.

Vigencia del acuerdo:

El periodo de vigencia será el comprendido entre el 1ero de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021.

Ámbito de aplicación: La presente propuesta tiene carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores dependientes del grupo 14 Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones cuyos convenios y/o decisiones de Consejos de Salarios hayan vencido el 30/06/20

Ajuste salarial: Ajuste general, Se establece un aumento nominal fijo de 3% al 1° de enero de 2021. Los sectores más afectados entendiéndose por tales aquellos que registren a noviembre de 2020 un número de cotizantes a la Caja Bancaria o BPS, igual o inferior al 90% de los cotizantes registrados en noviembre de 2019(caída inter- anual de cotizantes igual o superior al 10%): aplicarán este aumento nominal el 1° de abril de 2021.

Recuperación salarial. La pérdida del poder adquisitivo del salario verificada al finalizar la 8va Ronda. Será recuperada en posteriores negociaciones, en la medida en que la condiciones de crecimiento lo permitan. El Salario real perdido comenzará a recuperarse a partir del 1° de enero de 2022 si la evolución del PBI del año 2021 indica crecimiento.

Se Somete a votación la propuesta, la misma es aprobada por mayoría con voto conforme de los delegados del MTSS y los delegados empresariales, con voto negativo de los delegados de los Trabajadores.

En la misma se da en circunstancias especiales en periodo de crisis sanitaria y económica por la pandemia del Covid 19.

CONAPROLE

CONAPROLE lleva adelante la negociación colectiva en el marco del Grupo 1 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco), Subgrupo 1 (Industria Láctea). Una de las características de esta empresa cooperativa, es la de ser líder en el sector lácteo, por lo que sus representantes ofician también como delegados de toda la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU), la que a su vez integra otras cooperativas lácteas. Como se verá, en el marco de las negociaciones para todo el sector lácteo, también han operado convenios específicos que atienden la realidad de la cooperativa, caso del Convenio registrado en 2020.

Teniendo en cuenta esa realidad, no se expondrán en detalle los resultados de cada Ronda, sino una breve conclusión para cada una de ellas.

Primera Ronda (2005)

Participaron por una parte, la Cámara de Industria Láctea del Uruguay (CILU) representada por el Sr. Julio Harispe, el Cons. Ruben Casavalle y los Dres. Santiago Pérez del Castillo y Daniel Rivas. Por otra parte, la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL) representada por los señores Luis Goichea, Javier Tejeda, Eduardo Blanco y Milton Cabrera. El convenio entra en vigencia el 1° de julio del 2005 y finaliza el 30 de junio del 2006, disponiendo que se podrán realizar ajustes semestrales entre el período del 1° de julio de 2005 y el 1° de enero del 2006.

El ámbito de aplicación de este convenio es de carácter nacional y abarca a todas las empresas industrializadoras de leche y sus respectivos trabajadores.

En esta ronda se puede apreciar que al comienzo del Convenio las primeras cláusulas son en materia salarial (desde la tercera a la novena), debido a que en el año 2005 se está saliendo de la crisis, y se vuelven a convocar los Consejos de Salarios, por tal motivo la principal urgencia era estabilizar los salarios de los trabajadores. Comenzando por un aumento del 8,7%, salvo aquellos trabajadores que hubieren abonado con distintos porcentajes de los que se menciona en la cláusula tercera; también se establecen salarios mínimos por categorías; un ajuste salarial al comienzo del 2006 de acuerdo a la inflación estimada para dicho año; y un beneficio de un suplemento al sueldo anual complementario.

A partir de la cláusula décimo primera el Convenio se enfoca más en las condiciones laborales, como el otorgamiento de ropa (11), el desempeño de tareas en cargo superiores al del trabajador (12), conmemoración del día del trabajador de dicho sector (13), nocturnidad (14), reintegro de gastos con rendición de cuentas (15), vigencia de beneficios (16), no discriminación (17), seguridad y salud ocupacional (19), libertad y fuero sindical (20), Comisión Bipartita (21), informalidad (22).

Al finalizar este Convenio surge una disparidad en las declaraciones unilaterales por parte de la CILU y la FTIL, las cuales nombran el numeral 5 del Resultando III del Decreto 275/985, este numeral establece que los trabajadores que realicen más de una tarea específica deberán percibir el salario correspondiente a la tarea mejor remunerada. La CILU considera que esta normativa no es de aplicación a la fecha de suscripción de este Convenio, mientras que la FTIL considera que sí debería aplicarse.

Segunda Ronda (2006)

Por la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU), participaron Cons. Ruben Casavalle, Ing. Agr. Romeo Chocho, Dr. Daniel Rivas y Dra. Sandra Goldfus. Por otra parte, la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL), representada por los Sres. Luis Goichea, Oscar López,

Eduardo Blanco y Gabriel Barragán asistidos por el Dr. Héctor Babace. Y por el PIT-CNT, los Sres. Juan Castillo, Juan Silveira y Jorge Taborda.

El ámbito de aplicación de este convenio comprenderá a todas las empresas industrializadoras de leche y sus trabajadores dependientes.

En esta segunda ronda, al igual que en la primera, se destacan las cláusulas en materia salarial. Comenzando por una partida especial por única vez; siguiendo por una recuperación con distintos porcentajes según el salario que percibe el trabajador dejando de lado lo establecido en el Decreto 376/006, art. 2° literal b); se realizan incrementos interpretando el art. 3°, literal b) del Decreto 376/006; se realizan los debidos ajustes ya sea debido a la inflación, como también por la recuperación dependiendo del monto; se llevarán a cabo correctivos, en los cuales se comparará la inflación de distintos períodos para realizar la debida corrección en más o menos en oportunidad del ajuste salarial; se otorgará una gratificación por única vez a aquellos trabajadores que mantengan el vínculo laboral por el período establecido.

En cuanto a las disposiciones generales que se establecen en la cláusula décimo primero, refiere a distintas condiciones laborales. En continuidad con lo establecido en cláusula N° 17 de la primera ronda, se propone que se lleve a cabo una investigación sobre las mujeres trabajadoras de la Industria Láctea, con el objeto de eliminar todo tipo de discriminación por razón de género, fomentando la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

En esta ronda también se avanza respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, ya que se comienza a reglamentar el CIT N° 155 sobre Seguridad y Salud.

Por último, se realizaron los correspondientes ajustes salariales en enero de 2007, julio de 2007 y enero de 2008 modificando el mínimo de los salarios mensuales y jornaleros por categorías.

Tercera Ronda (2009)

Participan por una parte: la CILU representada por los Cres. Daniel Ventura y Sandra LómeZ y el Psic. Jorge Silva, asistidos por el Dr. Daniel Rivas y el Cons Rubén Casavalle, y por otra parte: la FTIL representada por los Sres. Roberto Romaso, Daniel Hernández, Eduardo Blanco, Julio González, Bruno Falero, Fabián Romero y Eladio Aguilera, asistidos por el Dr. Carlos Casalás.

El ámbito de aplicación de este convenio es de carácter nacional, abarcando a todo el personal dependientes de las empresas que componen el sector.

Los acuerdos salariales son los principales temas a tratar en los convenios, en el caso de esta ronda se realizan cuatro ajustes salariales (enero 2009, julio 2009, enero 2010 y julio 2010) durante el período de vigencia del presente convenio, por lo que respecta que los salarios mínimos tendrán los correspondientes ajustes de acuerdo a la categoría. También

los trabajadores que cumplan con los requisitos de la décima cláusula, recibirán dos partidas por única vez que serán abonadas por las empresas.

En cuanto a las cláusulas referidas a condiciones laborales, se presenta la cláusula sobre lactancia, la cual otorga el beneficio de una hora remunerada a las trabajadoras del sector. En la cláusula siguiente se establece una Comisión bipartita pero con la posibilidad de que el MTSS también intervenga, convirtiéndose en tripartita, para resolver temas referidos a las condiciones laborales de la Industria Láctea. En cuanto a la equidad y género, en esta ronda se continúa la investigación que se lleva a cabo en la segunda ronda, sumando los compromisos que ya fueron acordados en rondas anteriores. Respecto a la salud ocupacional, en esta segunda ronda se continúa con los compromisos ya propuestos anteriormente para dar cumplimiento con el Decreto N° 291/007 que reglamenta el CIT N° 155.

Cuarta Ronda (2011)

Participan por el Poder Ejecutivo, el Dr. Héctor Zapirain y la Lic. Marcel Barrios, Delegados de los Empleadores (CILU) representado por Cres. Daniel Ventura y Sandra Lómez y la Psic. Ana Alfaro, asistidos por el Dr. Daniel Rivas y el Cons. Rubén Casavalle, y Delegados de los Trabajadores (FTIL) representados por los Sres. Luis Goichea, Rober Romaso, Saniel Hernández, Julio González, Rodrigo Irigoytia, Lázaro Pereyra y Bruno Falero, asistidos por el Dr. Carlos Casalas.

El ámbito de aplicación de este convenio es de carácter nacional y abarca a todas las empresas y trabajadores del sector.

En esta ronda los acuerdos salariales se encuentran en la tercera y cuarta cláusula del convenio, en donde se establecen los correctivos correspondientes, ajustes por inflación esperada para el año de vigencia del convenio, un correctivo anual en el año 2012 luego de la prórroga automática del convenio, un crecimiento salarial de acuerdo al trabajador (mensual o jornalero), sumando una partida fija equivalente al 6%. Luego de aplicado los porcentajes se establecen los salarios mínimos mensuales según las categorías descritas en las cláusulas.

Se puede observar que en esta ronda las cláusulas sobre condiciones laborales tienen mayor presencia que en las rondas anteriores. Partiendo de la extensión sobre la cláusula de equidad y género, en donde la investigación que se llevó a cabo sobre la “Situación de las Mujeres en la Industria Láctea Uruguaya” cumplió un papel fundamental que dio origen a nuevos acuerdos y recomendaciones. También se analiza la posibilidad de facilitar la realización de estudios médicos tanto de mujeres como de hombres. Otro de los temas que se trataron en este convenio es la promoción de la contratación de mujeres como zafrales y efectivas. Respecto a la salud ocupacional, en esta ronda se sigue en el marco del Decreto 291/007 y se establece el reconocimiento de delegados de la salud en cada empresa.

En la séptima cláusula se hace referencia a la introducción de nuevas tecnologías en cuanto al control y vigilancia en las empresas, estas medidas pueden exponer a los trabajadores en ciertas situaciones, por esta razón se sostiene que las empresas deben informar con la debida antelación a los trabajadores de las medidas que se lleven a cabo.

En la octava cláusula se establece la prevención y solución de conflictos, es la primera ronda en la que se establece explícitamente una cláusula de paz, debido a que ni la FTIL ni los sindicatos que pertenezcan a la FTIL llevarán a cabo medidas de fuerza, mientras que el convenio se encuentre en vigencia.

Quinta Ronda (2013)

Participan delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz y la técnica en Relaciones Laborales Valeria Charlone; Delegados de los Empleadores (CILU): Cr. Daniel Ventura, Sr. Jorge Sintas y Sra. Ana Alfaro, Delegados de los Trabajadores (FTIL) Sres. Luis Goichea, Rober Romaso, Hebert Figuerola, Fernando Frugoni, Bruno Falero y Daniel Hernández. El ámbito de aplicación será para todas las empresas y trabajadores que integren el Grupo 1, Subgrupo 01 de los Consejos de Salarios.

En esta quinta ronda de Consejos de Salarios las cláusulas sobre acuerdos salariales han disminuido, ya que la presencia de estas cláusulas salariales son para realizar los correspondientes ajustes en base a inflación, recuperación, correctivos, como se ha mencionado en convenios anteriores. La diferencia es que en esta ronda se presentan partidas no incorporable al sueldo base y partidas incorporables al sueldo base, la primera de ellas refiere a que dicho monto será considerado al momento del pago del sueldo anual complementario, mientras que la segunda, como el mismo nombre lo dice, el monto será incorporado al sueldo base. La relación de estas partidas es que estarán condicionadas al indicador sectorial, este se define como el índice de remisión de litros de leche a la planta sobre el índice de horas trabajadas del sector, lo cual significa que el comportamiento del indicador deberá ser positivo (mayor que 1), comparándolo en un determinado período.

En cuanto a las condiciones laborales, han tenido un gran avance positivo. Comenzando por la nocturnidad, en la cláusula décimo cuarto de la primera ronda el complemento por la nocturnidad es de un 6%, en la quinta ronda este beneficio aumenta su valor en diferentes escalas, comenzando por el 8%, 16% y llegando al 20% del valor hora base.

En esta ronda se establece una prima por antigüedad comenzando por una tasa del 0,5% con un tope del 5%, por año trabajado. También se avanza en cuanto a una cláusula por el desempeño de tarea superior al cargo por 150 días alternados o 90 días consecutivos.

Se establece un capítulo sobre equidad y género, aquí se puede observar que las mujeres trabajadores que deban amamantar contarán con una sala y también se les reducirá la jornada laboral a 4 horas, obteniendo los mismos

beneficios. En el caso de los hombres que hayan sido padres se les otorgará una licencia paternal, según lo establecido en la cláusula décima.

Respecto a la salud laboral de los trabajadores, se crea un fondo para la capacitación de delegados en salud laboral. En cuanto a las cláusulas sobre salud, género y equidad, condiciones de trabajo y la cláusula décimo tercero, se establece que estas tendrán un plazo indeterminado, es decir, que una vez concluida la vigencia del convenio estas cláusulas continuarán vigentes.

En esta quinta ronda, también se propone por primera vez la cláusula de salvaguarda, con el derecho de renegociación del convenio por cambios en el sector. También se propone una cláusula de paz, en la cláusula décimo cuarta, respecto a la prevención y solución de conflictos.

Sexta Ronda (2016)

Participan delegados del Poder Ejecutivo: Dr. Nelson Díaz y la Tec. en RRL Valeria Charlone; Delegados de los Empleadores (CILU): Cr. Daniel Ventura, Ing Jorge Sintas y Consultor Ruben Casavalle; Delegados de los Trabajadores (FTIL) Sres. Hebert Figuerola, Maximiliano Menéndez, Sergio Techera y Roberto Molfino, asesorados por el Dr. Carlos Casas y el Sr. Carlos Cachón. El ámbito de aplicación comprenderá a todas las empresas y trabajadores del sector.

En esta sexta ronda de los Consejos de Salarios del Grupo 1, Subgrupo 01 de Industria Láctea, se establece que en el período de vigencia del convenio habrá cuatro ajustes salariales. El primero de estos ajustes contará con la retroactividad de los pagos, de las empresas a los trabajadores, siendo un elemento que no se ha mencionado anteriormente en otras rondas dentro de este sector de actividad.

Respecto a las demás cláusulas (condiciones de trabajo, género, salud, cláusula de 48 horas, prevención y solución de conflictos y salvaguarda) se mantendrán iguales a las mencionadas en la ronda anterior, ya que el plazo de dichas cláusulas son por tiempo indeterminado, siempre y cuando que no exista un régimen más favorable.

Séptima Ronda (2018)

Participan delegados del Poder Ejecutivo: Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social Mtro. Ernesto Murro, Sr. Director Nacional de Trabajo Jorge Mesa, el Dr. Nelson Díaz, la Mag. Maite Ciarniello y la Dra. Mariam Arakeliam; Delegados Empresariales: Ing. Jorge Sintas, Cr. Daniel Ventrua, Dra. Valentina Egorov, Dr. Daniel Rivas, Psic. Ana Alfaro, y Cons. Ruben Casavalle; y Delegados de los Trabajadores: Sres. Maximiliano Menéndez, Heber Figuerola, Roberto Molfino, Edgardo Garreta, Pedro Toledo, Ernesto Arostegui, Enrique Méndez y Luis Goichea. El ámbito de aplicación del presente convenio es de carácter nacional y abarca a todas las empresas y trabajadores del sector.

En esta séptima ronda se realizan cinco ajustes salariales durante el período de vigencia del convenio, en el segundo ajuste se establece la retroactividad del pago de salarios. En concordancia a estos ajustes se establecerán también los salarios mínimos nominales por categoría.

En cuanto al capítulo sobre condiciones de trabajo, género y salud laboral, capacitación y licencias especiales, las primeras dos cláusulas continúan manteniendo lo previsto anteriormente, salvo que existiera un régimen más favorable. En esta ronda se introducen nuevas cláusulas como la de capacitación, licencias especiales (por duelo y violencia doméstica), tickets de alimentación y la cláusula sobre la información a sindicatos. Esta última cláusula mencionada, permite que los sindicatos tengan conocimiento de los temas económicos de la empresa, ya que puede afectar a los trabajadores.

En este convenio también se incorpora la licencia sindical para delegados nacionales.

Convenio agosto 2020

El día 5 de agosto de 2020, en la ciudad de Montevideo, se celebra el presente convenio integrado por: el Poder Ejecutivo: Téc. RRL Valeria Charlone y Dres. Mariam Arakelian y Nelsón Díaz; por el Sector Empresarial: cons. Roberto Falchetti y el Dr. Raúl Damonte, y por el Sector Trabajador; Federico Barrios y Heber Figuerola; los Delegados en el Subgrupo 01 “Industria Láctea”: por el Sector Empresarial Dr. Ariel Londinsky e Ing. Jorge Sintas y por el Sector Trabajador Sres. Enrique Méndez y Roberto Molfino y asimismo comparecen por CONAPROLE Dra. Valentina Egorov y por AOEC el Sr. Luis Goichea.

La primera cláusula establece: 1. Se regula la posibilidad de sustituir el ticket de alimentación o dinero electrónico para alimentación por una compensación en dinero, si se cumplen las condiciones establecidas en la cláusula novena del acuerdo del 7 de septiembre de 2018. 2. Que en CONAPROLE existen dos Fondos de Retiro para el Personal que desempeñan cargos de dirección y administración, y también para el personal obrero y de servicio. 3. En el caso de que el ticket de alimentación o dinero electrónico se sustituya por una compensación en dinero, esto podrá afectar el Fondo de Retiro, para ello CONAPROLE establece determinados períodos en los que los trabajadores interesados realicen la opción y la compensación se compute para el cálculo del aporte del trabajador a los Fondos de Retiro.

La segunda cláusula establece que los trabajadores de CONAPROLE, que al día 31 de enero del 2021 cuenten con 42 años o más de edad, tendrán un plazo de 180 días desde la firma del presente convenio, para optar por la sustitución del ticket de alimentación o dinero electrónico por la compensación en dinero. En este caso, esta compensación será considerada en el cálculo del aporte del trabajador al Fondo de Retiro.

La tercera cláusula establece que los trabajadores de CONAPROLE que cumplan 40 años, tendrán un plazo de dos años a partir del día siguiente a la fecha de su cumpleaños para optar por la sustitución mencionada anteriormente. Para este caso la compensación también será considerada en el cálculo del aporte del trabajador al Fondo de Retiro.

La cuarta cláusula establece que el aporte del trabajador al Fondo de Retiro será del 2%, salvo que tenga una antigüedad igual o superior a 30 años de actividad en la empresa, en ese caso el aporte será de 2,5%. Estos porcentajes podrán ser modificados por CONAPROLE Y AOEC.

La quinta cláusula establece que en ningún caso la compensación en dinero se tendrá en cuenta para calcular el aporte de CONAPROLE a los Fondos de Retiro.

La sexta cláusula refiere a que las compensaciones en dinero se deberán modificar de acuerdo a los ajustes tributarios que correspondan.

La séptima cláusula establece que las compensaciones se dejarán de recibir cuando el/la trabajador/a alcance el nivel 23 o más, al igual que la partida actual de alimentación.

Nota sobre octava Ronda (2021)

En esta última ronda de los Consejos de Salarios, además del sector lácteo, se incluyen otros sectores del Grupo. Las únicas cláusulas que se presentan son todas de carácter salarial, debido a la situación de Pandemia.

Conclusiones

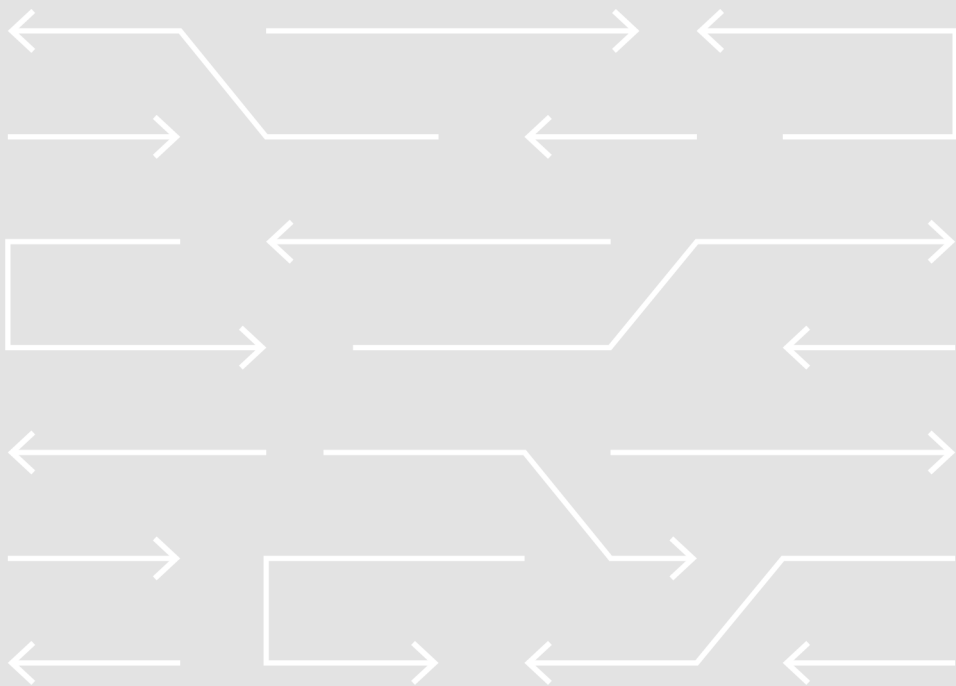
Con el transcurso de los años, se observa que los ajustes se basan de acuerdo a las inflaciones que se estiman para el período que se establece en el convenio, la recuperación y los correctivos que se realizarán al finalizar la vigencia del convenio. A su vez, se incorporan otros acuerdos de tipo salarial como, gratificaciones, partidas por única vez, partidas incorporable/ no incorporable, nocturnidad, sobre trabajo el día domingo, partida por antigüedad, desempeño por tareas superiores.

Se acuerdan otros beneficios como la ropa, día del trabajador de la Industria Láctea, lactancia, sala de amamantamiento, reducción de la jornada para trabajadoras madres, licencia paternal, capacitación, tickets alimentación, licencia por duelo, licencia por violencia doméstica, entre otras. Así como también, se acuerda en materia de no discriminación, igualdad de trato, seguridad y salud. En materia sindical, existen convenios en los que se establecen cláusulas de paz, prevención y solución de conflictos, licencia sindical para delegados.

Salvo el Convenio de agosto del 2020 en el que participa exclusivamente CONAPROLE, en los demás convenios la Cooperativa representa a todo el sector lácteo.

CAPÍTULO XII

Mapeo en las cooperativas de trabajo



Las primeras cooperativas de trabajo en Uruguay (inicialmente llamadas cooperativas de producción) surgen sobre finales del Siglo XIX y principios del Siglo XX, en el marco del desarrollo un tanto “entremezclado” de cooperativas, sindicatos y mutualistas (sociedades de socorros mutuos), y a impulso, sobre todo, de los inmigrantes europeos. Precisamente, en aquella época surgen y funcionan durante algunos años cooperativas de tipógrafos (1878), de peluqueros y barberos (1880), de constructores (1883), y de zapateros y cartoneros (1901).

A su vez, en las primeras décadas del Siglo XX van apareciendo otras modalidades de cooperativas: de consumo, agropecuarias y de ahorro y crédito; y en cuanto a las cooperativas de trabajo recién a partir de las décadas de 1940 y 1950 comienzan a aparecer más firmemente, encontrando en el año 1946 un marco jurídico que facilita su accionar: la ley de “sociedades cooperativas” (de producción y de consumo) N° 10.761 el 15/08/1946, así como el decreto reglamentario de esta ley del 05/03/1948.

Precisamente de aquella época son la cooperativa de transporte COPAY, las cooperativas metalúrgicas COPRU y COTAME, la Unidad Cooperaria N° 1 de Cololó (trabajo rural), y CODARVI (de la industria del vidrio), las cuales constituyeron en 1962 la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU), entidad gremial que constituye una entidad de segundo grado y adquiere la personería jurídica en 1964, y es representativa del sector hasta el día de hoy. De aquellas cooperativas solamente permanecen dos: COPAY (Cooperativa de Ómnibus de Paysandú) y la Unidad Cooperaria N° 1 de Cololó (del departamento de Soriano), la cual está integrada por productores rurales y luego de la Ley General de Cooperativas N° 18.407 (en adelante denominada LGC) de 24/10/2008, adoptó la forma de cooperativa agraria.

La Federación tuvo un rol muy activo en la difusión del cooperativismo de trabajo, la educación en los valores y principios cooperativos, la capacitación en gestión empresarial y en la búsqueda de apoyos financieros. Asimismo, en su carácter gremial se movilizó por la aprobación de la Ley N° 13.481 del año 1966, la cual estableció un régimen tributario con algunas exoneraciones atendiendo a las particularidades de estas entidades.

En los comienzos de la década de 1960 comienzan a funcionar las cooperativas de transporte de Montevideo UCOT y COETC. A su vez, en la década de 1970 con la desaparición de AMDET (Administración Municipal de Transporte) surgieron otras cooperativas en el sector: COOPTRON, COTSUR y RAINCOOP. Desafortunadamente estas tres cooperativas fueron desapareciendo y en muchos casos sus actividades y sus asociados pasaron a ser parte de las dos primeras nombradas.

Desde aquella época ya se puede observar que hay una cierta correspondencia entre la extensión del cooperativismo de trabajo y los períodos de crisis económica. En efecto, las décadas de 1950 y 1960 marcaron la aparición de varias cooperativas que surgen de empresas en situación

de quiebra. Decía en tal sentido Juan Pablo Terra, luego de repasar las primeras décadas de desarrollo del sector: “Yo diría que aproximadamente el 50% de las cooperativas de producción se forman a partir de empresas fundidas o de empresas que el Estado les resulta demasiado gravosas, buscando desprenderse de ellas” (Terra, 1988: 29).

De esta manera, Terra hacía referencia a lo que más adelante se denominarían “empresas recuperadas por sus trabajadores”, fenómeno que vuelve a emerger con nitidez sobre finales de la década de 1990 y comienzos de los años 2000¹.

O sea, la circunstancia para los trabajadores de perder el empleo por la quiebra de las empresas capitalistas clásicas (en general, sociedades comerciales) ha dado lugar a que los trabajadores de esas empresas (ya sea todo o parte del plantel de trabajadores) transitaren el camino de la creación de empresas con mayor o menor suerte, adoptando la mayoría de ellos la forma jurídica de cooperativa de trabajo.

Estas nuevas Empresas Recuperadas por los Trabajadores (ERT) procuran desmarcarse de los pasivos y de los malos negocios de la empresa anterior y, a la vez, reconstituir los procesos de producción y de comercialización mediante la autogestión. Se trata de procesos complejos y con mucha incertidumbre, en los cuales los trabajadores rápidamente deben ponerse al frente de la empresa, recuperar la credibilidad en el mercado y ante los agentes financieros más que nada por las necesidades de financiación que suelen tener (capital de giro, capital para adquirir las plantas industriales o recuperar maquinarias, etc.), y pasando, en general, por periodos de mucha zozobra, los cuales incluyen a veces movilizaciones, planteos ante las autoridades públicas, ocupaciones de las fabricas a fin de que estas no sean desguazadas, y la mayoría de las veces se ven también en la necesidad de atravesar por procesos judiciales; por ejemplo, en el proceso judicial de la quiebra haciéndose valer más que nada con sus créditos laborales y/o solicitando el uso precario de las instalaciones, y muchas otras veces también entablando defensas en juicios de desalojo que los anteriores empresarios inician contra ellos.

Como ejemplos de esas situaciones podemos citar en la década del 1950-60 a COPAY, CODARVI y las cooperativas molineras COMMA y CAORSI, surgidas éstas a partir del cierre de los molinos Gramon y Caorsi. Y en los finales de los años noventa y primera década de este siglo, la lista es grande, de la cual citamos las siguientes: FUNSACOOP, Envidrio, Molino Santa Rosa, Cofuesa, Cooperativa Victoria, URUVEN, COPDI, COLASE, Ingraco, Stiller, ALUR, Niboplast, Supermercado El Cine, Cooperativa

¹ Guerra, para 1997, informaba que aproximadamente 15% de las cooperativas de trabajadores habían surgido luego de la crisis de sus “empresas madres” aunque neutralizando el efecto de las cooperativas de taxis, el porcentaje aumentaba al 26%. En un estudio pionero sobre este formato cooperativo, registró 15 empresas recuperadas y cooperativizadas, solo en la zona metropolitana (Guerra, 1997: 40).

de Cerámicas Olmos (de la antigua empresa Metzen y Sena), etc. Casi todas las antes mencionadas se constituyeron como cooperativas de trabajo y tuvieron suerte variada, algunas han sobrevivido y otras han quedado por el camino².

En el último período mencionado las ERT resolvieron conformar la Asociación de Empresas Recuperadas por los Trabajadores (ANERT), entidad creada en 2007 y que las nuclea hasta el día de hoy, con la finalidad de unir fuerzas entre todas ellas, apoyarse recíprocamente y ser la entidad representativa del sector ante las autoridades públicas.

Cabe mencionar que a la debilidad estructural con que nacen estos emprendimientos en relación con aspectos de viabilidad económica (sobre todo de financiación y comercialización), también se agrega en muchos casos la falta de una “conciencia cooperativa” y de una preparación para la gestión, lo cual logra superarse con la práctica concreta en la autogestión y una decidida política de educación permanente en el cooperativismo.

Ciertamente que los sindicatos de esas empresas en bancarota han jugado un rol muy importante en el nacimiento y el desarrollo de las ERT. Tal como señala Juan Pablo Martí, para los sindicatos implicó un gran desafío “la aparición de una nueva lógica de acción social por parte de los trabajadores basada en una nueva identidad y autonomía”. En los casos en que existía un sindicato dentro de la empresa, éste se constituía en un actor fundamental, y en los casos en que no existía sindicato, se hacían presentes los de la misma rama de actividad. “En algunos casos brindan apoyos varios -local para el funcionamiento de la cooperativa, asesoramiento, préstamos, etc.-; en otros casos avalan la creación de la cooperativa” (Martí, 2006: 219-236).

Asimismo, ha señalado Martí que los cooperativistas no reniegan de su identificación de clase y siguen vinculados a su sindicato, y a pesar de que

“las empresas recuperadas en forma de cooperativa por parte de sus trabajadores surgen muchas veces en el marco de una lucha sindical, suponen una transformación en el “repertorio clásico” de acción colectiva de los obreros. Trascienden la oposición y el conflicto en reclamo por mejoras salariales y ponen en juego la construcción de autonomía e identidad del trabajo” (Martí, 2006: 219-236).

Ahora bien, en función de que el presente Mapeo tiene relación con la realidad de las cooperativas de trabajo y cómo se insertan ellas en la negociación colectiva, procederemos a repasar cuales han sido (y son), históricamente, los caracteres que distinguen a esta clase de cooperativas. Por otro lado, corresponde analizar si la normativa legal cooperativa respeta

² Un estudio realizado en 2012 señalaba que 4 de un total de 40 empresas de estas características habían optado por la figura de Sociedad Anónima, en tanto las restantes lo habían hecho por la figura cooperativa. Al respecto Cfr. Guerra (2013).

esa caracterización y especificidad, y, más que nada, referir a cómo se vinculan el Derecho Cooperativo y el Derecho Laboral (o Derecho del Trabajo), desde el momento en que -como ya hemos analizado- los laudos salariales y las normas de protección laboral (emergentes del Derecho Laboral) constituyen un piso que las cooperativas deben respetar.

Es sabido que uno de los impulsores mayores de las cooperativas de trabajo en sus épocas iniciales fue el francés Philippe Buchez. En efecto, según nos relata el autor argentino Armando Alfredo Moirano, este precursor propuso en 1831 en el *Journal de Sciences Morales et Politiques* una serie de principios a los que se ajustarían las cooperativas de trabajo, algunos de los cuales fueron recogidos después por la Alianza Cooperativa Internacional, pero toda la formulación teórica de Buchez sigue siendo de aplicación para esta clase de cooperativas

Y dichos principios o reglas son los siguientes:

1. *Los asociados se constituirán en empresarios; a estos efectos, elegirán entre ellos a uno o dos representantes que tendrá la firma social.*
2. *Cada uno de ellos continuará cobrando un salario según los usos adoptado en la profesión, es decir, por jornal o tarea, y según la habilidad individual.*
3. *Una cantidad equivalente a la que los empresarios intermediarios descuenta cada jornada, se reservará; a fin de año, cantidad que será el beneficio neto, se repartirá de la forma siguiente: 20% para formar y aumentar el capital social; el resto se empleará en socorros o se distribuirán entre los asociados a prorrata de su trabajo.*
4. *El capital social, que irá aumentando, por tanto, cada año en una quinta parte de los beneficios, será inalienable; pertenecerá a la asociación, que será declarada indisoluble, no porque los individuos no puedan darse de baja en ella, sino porque dicha sociedad se habrá hecho perpetua con la admisión continua de nuevos miembros.*
5. *La asociación no podrá hacer trabajar por su cuenta a obreros extraños durante más de un año; pasado ese tiempo, estará obligada admitir en su seno al número de trabajadores nuevos que se hubieren hechos necesarios por el aumento de sus operaciones (Moirano, 2010: 24-26).*

Respecto al marco legal que las regula, para el caso de nuestro país, luego de aquella ley primigenia de 1946 las cooperativas de trabajo fueron objeto de regulación en el año 1966 cuando se promulgó la ley 13.481, la cual instauró para ellas un determinado régimen tributario (exoneración de impuestos al patrimonio y a las rentas y del aporte patronal a la seguridad social), pero, a la vez, estableció algunas disposiciones que perduran hasta el día de hoy (contenidas actualmente en la Ley General de Cooperativas

Nº 18.407, LGC). Nos estamos refiriendo a lo previsto en el art. 3 y 4 de dicha ley:

“Los trabajadores ocupados por estas sociedades, tengan o no la calidad de socios, serán remunerados de acuerdo con los laudos de los Consejo de Salarios vigentes en la respectiva actividad, o por las tarifas establecidas por los convenios colectivos si éstos fuesen superiores. Si no existieran laudos aplicables a la actividad, se considerarán los que corresponda a giros análogos, según dictamine el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados. Las remuneraciones así calculadas servirán de base para fijar las contribuciones a organismos de previsión, en cuanto hubiere lugar.” (art. 3, Ley 13.481; disposición hoy día contenida en el art. 101 de la LGC).

Y el art 4 de dicha ley establecía:

“Se reputarán aplicables a todos los trabajadores que presten servicios en las cooperativas, cualquier sea su calidad, las normas de protección de la legislación laboral y de previsión social con excepción —respecto de los socios— de las normas sobre indemnización por despido.” (art. 4, Ley 13.481; disposición hoy contenida en el art. 102 de la LGC).

Esas disposiciones no tuvieron cambio alguno en la Ley de cooperativas de trabajo 17.794 del de 22/07/2004, y están contenidas casi con la misma redacción en los artículos 101 y 102 de la Ley General de Cooperativas Nº 18.407 (LGC) hoy en día vigente.

Sin entrar en este Mapeo en la cuestión de si las normas antes mencionadas modifican o desvirtúan aquellos caracteres propios de las cooperativas de trabajo, o si coartan o mellan su autonomía, digamos simplemente que es indudable que la legislación laboral influye de manera relevante en el accionar de estas cooperativas.

Para completar el panorama es del caso dejar dicho que en el art. 100 de la LGC se establece la posibilidad de que, dentro de ciertos límites, las cooperativas de trabajo pueden contratar personal dependiente, es decir, empleados bajo el régimen de asalariado. Transcribimos seguidamente la disposición con la redacción hoy en día vigente:

“(Trabajadores en relación de dependencia).- El número de trabajadores en relación de dependencia no podrá superar el 20% (veinte

por ciento) de los socios de la cooperativa. No se computarán en ese porcentaje:

A) Los trabajadores contratados para cubrir necesidades cíclicas extraordinarias o actividades de temporada.

B) Los trabajadores contratados para cubrir licencias de socios.

C) Los trabajadores contratados temporalmente en el marco de políticas públicas de fomento del empleo o de la formación profesional.

D) Los trabajadores contratados en virtud de disposiciones del fomento del empleo de las personas con disminuciones físicas o psíquicas.

E) Los trabajadores cuya dedicación horaria no exceda las doce horas semanales.

Las cooperativas que tengan menos de diez socios, podrán tener hasta dos empleados.” (Ley 18.407, Art. 100).

Ahora bien, como hemos venido señalando desde la Primera Parte de este Informe, dentro del Derecho Colectivo del Trabajo en nuestro país se encuentra como un instrumento fundamental los denominados Consejos de Salarios (ámbito tripartito integrado por los empresarios, los trabajadores y el Estado, en el cual se negocian los salarios de los trabajadores y otras condiciones laborales). Entonces, tenemos que por expresa disposición de las normas del Derecho Cooperativo hay algunas instituciones y regulaciones del Derecho Laboral (o Derecho del Trabajo) que se les aplican a las cooperativas de trabajo.

Por ello, podemos afirmar que es indudable que existe una gran conexión -o influencia- de la negociación colectiva (sobre todo la que se da en el ámbito de los Consejos de Salarios, aunque no exclusivamente) con las retribuciones de los socios de las cooperativas de trabajo (en cuanto a los empleados previstos en el art. 100 de la LGC precedentemente transcrito, no hay duda alguna de ello: el estatuto jurídico aplicable es en pleno el emergente del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo). Por ello, este Mapeo se basa en investigar cuál es la situación real de las cooperativas que operan en diversos sectores de la economía, en relación con la negociación colectiva y en particular con las siguientes interrogantes: ¿Dónde se ubican las cooperativas de trabajo dentro de los ámbitos de los Consejos de Salarios? ¿Dónde se ubican las cooperativas en los ámbitos de negociación colectiva? ¿Han desarrollado instancias de negociación colectiva en la cooperativa? ¿Hay sindicato de base dentro de la cooperativa? ¿Los

socios están afiliados a algún sindicato? Dentro de los dos actores sociales (empleadores-trabajadores) ¿Cuál los representa? ¿La cooperativa tiene alguna incidencia en los Consejos de Salarios?

Asimismo, corresponde adelantar que, dado cómo está instaurado legalmente el mecanismo de los Consejos de Salarios -y nos estamos refiriendo más que nada al tripartismo: empresarios, trabajadores y Estado- las cooperativas de trabajo no tienen un lugar de participación específico y diferenciado que atienda a sus singularidades. Por ello, **en la mayoría de los casos las cooperativas son tomadoras de las decisiones** que emergen de esos **Consejos de Salarios**, sin casi ninguna posibilidad de modificarlas o adecuarlas a su realidad.

A los efectos de apreciar el desarrollo de las cooperativa cuantitativamente, es del caso citar el Primer Relevamiento Nacional de Entidades Cooperativas llevado a cabo, en 1989, por la Dirección Nacional de Fomento Cooperativo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social³ y el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, según el cual existían en el país 142 cooperativas de trabajo. Dentro de la actividad económica nacional, registraban mayor participación en áreas tales como la pesca, las artesanías, el vidrio, el cuero, el transporte, la asistencia médica y odontológica, la enseñanza, la industria gráfica y editorial, los servicios en general.

En los años 1998-1999 fue la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) quien llevó a cabo el Segundo Relevamiento Nacional de Entidades Cooperativas, ubicando en 279 el número de cooperativas de trabajo y en 8.365 los puestos de trabajo de esta rama.

En 2008-2009 la Comisión Honoraria del Cooperativismo (CHC)⁴ y el Instituto Nacional de Estadística (INE) llevaron adelante un Censo Nacional de Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural, en el cual se habían detectado 401 entre cooperativas de trabajo y cooperativas sociales (en el año 2006 ya había sido aprobada la Ley 17.978 que dio lugar a la estas última clases de cooperativas como un sub tipo de cooperativa de trabajo), sumando tanto las cooperativas activas como las inactivas.

Y en la actualidad se registra la cantidad de 947 cooperativas de trabajo (se encuentran aquí tanto las activas como las inactivas), las cuales generan 9.063 puestos de trabajo, y 381 cooperativas sociales, las cuales generan 4569 puestos de trabajo (Castiglia-Veas, 2020: 6). Como se puede apreciar, ha sido muy grande el crecimiento del sector en los últimos años.

³ Esta Dirección fue una dependencia del MTSS creada en el primer gobierno del Presidente Dr. Julio María Sanguinetti (1985 - 1990) que no se mantuvo en los gobiernos siguientes.

⁴ La Comisión Honoraria del Cooperativismo fue creada en el marco de las comisiones sectoriales previstas en el art. 230 de la Constitución con la finalidad de asesorar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) para asesora en la materia. Surgió en 1992 y funcionó hasta 2008.

Seguidamente pasaremos revista a todos los sectores en que existen cooperativas de trabajo desarrollando actividades, y nos concentraremos en los contenidos fundamentales de los Consejos de Salarios (emergentes de la negociación colectiva) de los sectores donde hay una alta participación de cooperativas de trabajo: cooperativas del transporte (ómnibus y taxis) cooperativas en el área de la educación (forma y no formal) y cooperativas del área de los servicios (limpieza y áreas verdes).

Lista de actividades desarrolladas en el cooperativismo de trabajo:

Venta de seguros

Taxi

Molino

Transporte de pasajeros: ómnibus

Emergencia móvil

Arquitectos

Servicios de cuidados de personas

Actividades de equidad de género

Informática

Odontólogos

Radio taxi

Transporte de cargas

Servicios de guinche

Cuidados

Lavadero industrial

Caucho

Metalúrgica

Psicólogos

Choferes

Curtiembre

Áreas verdes

Cuida parques

Mantenimiento

Pisos de y casas de madera

Humus

Educación: Liceo

Educación No formal: Jardín de infantes

Gestión y asesoramiento

Limpieza

Educación No formal: Centro Caif

Servicios varios

Educación: Colegio

Refugios

Corte de Caña

Educación No formal: club de niños

Servicios varios para OSE

Metalúrgica
Atención de call center
Educación no formal: Enseñanza de idiomas
Fabricación de ladrillos ecológicos
Servicios hoteleros
Mantenimiento
Cerámicas
Taller mecánico
Transportes y cargas
Sellos de goma
Intérpretes de señas
Óptica
Turismo ecológico
Gastronomía
Mantenimiento de aire acondicionado
Instalaciones eléctricas
servicios gestión y administración
Prevención y seguridad industrial
Consultoría económica
Servicios de seguridad
Clasificación de residuos
Textil
Servicios generales
Actividades culturales
Taller naval

Cooperativas de transporte

Las Cooperativas de Transporte se encuentran en los Consejos de Salarios nucleados dentro del Grupo 13: Transporte y Almacenamiento.

Dentro del mencionado Grupo 13, las Cooperativas se ubican en diferentes Subgrupos, principalmente en el Subgrupo: 1 “Transporte terrestre de personas. Urbano.”, Subgrupo 2 “Transporte Terrestre de Personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo.” y Subgrupo 5 “Transporte Terrestre de pasajeros .Taxis y servicios de apoyo.”

Actores que participan en el grupo

Empleadores:

La Cámara de Transporte es una organización empresarial de la que forman parte, ANETRA, CEPATU (gremial de taxímetros), CUTCSA y TUPCI (las cooperativas), el transporte por remises y el transporte escolar.

La representación de los empresarios en este Subgrupo 1 le está asignada corresponde a delegados/representantes nombrados por CUTCSA y TUPCI (y delegado por cada una), quienes integran la **Cámara de Transporte**.

CUTCSA “Compañía Uruguaya de Transportes Colectivos S.A.”, se trata de la compañía de transporte urbano más grande de Uruguay en cuanto a cantidad de unidades de transporte colectivo. Brinda el servicio de transporte urbano en Montevideo desde 1937 e interurbano en el área metropolitana de Montevideo.

TUPCI “Transportistas Unidos de Pasajeros Capital e Interior”, se trata de una asociación de las empresas UCOT, COETC y COME S.A. (las dos primeras son cooperativas de trabajo). Originalmente también la integraron las empresas CODET, CUTU y RAINCOOP, las cuales fueron absorbidas por las hoy en día existentes. Se creó por los años 1970 y 1971 con fines más bien comerciales: unidas podrían ofrecer algunos servicios comunes (como el boleto estudiantil) y competir con la empresa más grande del sector (Cutcsa).

La representación de los empresarios en este Subgrupo 2 le está correspondiendo a delegados/representantes nombrados por ANETRA, quienes integran la Cámara de Transporte.

ANETRA es la “Asociación Nacional de Empresas de Transporte Carretero por Autobús”. Se trata de una asociación civil, creada en 1983, que nuclea al día de hoy a 41 empresas concesionarias de servicios de transporte público de personas por carretera. No nuclea a todas las empresas del país, pero sí a la mayoría de ellas, sobre todo interdepartamentales y algunas del interior, sin perjuicio de lo anterior, es menester destacar que de acuerdo a las encuestas realizadas ninguna cooperativa de trabajo está integrando la Asociación. (ANETRA s/f).

La representación de los empresarios en este Subgrupo 5.1 le está asignada corresponde a delegados/representantes nombrados por C.P.A.T.U., quienes integran la Cámara de Transporte.

C.P.A.T.U. es el Centro de Propietarios de Automóviles con Taxímetros del Uruguay (Gremial única del Taxi) es una asociación civil de propietarios de Automóviles con Taxímetro del Uruguay constituida el 6 de agosto de 1931, que tiene por principales objetivos la representación del Sector frente a toda autoridad nacional o municipal, promover el desarrollo

del área gestora y asesoramiento, y propender al avance tecnológico e implantar nuevas tecnologías. (CPATU s/f)

Trabajadores:

UNOTT “Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte”, es el sindicato de rama de los trabajadores del transporte, integra el PIT-CNT. La mayoría de las empresas (consideradas las cooperativas) poseen sindicatos y varios de los mismos se encuentran adheridos a la UNOTT, la cual nuclea a los sindicatos de transporte, incluyendo sindicatos de transporte interdepartamental suburbano y urbano de pasajeros por ómnibus y gremio de taxímetro.

La representación cooperativa en este Subgrupo 1 le corresponde a delegados/representantes nombrados por ASCOT, quienes integran la UNOTT.

ASCOT-Central “Asociación Sindical de Cooperativistas y Obreros del Transporte”, integrada por la asociación de los sindicatos de base de los socios y empleados de las cooperativas de transporte (COETC y UCOT), integra el PIT-CNT a través de la UNOTT. ASCOT-UCOT, es el sindicato de la cooperativa de transporte UCOT a la cual se encuentran afiliados 436 trabajadores (socios y no socios) y ASCOT-COETC es el sindicato de la cooperativa de transporte COETC a la cual se encuentran afiliados aproximadamente 500 trabajadores (socios y no socios), integra el PIT-CNT a través de la UNOTT.

También presentan representación cooperativa en este Subgrupo 5.1 los delegados/representantes nombrados por SUATT, quienes integran la UNOTT.

SUATT “Sindicato Único de Automóviles con Taxímetros y Telefonistas”, consolidado en 1922, integra el PIT-CNT a través de la UNOTT.

Subgrupo 1 – Transporte terrestre de personas. Urbano.

Del mismo participan los representantes de los Consejos Directivos de las cooperativas junto con el de las empresas y los delegados de los trabajadores organizados en la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT), dentro de los cuales se encuentra la Asociación Sindical de Cooperativistas y Obreros del Transporte (ASCOT), que agrupa tanto a los trabajadores -socios y no socios- de las cooperativas UCOT[y COETC:

| Grupo 13 – Transporte y Almacenamiento / Subgrupo 1 – Transporte terrestre de personas. Urbano. | | | |
|--|---|--|------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| EMPLEADORES | Cámara de Transporte | Transportistas Unidos de Capital e Interior (TUPCI) Compañía Uruguaya de Transportes Colectivos S.A. (CUTCSA) | |
| TRABAJADORES | Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT) | ASCOT-Central SODEC UTC (unión de trabajadores de CUTCSA) | PIT-CNT. |

Fuente: elaboración propia

Temas y prácticas de negociación colectiva

Mediante la celebración de los Consejos de Salarios, surge un elenco amplio de cláusulas referentes a las condiciones de trabajo, reflejando la regulación de un derecho del trabajo particular que se ajusta a las características de cada sector. La negociación en este ámbito en relación a las cooperativas de trabajo del sector de transporte, están determinados por acuerdos generales, que se realizan en cada Ronda de negociación a los cuales se les anexan los acuerdos bipartitos acordados en el ámbito de cada cooperativa y que luego son refrendados en los Consejos de Salarios (práctica no habitual en otros Consejos de Salarios).

Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------------------|------|--|
| Convenio Puente | 2021 | Ajustes salariales; Evaluación; Ratificación de cláusulas de los convenios del 3/10/18 y 1/9/20. |
| Octava | 2020 | Antecedentes COVID-19 Acuerdo 27/2/20 COETC-ASCOT - COETC: - Estabilidad laboral - Multas de tránsito - Préstamo de unidades - Licencia sindical - Fondo social de vivienda - Incentivo - Ratificación del acuerdo sobre presentismo y descansos trabajados 1/3/18 Acuerdo 3/8/20 COETC-ASCOT - COETC: - Modificación de la prima por presentismo - Postergación del correctivo salarial del 9/2020 - Estabilidad laboral - Adicional a la licencia y salario vacacional - Estudio de la política de turnos de cuatro horas - Comisión de Seguimiento Acuerdo UCOT-ASCOT - UCOT: - Estabilidad laboral - Modificación de la prima por presentismo - Pago de partida exenta (ticket alimentación) - Prórroga de aplicación del correctivo del 9/20 - Comisión Bipartita - Plazo |
| Séptima (2da Parte) | 2018 | Ajustes salariales (por categoría y antigüedad); Correctivo; Cláusulas de salvaguarda; Cláusula gatillo; Cláusula de estabilidad de las empresas y sus puestos de trabajo; Comisión de salud; No exclusión por razones de género; Paritarias; Recursos y cumplimiento de los acuerdos; Compromiso de prevención de conflictos. |
| Séptima (1ra Parte) | 2018 | Ajustes salariales (por categoría y antigüedad); Paritarias. |
| Sexta | 2015 | Ajustes salariales (por categoría y antigüedad); Correctivo; Cláusulas de salvaguarda; Cláusula de crecimiento; Cláusula de estabilidad de las empresas y sus puestos de trabajo; Comisión de salud; No exclusión por razones de género; Paritarias; Recursos y cumplimiento de los acuerdos; Compromiso (de paz); |
| Quinta | | (No figura en el sitio web del MTSS un acta identificada como correspondiente a la segunda ronda) |
| Cuarta | 2011 | Por Decreto. - Ajustes salariales. |
| Tercer | 2008 | Acuerdo General: - Ajustes salariales; Correctivo; Pase Libre General; Descuento en la tarifa del servicio a trabajadores del Subgrupo 2; Gratificaciones por Asiduidad. Recursos y cumplimiento del convenio; Cláusula de Salvaguardia; Compromiso (de paz) Convenio Colectivo alcanzado entre ASCOT y las Cooperativas COETC, UCOT, y RAINCOOP. - Pase libre interno para familiar directo. - Fallecimiento de trabajador jefe de familia. - Sustitución de pago de la gratificación extraordinaria de ticket alimentación a dinero. - Comisión para regularización de categorías. - Comisión Bipartita Decreto 291/2007. |
| Segunda | | (No figura en el sitio web del MTSS un acta identificada como correspondiente a la segunda ronda) |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|---|
| Primera | 2005 | Acuerdo General: - Estabilidad laboral por reestructuraciones internas. - Partida excepcional, equivalente al 5,39% del salario nominal. - Ajustes salariales. - Creación de una Comisión de Seguimiento conformada con un representante de cada empresa, uno de cada uno de los Sindicatos y un representante de la I.M.M (actual IM). - Salarios mínimos (diferenciado por categoría y antigüedad); - Régimen de de descanso para los administrativos |

Subgrupo 2 – Transporte Terrestre de Personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo.

Del mismo participan los representantes de las empresas nucleados en ANETRA y los delegados de los trabajadores organizados en la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT):

| Grupo 13 – Transporte y Almacenamiento / 02 - Transporte Terrestre de Personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo. | | | |
|---|--|-------------------------------|------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| EMPLEADORES | | ANETRA | |
| TRABAJADORES | Trabajadores: Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT) | | PIT-CNT |

Fuente: elaboración propia

Temas y prácticas de negociación colectiva

Mediante la celebración de los Consejos de Salarios, surge un elenco amplio de cláusulas referentes a las condiciones de trabajo, reflejando la regulación de un derecho del trabajo particular que se ajusta a las características de cada sector, en este aspecto, se destaca que dentro de los temas considerados se encuentra bajo la denominación “Beneficios generales” el reconocimiento y regulación de varias cláusulas referentes al reconocimiento de derechos de acuerdo a las categorías del sector (existiendo también otras que son generales), las cuales son objeto de modificación y reafirmación a lo largo de todos los Consejos de Salarios celebrados en el periodo de análisis. Desde la convocatoria en el 2005 a la primer

Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|---|
| Octava | 2020 | Decreto 15/10/2020 (no se conforma el Consejo de Salarios, dado que no se presenta la organización de trabajadores) Ajustes; Correctivo final; Correctivo especial; Mantenimiento de condiciones de Consejos de salarios 11/12/18. |
| Séptima | 2018 | Ajustes salariales; Correctivo (final y especial); Cláusula gatillo; Cláusula de salvaguardia; Estabilidad (se prevé la conformación de una comisión cuatripartita integrada por las empresas, trabajadores, el MTSS y el ente regulador, para el caso de situaciones que pudieran derivar en el cierre de empresas o reestructura del sector con pérdida de puestos de trabajo y de empleo); Recursos y cumplimiento del acuerdo; Categorías Laudadas (A los trabajadores que se les asignen tareas de rango superior a las comprendidas en su categoría laboral se les remunerará con el salario de la categoría superior, en forma proporcional al tiempo en que desempeñen las mismas, con exclusión de lo establecido específicamente para el personal de carretera); Nuevas Categorías; Categorías Exclusión (Dirección, Jerárquico y de Control); Mantenimiento de las condiciones más beneficiosas; PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL (oportunidad para acceder a los puestos que queden vacantes por parte de los trabajadores de la planilla; Programa Acreditación de Saberes;) CONTRATACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL; BENEFICIOS GENERALES (pasajes Libres: Tres pasajes gratuitos de su propia empresa, para la licencia anual. Dos de estos pasajes podrán ser utilizados por acompañantes; viajes gratis para ir y volver del trabajo); Bonificaciones en los Pasajes; Reafirmación de las licencias especiales; Renovación de licencia de conducir, carné de salud y aptitud psico-física (asume el costo la empresa) Partida por reintegro de gastos de atención de salud de hijos menores de 16 años (partida mensual por cada hijo menor de 16 años de edad en concepto de reintegro de gastos de salud); Cobertura de los 3 primeros días de inasistencia por enfermedad; Partida Complementaria al Salario Vacacional; Prima por Antigüedad; UNIFORMES (diferenciado por categorías); Cláusula de Género (principio de igualdad de oportunidades); ACTIVIDAD SINDICAL (Licencia y Representación Sindical); CLÁUSULA DE PAZ, BASES DE PREVENCIÓN, CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN; Condiciones de trabajo (se regulan diferentes aspectos por categoría en referencias a condiciones de trabajo así como salariales). |
| Sexta | 2015 | Ajustes salariales; Correctivo; Cláusula de salvaguarda (separada en dos periodos de un año); Cláusula de crecimiento (conformación de una comisión tripartita integrada por MTOP, empresas y trabajadores para definir el criterio de evaluación del sector, así como la eventual mejora salarial o las medidas a adoptar en caso de disminución del nivel de actividad); Partida extraordinaria (diferenciada entre personal de plataforma y el resto del personal); Recursos y cumplimiento del acuerdo; Categorías; Promoción del desarrollo personal; Personal eventual; Beneficios generales; Disposiciones especiales (licencia y representación sindical); Cláusula de paz, bases de prevención conciliación y mediación; Condiciones de trabajo Generales (se regulan diferentes aspectos por categoría en referencias a condiciones de trabajo así como salariales); Condiciones de trabajo por sector de actividad (interdepartamental, departamental interurbano, internacional, de turismo nacional e internacional servicios no regulados y/o contratados a terceros, transporte urbano interior, arrendamiento de servicios a empresas que realizan actividad de carácter zafral); Categorías laborales; Potestades disciplinarias (poder dirección, se recogen los principios generales aceptados: buena fé, derecho a defensa, razonabilidad, proporcionalidad, gradualidad, contemporaneidad, no discriminación, respeto a la dignidad, debido proceso); Protocolo de control de las empresas tercerizadas; Disposiciones transitorias (creación de comisiones: del interior, de Maldonado, de Canelones, horas muertas, trabajo zafral, funcionamiento, así como el mantenimiento de las comisiones ya existentes); Declaraciones (de evaluación de la mejora salarial); salario mínimo por categoría. |
| Quinta | 2013 | Ajuste salarial; ajuste en viático comida, alojamiento, internacionales, y quebrando; |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Cuarta | 2012 | Ajustes salariales; salarios mínimos; Correctivo; Cláusula de salvaguarda; Disposiciones generales; Disposiciones especiales (licencia y representación sindical); Cláusula de paz, bases de prevención conciliación y mediación; Condiciones de trabajo (diferenciada por categorías); Condiciones de trabajo por sector; Categorías laborales; Disposiciones transitorias; Presentismo (se crea comisión asesora) |
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; salarios mínimos; Correctivo; Cláusula de salvaguarda; Disposiciones generales; Condiciones de trabajo (diferenciada por categorías); Condiciones de trabajo por sector; Categorías laborales; Disposiciones transitorias; Presentismo (se crea comisión asesora); Disposiciones transitorias (eliminación de algunas categorías); Formación de Comisión Bipartita de Salud y Seguridad en el trabajo. |
| Segunda | 2006 | Categorías Laudadas (se abona por el rango superior de forma proporcional); Nuevas Categorías; Categorías Exclusión (Dirección, Jerárquico y de Control); Contratación de Personal Eventual; Servicios Departamentales Interurbanos (se aplica el 80% de laudo excepto las laudadas para el interior del país); Servicios Departamentales Interurbanos –Complemento; Servicios Departamentales Interurbanos – Exclusión; Beneficios Generales (Pasajes Libres, Bonificación 30% Pasajes, Licencias especiales, Renovación de licencia de conducir y de carnés de salud y aptitud psico-física, Partida de atención de Salud hijos menores de 16 años, Partida Complementaria al Salario Vacacional, Feriados pagos, Antigüedad, Uniformes, Bases de Conciliación y Mediación, Licencia Sindical); Condiciones de trabajo: Personal de carretera (Residencia Laboral; Cómputo de kilómetros; Cómputo de Kilómetros Traslados; Precio del Kilómetro; Mínimos Asegurados Mensuales; Distribución del Trabajo; Toma y Cese de Servicios Superiores a 105 kilómetros; Toma y Cese de Servicios Inferiores a 105 kilómetros; Toma y Cese de Servicios – Exclusiones; Esperas de Servicios Inferiores a 105 kilómetros; Guardias; Asiento para la tripulación; Ancladas Anclada Personal de Servicios Regulares Nacionales e Internacionales; Anclada en Buenos Aires; Viáticos, Viáticos Nacionales Ajuste; Viáticos Internacionales; Viático Almuerzo; Viático Cena; Viático almuerzo o cena en Excursiones – Exclusión; Viáticos almuerzo y cena en Excursiones – Exclusión; Viático Alojamiento; Viático Alojamiento – Exclusión; Tareas; Tareas Exclusión; Conductores; Guardas; Auxiliar de Abordo; Cobrador de Coche; Quebrantos; Quebrantos de Personal de Carretera – Actualización; Liquidación; Feriados pagos al personal de carretera; Licencias Cantidad de días de licencia; Cálculo del jornal de licencia); Personal de administración, agencias, talleres y mantenimiento y servicios (Mínimo Asegurado; Quebrantos Administración y Agencias; Manejo de valores – Seguridad; Maleteros; Maleteros – Función; Nocturnidad – Porcentaje y Horario; Nocturnidad Exclusiones); Transporte Interdepartamental de Corta, Mediana y Larga Distancia Personal de Carretera (Conductor; Guarda; Auxiliar de Abordo; Cobrador de Coche; Guías de Excursión; Personal de administración, agencias y encomiendas. Meritorio Menor de 18 años (Meritorio; Auxiliar 2º Administración, Agencia o Tránsito; Auxiliar de Administración; Auxiliar de Ventas; Auxiliar de Agencia y/o Mostrador; Cajero de Agencia; Cajero de Casa Central; Administración Oficial 3º, 2º, 1º; Telefonista; Auxiliar de Tránsito; Repartidor de encomiendas en Montevideo; Repartidor de Encomiendas Moto o Motoneta en Montevideo; Repartidor de Encomiendas en el interior del país; Repartidor de Encomiendas Moto o Motoneta en el interior del país; Introdutor de datos 1º, 2º; Operador; Programador; Analista); Personal de taller y estación de servicio (Taller Oficial; Taller Oficial de 2da; Taller Medio Oficial; Taller Medio Oficial de 2da; Taller Aprendiz al Ingreso; Taller Aprendiz al ingreso; Taller Aprendiz Adelantado; Taller Oficial Gomero; Taller Medio Oficial Gomero; Taller Engrasador; Taller Ayudante de Engrasador; Taller Tanquero; Taller Lavador más de 6 meses; Taller Lavador; Taller Peon Lavador; Taller Lavador de Piezas; Taller Balanceador; Taller Peón Calificado; Taller Peón; Taller Meritorio; Taller Auxiliar Administración; Taller Auxiliar 2 Administración); PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y SERVICIO Ajustes salariales; Correctivo; salarios mínimos y partidas de antigüedad; Comisión Tripartita a los efectos de realizar ajustes y precisiones al laudo; |
| Primera | 2005 | Partida de Salario Vacacional Complementario; Se regulan modificaciones a las remuneraciones de varias categorías; Salarios mínimos; Ajustes salariales. |

Subgrupo 5.1 – Transporte terrestre de personas, taxímetros y servicios de apoyo / Capítulo - Taxímetros - Sector Montevideo

Del mismo participan los representantes de las empresas nucleados en la Centro de Propietarios de Automóviles con Taxímetros del Uruguay (CPATU) y los delegados de los trabajadores de Sindicato Único de Automóviles con Taxímetros y Telefonistas (SUATT), integrante de UNOTT:

| Grupo 13 – Transporte y Almacenamiento / Subgrupo 5.1 – Transporte terrestre de personas, taxímetros y servicios de apoyo / Capítulo - Taxímetros - Sector Montevideo | | | |
|--|---|--|---------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| EMPLEADORES | Cámara de Transporte | Centro de Propietarios de Automóviles con Taxímetros del Uruguay (CPATU) | |
| TRABAJADORES | Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT) | Sindicato Único de Automóviles con Taxímetros y Telefonistas (SUATT) | Integra el PIT-CNT. |

Fuente: elaboración propia

Temas y prácticas de negociación colectiva

Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:
(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|--------------|------------|--|
| Octava | 2020 | Decreto: Ajustes; Remuneraciones partida fija (jornal) y otra variable (comisión); Mantenimiento de condiciones más beneficiosas. |
| Séptima | 2018 | Ajustes; Remuneraciones partida fija (jornal) y otra variable (comisión); Correctivo; Feriado no laborable; Cláusula de salvaguardia; Cláusula gatillo; Declaración unilateral |
| Sexta | 2015 | Ajustes; Remuneraciones partida fija (jornal) y otra variable (comisión); Correctivo; Feriado no laborable; Cláusula gatillo (salvaguarda); Declaración unilateral |
| Quinta | 2013 | Ajustes; Remuneraciones partida fija (jornal) y otra variable (comisión); Correctivo; Cláusula de salvaguardia; |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|---|
| Cuarta | 2010 | Ajustes; Remuneraciones partida fija (jornal) y otra variable (comisión); Reconocimiento Explícito; Viático: cómputo para la licencia, salario vacacional y aguinaldo, ajuste, correctivo; Pago de feriado no laborables; Retroactividad; Liquidación de los rubros de naturaleza salarial; Beneficios del Decreto anterior: relevo puerta a puerta, intangibilidad de los rubros de naturaleza salarial; Día del taximetrista; Obligaciones del chofer y las empresas; Pago del salario por la tarifa vigente; Comisión Tripartita; Cláusula de paz; Cláusula de Salvaguardia. |
| Tercera | 2008 | Ajustes; Salario Mínimo; Declaraciones de las parte. |
| Segunda | 2006 | Salarios mínimos; Ajustes salariales; Correctivo; Viático Fijo; Retroactividad; Cuota Sindical; Licencia Sindical; Derogación Ficto Propina; Declaraciones de parte. |
| Primera | 2005 | Composición de la remuneración: partida fija (jornal) y otra variable (comisión); Ajuste salarial; Correlativo. |

Fuente: elaboración propia

Cooperativas de educación

Las Cooperativas de Educación se encuentran en los Consejos de Salarios nucleados dentro del Grupo 16: Servicios de Enseñanza.

Dentro del mencionado Grupo 16, las Cooperativas se ubican en diferentes Subgrupo, principalmente en el Subgrupo 2 “Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior”, Subgrupo 7 “Educación no formal”.

Actores que participan en el grupo

Empleadores:

AIDEP “Asociación de Institutos de Educación Privada”. Se trata de una asociación civil, de cuyos estatutos surge que es una entidad “laica, apolítica y sin fines de lucro”, su principio fundamental es “el de contribuir a la formación integral de la niñez y la juventud del País” y cumple “funciones representativas ante los organismos públicos y privados en lo concerniente a temas pedagógicos y administrativos”. Tiene al día de hoy 57 instituciones afiliadas, desde colegios y liceos hasta universidades (ORT, UDE y UM, Inst. Universitario ACJ). No se registrarían cooperativas de trabajo como afiliadas.

AUDEC “Asociación Uruguaya de Educación Católica”. Se trata de una asociación civil y, de acuerdo a su estatuto, tiene el objetivo de crear “una red de instituciones de educación formal y no-formal que comparten

la misión de hacer presente en Uruguay la Educación Católica” y busca “fortalecer a la escuela católica y ayudar a las instituciones asociadas a desarrollar, desde su identidad, su papel evangelizador y educativo”. Tiene asociados 152 centros de educación formal y 119 de educación no formal (dentro de este grupo se encuentran muchas entidades que gestionan Centros Caif y Clubes de Niños, e incluye unas cinco entidades que son cooperativas de trabajo).

ANONG “Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales Orientadas al Desarrollo” es una asociación civil sin fines de lucro, fundada en setiembre de 1992, con el fin de “profundizar en el tema de la legitimidad, credibilidad y confianza de las organizaciones” y poseer “un conjunto de normas mínimas sobre buenas prácticas, que nos servirán para mejorar el relacionamiento con todos nuestros interlocutores; el Estado, los donantes, las organizaciones y personas beneficiarias de nuestro trabajo, otras organizaciones de la sociedad civil, y la ciudadanía en su conjunto.” Nuclea 50 organizaciones no gubernamentales de todo el país.

Trabajadores:

SINTEP “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza Privada, sindicato de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, fundado el 5 de junio de 1985, no obstante sus orígenes son anteriores. Integra el conjunto de sindicatos que forman el PIT-CNT y la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU). El principal fin del sindicato es “*estudiar, promover, mejorar y defender los intereses de sus afiliados con el objeto de elevar sus condiciones de vida.*” (Díaz R. 2009: 88)

| Grupo | Subgrupo |
|-----------------------------|--|
| 16 – Servicios de Enseñanza | 2- Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior |
| | 7- Enseñanza no formal |

| Grupo 16 – Servicios de Enseñanza / Subgrupo 2 – Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior | | | |
|--|----------------------------|-------------------------------|------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| EMPLEADORES | AUDEC y AIDEP | AUDEC y AIDEP | |
| TRABAJADORES | SINTEP | SINTEP. | PIT-CNT |

Fuente: elaboración propia

Temas y prácticas de negociación colectiva

Dentro de todos los acuerdos arribados en el ámbito de los Consejos de Salarios del Subgrupo 2 se destacan el protocolo de acoso sexual, regulaciones en referencia a la lactancia y trabajadoras embarazadas y licencias especiales, ya que establecen condiciones de trabajo y de negociación, con un claro enfoque de género, además de aumentos salariales o salarios mínimos por categoría. Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|-------------------|------|--|
| Octava | 2020 | Ajustes salariales; Correctivo final; Recuperación salarial; Monitoreo; Comisión por Protocolo de Acoso Sexual; Carné de Salud; Vigencia de beneficios anteriores; Clausulas de prevención de conflictos; |
| | 2020 | Protocolo COVID-19 |
| Séptima | 2018 | Ajustes salariales; Correctivos por inflación; Cláusula Gatillo; Salario mínimo por categoría; Partida por única vez; Vigencia del principio de continuidad; Lactancia; Uniformes; Cuota sindical; Categorías; Protección de la trabajadora embarazada; Licencia especial para víctimas de violencia; Licencia especial para cuidados familiares por razones de enfermedad; Licencia por estudio; Asambleas sindicales en el lugar de trabajo; Licencia especial para los trabajadores en las mesas receptoras de votos organizadas por la Corte Electoral; Cumplimiento y obligatoriedad de realizarse el control en salud (ex carné de salud); No desmejoramiento de condiciones laborales; Cláusula de prevención de conflicto; Pago de retroactividad; Declaraciones unilaterales de las partes (empleadora: prima por antigüedad) (trabajadores; convenio para la protección de víctimas de violencia doméstica y género) |
| Sexta | 2016 | Ajustes salariales; Partida convenio; Correctivos por inflación; Cláusulas de salvaguarda; Salario mínimo por categoría; Vigencia del principio de continuidad; No desmejoramiento de las condiciones laborales; Lactancia; Uniformes; Cuota sindical; Categorías; Licencia sindical; Cláusula de prevención de conflicto; Pago de retroactividad. |
| Quinta Categorías | 2013 | Clasificación profesional: criterios generales; Factores de clasificación profesional; sistema de clasificación profesional; funciones; Categorías profesionales; Funciones básicas de la prestación laboral; Función docente; Función administrativa; Función de servicios generales; Función tecnológica; Función técnica profesional; Actualización de categorías y valores asociados; Desempeño en categorías consecutivas; Comisión Bipartita; Seguridad, Higiene laboral y salud ocupacional; Nuevas categorías; Interpretación; Vigencia de anteriores acuerdos; Comisión sobre adecuación de la escala salarial a las categorías profesionales. |
| Quinta | 2012 | Ajustes salariales; Correctivo de PIB; Salario mínimo por categoría; Entrada en vigencia de nueva categorización; Vigencia del principio de continuidad; No desmejoramiento de las Condiciones Laborales; Declaración unilateral parte empleadora (prima por antigüedad e incremento de cuota). |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------------------|------|--|
| Cuarta | 2010 | Ajustes salariales; Correctivo; Incrementos sobre los salarios mínimos, Nueva categorización; Vigencia del principio de continuidad; Interpretación del convenio; Declaración unilateral parte empleadora (prima por antigüedad). |
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; Salarios mínimos por categorías; Correctivo; Uniformes, Igualdad de oportunidades; Vigencia del principio de continuidad; Cláusula de Salvaguarda; Interpretación del convenio. |
| Segunda (extensión) | 2008 | Correctivo; Vigencia y oportunidad de ajuste salarial; Correctivo. |
| Segunda | 2006 | Ajustes salariales; Correctivo; Salarios mínimos por categorías. |
| Primera | 2005 | Ajustes salariales; Correctivo; Salarios mínimos por categorías; Situaciones especiales; Cartelera y descuento de la cuota sindical; igualdad de oportunidades; Negociación de buena fé; Creación de comisión para estudio de categorías y otros temas; Cláusulas unilaterales (parte trabajadora) sobre remuneración de todo tiempo de trabajo; Cláusulas unilaterales (parte empleadora) sobre prima por antigüedad, seguro de enfermedad y resguardo en caso de alteración sustancial en materia fiscal o control de precios. |

Temas y prácticas de negociación colectiva

Dentro de todos los acuerdos arribados en el ámbito de los Consejos de Salarios del Subgrupo 7 se destacan el protocolo de acoso sexual, regulaciones en referencia a la lactancia y trabajadoras embarazadas y licencias especiales, ya que establecen condiciones de trabajo y de negociación, con un claro enfoque de género, además de aumentos salariales o salarios mínimos por categoría. No puede pasar desapercibido, la incidencia que tienen otros actores como Instituto de la Niñez y Adolescencia (INAU) en referencia al reconocimiento de rubros de naturaleza salarial, como lo es la prima por antigüedad. Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Grupo 16 – Servicios de Enseñanza / Subgrupo 7 – Educación no formal | | | |
|---|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| EMPLEADORES | <i>Empleadores:</i> AUDEC y AIDEP | Empleadores: AUDEC y ANONG | |
| TRABAJADORES | Trabajadores: SINTEP | <i>Trabajadores:</i> SINTEP ATONG | Integra directamente el PIT-CNT. |

Fuente: elaboración propia

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------------------|------------|--|
| Octava | 2020 | Ajustes salariales; Salarios mínimos; Sobre la recuperación de la pérdida salarial; cómputo de los días sábado; Carné de Salud; Cláusulas de prevención de conflictos; |
| | 2020 | Protocolo COVID-19 |
| Séptima | 2018 | Ajustes salariales; Salarios mínimos; Cláusula Gatillo; Vigencia del principio de continuidad; Uniformes; Lactancia; Cuota sindical; Bonificación jubilatoria; Protección de la trabajadora embarazada; Licencia especial para víctimas de violencia; Licencia especial para cuidados familiares por razones de enfermedad; Licencia por estudio; Asambleas sindicales en el lugar de trabajo; Licencias especiales para los trabajadores que participan en las mesas receptoras de votos organizadas por la Corte Electoral; Cumplimiento y Obligatoriedad de realizarse el control de salud (ex carné de salud); No desmejoramiento de las condiciones laborales; Prima por antigüedad; Cómputo de los días sábado; duración de la semana laboral; cláusula de prevención de conflictos; Declaraciones unilaterales de las partes (empleadora: prima por antigüedad) (trabajadora); convenio para la protección de víctimas de violencia doméstica y de género). |
| Sexta | 2015 | Ajustes salariales; Salarios mínimos; Categorías; Vigencia del principio de continuidad; No desmejoramiento de condiciones laborales; Uniformes; Lactancia; Cuota sindical; Bonificación jubilatoria; Beneficio de licencia por estudio; cláusula de salvaguarda; cláusula de prevención de conflictos; Pago de retroactividad. |
| Quinta | 2012 | Ajustes salariales; Salarios mínimos; Uniformes; Lactancia; Bonificación jubilatoria; Cláusula de salvaguarda; protección del trabajador. |
| Cuarta | 2010 | Ajustes salariales; salarios mínimos. |
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; Correctivo; Cláusula de salvaguarda. |
| Segunda (extensión) | 2008 | Ajustes salariales; Correctivo; Cláusula de salvaguarda. |
| Segunda | 2007 | Ajustes salariales; Correctivo; Cartelera gremial y descuento de cuota sindical; Cláusula de renegociación; |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Primera | 2005 | Decreto 4/006 Ajustes salariales; Correctivo. |

Fuente: elaboración propia

Cooperativas de servicios

Limpieza y Áreas Verdes

Las Cooperativas de trabajo que brindan servicios de limpieza y de áreas verdes se encuentran en los Consejos de Salarios nucleados dentro del Grupo 19: Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos.

Dentro del mencionado Grupo 19, las Cooperativas se ubican en diferentes Subgrupo, principalmente en el Subgrupo 7 “Empresas de Limpieza”, Subgrupo 16 “Áreas Verdes”.

Actores que participan en el grupo

Empleadores:

CNCS, “CÁMARA DE COMERCIO Y SERVICIOS DE URUGUAY”. fundada el 17 de enero de 1867 con el nombre de Centro Comercial (oficiando de Bolsa de Comercio y como defensa de los intereses de los comerciantes). En 1907 se sustituye el nombre de Centro Comercial por el de Bolsa de Comercio S.A. Esta Sociedad sin fines de lucro está compuesta por dos directorios: uno de ellos se encarga de los aspectos internos de la institución y el otro tiene la representación de la Bolsa en los temas económicos y gremiales del país. Este último es la Cámara Nacional de Comercio, compuesta por once miembros, uno por cada gremio en que se divide la colectividad comercial. Y en 1997 se efectúa la separación de la Bolsa de Valores y Cámara de Comercio. Esta última concentra su actividad en los servicios que tradicionalmente ha prestado al sector empresarial: asesoramiento y representación. Y, finalmente, en 1998, la Cámara Nacional de Comercio cambia su denominación a Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay

(CNCS). Están integradas a la misma más de 100 cámaras sectoriales, y ejerce 45 representaciones nacionales y 14 internacionales. (CNCS s/f)

En algunos subgrupos de los Consejos de Salarios la CNCS actúa en conjunto con la ASOCIACIÓN DE PATRONOS DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (APEL) y con la CÁMARA DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y AFINES DEL URUGUAY (CESLAU).

ANMYPE “Asociación Nacional de Micros y Pequeñas Empresas”, es una asociación gremial fundada en 1988 en defensa, representación y promoción del sector de la micro y pequeña empresa. Surge del sitio web de la entidad que durante más de 30 años han trabajado junto a más de 5000 empresarios, a la vez de tener asociados a 544 socios individuales y 20 gremiales sectoriales. Sus actividades principales son: (i) brindar de asesoramiento y capacitamos en todas las áreas vinculadas a la gestión empresarial: administración, finanzas, marketing, recursos humanos, comercio exterior, informática, gestión de la calidad, entre otras; (ii) vincular a las empresas con entidades públicas y privadas; (iii) facilitar el acceso a créditos y planes de leasing a través de convenios con instituciones de intermediación financiera; y (iv) participar en espacios interinstitucionales y como agente ejecutor de programas y proyectos. (ANMYPE s/f)

Trabajadores:

FUECYS “Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios” se creó en 1930 bajo el Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industrias (FUECI), cuenta con la afiliación de 30.000 trabajadores/as que pertenecen a diferentes ramas de actividad del comercio y de los servicios. Integra la Mesa Representativa del PIT – CNT. Es una confederación integrada por tres ramas: 1) Comercio en general; 2) Entidades gremiales, sociales y deportivas y 3) Servicios profesionales y técnicos. (FUECYS s/f)

SUEL “Sindicato Único de Empleados de Limpieza”, integra el conjunto de el PIT-CNT a través de FUECYS.

SUTPA “Sindicato Único de Trabajadores de Poda y Áreas Verdes, integra el conjunto de el PIT-CNT a través de FUECYS.

| Grupo 19 - Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos / Subgrupo 7 – Empresas de Limpieza | | | |
|---|---|--|------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| Empleadores | Camara nacional de comercio y servicios afines de Uruguay | Asociación de patronos de empleados de limpieza Cámara de limpieza y servicios afines del Uruguay | |
| Trabajadores | FUECYS | Sindicato único de empleados de limpieza | PIT-CNT |

Fuente: elaboración propia

Temas y prácticas de negociación colectiva

Mediante la celebración de los Consejos de Salarios, surge un elenco amplio de cláusulas referentes a las condiciones de trabajo, reflejando la regulación de un derecho del trabajo particular que se ajusta a las características de cada sector, en este aspecto, se destaca que dentro de los temas considerados se encuentran disposiciones en referencia al pago de primas y viáticos (detallando modalidad y oportunidad de pago), el reconocimiento de licencias especiales (como la de estudio) antes de su regulación a nivel legal, lo que demuestra como los ámbitos de consejos de salario sirven de inspiración para la promulgación de normas heterónomas, la creación de diferentes comisiones (de integración bipartita y tripartita), así como la reafirmación de de situaciones ya previstas por nuestra derecho positivo (como la oportunidad de pago de la licencia). Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|--------------|------------|---|
| | 2020 | Aclaración sobre día del sector. |
| | 2020 | Protocolo COVID-19 |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Séptima | 2018 | <p>Ajustes salariales; Creación de categoría Peón; Modificaciones a la categoría Maquiniستا; Ajustes sobrelaudos; Salvaguarda; Correctivo; Gatillo; Ratificación de beneficios anteriores (a excepción de los siguientes: prima por antigüedad y la prohibición de pagar los salarios mínimos del sector con tickets alimentación); Antigüedad (no teniendo obligación de abonarla ya que el convenio se venció, si se abonó, las empresas no podrán imputarla a haberes a percibir o descontarla de haberes percibidos por los trabajadores); Uniformes (se agrega zapatos y descripción del uniforme: casaca y pantalón); Día para examen de próstata (para mayores de 40 años); Fecha de pago de salario (adoptar medidas ante tal incumplimiento, debiendo citar a la empresa al ámbito de DINATRA, en un plazo máximo de 48 horas desde incumplimiento); Licencia anual (oportunidad de pago para los jornaleros); Retenes (comienzo de la jornada y traslados); Viáticos de traslado (se agrega oportunidad de abonar el viático en el momento del traslado o en su defecto, la empresa deberá realizar el traslado. De no existir estas condiciones, los trabajadores afectados podrán negarse a trasladarse, no constituyendo esta negativa una falta pasible de sanción alguna); Gratificación Extraordinaria (prima por compromiso, se establecen condiciones y montos); Combate a la informalidad; Comisión tripartita para el análisis del sector (se establecen las finalidades: Seguimiento de las situaciones de informalidad en el sector. Seguimiento del cumplimiento de los acuerdos y/o convenios colectivos del sector. Análisis de los pliegos de licitación y sus contenidos para el cumplimiento del objetivo de la continuidad laboral de los trabajadores del sector. Incumplimiento de convenios y/o acuerdos del sector de actividad a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social); Retroactividad (podrá abonarse en dos cuotas); Cláusula de paz.</p> |
| Quinta | 2013 | <p>Ajustes salariales; Ajustes sobrelaudos; Consideración de toda remuneración y partida (incluida en especie) para la conformación del salario mínimo, a excepción de aquellas partidas en dinero o especie, que no estén comprendidas en el presente convenio; Eliminación del pago de tickets alimentación (eliminación del salario mínimo laudado de acuerdo al cronograma establecido); Correctivo final; Ratificación de beneficios anteriores; Se reitera regulación para trabajadores que desarrollen diferentes categorías; Prima al limpiador en obra (compensación extraordinaria del 70% del salario por el tiempo que desarrolle esa tarea. Descripción de la tarea de limpiador de obra); Cambio de estudio por estudio; Feriados Pagos (guardias); Licencias especiales para víctimas de violencia doméstica (5 días hábiles sin goce de sueldo, en las condiciones que se establecen); Teléfonos móviles (se exhorta el no uso en horario laboral); Inserción laboral para personal con capacidad diferentes; Prima por antigüedad (se modifica regulación, estableciendo nuevo cronograma e incrementos con tope de 9 años equivalente a un 10%); Día extra por exámenes genito mamario; Cumplimiento de las Leyes de Género; Uniformes (dos al año, invierno y verano); Día del trabajador de limpieza (carácter de feriado laborable pago); Ratificación de beneficios anteriores; Cláusula de salvaguarda; Cláusula de paz.</p> |
| Cuarta | 2010 | <p>Ajustes salariales; Ajustes sobrelaudos; Consideración de toda remuneración y partida (incluida en especie) para la conformación del salario mínimo, a excepción de aquellas partidas en dinero o especie, que no estén comprendidas en el presente convenio; Correctivo final; Ratificación de beneficios anteriores; Día de trabajador del sector: 21 de junio "Día del trabajador de Empresas de Limpieza", considerado feriado laborable; Prima por antigüedad: A partir del 1 de enero de 2011 todo trabajador que tenga más de un año de antigüedad en la empresa cobrará 2% el primer año y luego 1% adicional por año con tope de 6% al quinto año; Comisión tripartita de salud e higiene laboral: Decreto 291/007; Cumplimiento de las Leyes de Género; Equidad de género: Principio de no discriminación; Formación profesional; Licencia sindical extraordinaria para dirigentes nacionales (máximo de 60 horas mensuales (no acumulables), no relacionadas a las horas generales del sindicato. Dirigente nacional: aquel que surja electo a través del Congreso Elector de FUECYS, en representación de todos los trabajadores de comercios y servicios. Se regula comunicación, coordinación, entre otras; Cláusula de salvaguarda; Cláusula de Paz (planteos de naturaleza salarial alguna).</p> |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|---|
| Tercera | 2008 | Ajustes salariales; Ajustes sobrelaudos; Consideración de toda remuneración y partida (incluida en especie) para la conformación del salario mínimo, a excepción de aquellas partidas en dinero o especie, que no estén comprendidas en el presente convenio; Correctivo final; Otros beneficios (licencia por matrimonio: 6 días consecutivos, por única vez, para trabajadores con antigüedad de 100 jornales, se deberá justificar en el plazo de 30 días. Viáticos por traslado. Régimen de adelantos: a la regulación anterior se agrega que la fecha máxima para el pago de los mismos es el día 25 de cada mes o hábil inmediato siguiente. Prima por antigüedad: 1% por año a partir de 1/2008, con tope 5 años. Prima por nocturnidad: recargo del 20% por las horas trabajadas en el horario de 22 a 06. Prima por trabajo en altura: Limpiavidrios que realicen trabajos a partir de los 3 metro recibirán una compensación del 20%); Creación de Comisión bipartita por Fondo Social; Uniformes (Ratifica decreto 406/88 capítulo 9, deberá ser reintegrado a la finalización de la relación laboral); Prevención y protección en materia de riesgos laborales; Implementos de seguridad; Cumplimiento de las Leyes de Género; Equidad de género: Principio de no discriminación; <i>Los trabajadores de las categorías superiores pueden realizar tareas de las categorías inferiores. Los trabajadores que realicen más de una función con carácter permanente, percibirán el salario que corresponda a la función de mayor retribución. Aquel trabajador que en forma transitoria debe realizar suplencias en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría durante el período que dure la suplencia;</i> Cláusula de Paz (planteos de naturaleza salarial alguna). |
| Segunda | 2006 | Ajustes salariales; Ajustes sobrelaudos; Consideración de toda remuneración y partida (incluida en especie) para la conformación del salario mínimo; Ratificación de todos los beneficios pactados por convenio del 17/08/2005; Adelantos se pacta que la fecha máxima para el pago de los mismos es el día 25 de cada mes o hábil inmediato siguiente; Aplicación de la norma más beneficiosa; Licencia por estudio (1 día pago de licencia); Cláusula de Paz (planteos de naturaleza salarial alguna). |
| Primera | 2005 | Ajustes salariales; Definición de nuevas categorías (maquiniста, auxiliar de servicios en el área de la salud); Consideración de toda remuneración y partida (incluida en especie) para la conformación del salario mínimo; Licencias especiales (por fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos: tres días consecutivos, incluido el día del deceso. Podrá extenderse hasta por dos días más, previa notificación a la empresa y sin goce de salario, en caso de tratarse de fallecimiento producido en departamento no limitrofe al que desarrolla sus actividades. Se deberá en el plazo de 30 días, presentar certificado de defunción del familiar, debiendo justificar el parentesco. Nacimiento de hijos: dos días consecutivos, incluido el día del nacimiento. Deberá presentar certificado de nacimiento dentro de los treinta días siguientes. En caso de contraer matrimonio: seis días de trabajo consecutivo, por única vez. Se requiere un mínimo de cien jornadas de trabajo efectivo. Deberá en el plazo de 30 días, presentar el certificado de matrimonio; Viáticos por traslado (para trasladarse de un local a otro dentro de su horario de trabajo, por distancias mayores a las doce cuadras); Régimen de adelantos (como mínimo, cinco jornales, en caso jornadas de trabajo inferior a seis horas diarias percibirán el equivalente a treinta horas, como mínimo. En ningún caso podrá superar el cincuenta por ciento de los haberes mensuales.) |

Temas y prácticas de negociación colectiva

Dentro de todos los acuerdos arribados en el ámbito de los Consejos de Salarios del Subgrupo 16 se destacan la regulación en referencia a las categorías (principalmente en referencia al reconocimiento de las mismas, lo referente al ascenso de categorías y a la capacitación de los trabajadores), como también, el registro de trabajadores cesados por motivos de finalización de obras, cierre de empresas, etc. y que no pueda ser reubicado dentro de su propia empresa. De todas formas, negociación tras negociación, se han ido revisando las condiciones de trabajo para el sector, lo que nuevamente reafirma lo particular de las normas que emanan de estos acuerdos, los cuales claramente complementan a las que se dispone a nivel legal de manera general.

Desde la convocatoria en el 2005 a la primer Ronda de los Consejos, los temas objeto de negociación y acuerdo han sido los siguientes:

(Ordenada de la más reciente a la más antigua)

| Grupo 19 - Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos / Subgrupo 16 – Áreas Verdes | | | |
|--|--|--|------------------|
| | Representación en el Grupo | Representación en el Subgrupo | Relación gremial |
| Empleadores | Cámara Uruguaya de Comercio y los Servicios (CNCS) | | |
| Trabajadores | FUECYS | Sindicato Único de Trabajadores de Poda y Áreas Verdes | PIT-CNT. |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|--------------|------------|--|
| | 2020 | Protocolo COVID |
| Octava | 2020 | Periodo Puente: Ajustes salariales; Correctivo final; Vigencia de beneficios anteriores; Vigencia de cláusulas obligacionales. |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|--|
| Séptima | 2018 | <p>Delimitación de “áreas verdes”; Ajustes salariales; salarios mínimos; ajustes sobrelaudo; No integración del salario mínimo por tickets de alimentación o transporte; Salvaguarda; Correctivo final; Gatillo; Disposiciones generales (Los trabajadores que realicen regularmente más de una función recibirán el salario de la categoría mejor remunerada, en caso de superar las 50 jornadas completas corridas o alternadas en un lapso de seis meses el trabajador adquirirá la correspondiente categoría); Capacitación (los trabajadores que sean ascendidos deberán recibir capacitación de la empresa. En todos los casos se respetarán a aquellos trabajadores que tengan mayor antigüedad y solo se empleará nuevo personal, si no existe personal apto para la función requerida.); Ratificación de la prima por presentismo (se regulan diferentes condiciones); Botiquín y primeros auxilios (Por cada cuadrilla y/o tractorista que trabaje en forma independiente, según lo dispuesto por el Dto. 406/88. Las empresas serán responsables del traslado del trabajador en caso de accidente y/o lesiones, debiendo recibir la atención correspondiente en tiempo y forma.); Días de lluvia (condiciones y remuneración); Viáticos por traslado interdepartamental (con rendición dentro de los cinco días hábiles, para traslado, hospedaje y tres comidas); Ratificación de implementos de seguridad; Traslados (dentro del horario de trabajo, se establecen las condiciones); Renovación de la cédula o credencial cívica (tiempo remunerado una vez al año); Carné de salud (se establece que el costo y tiempo de realización, están cargo de la empresa); Día del trabajador del sector (Feriado pago 6 de abril); Ropa de trabajo (condiciones y oportunidad de entrega diferenciando entre Áreas Verdes y Arbolado); Seguridad (Dec. 291/007); Asambleas (Se establece la celebración de una asamblea mensual en las instalaciones de las empresas, en las condiciones dispuestas); Horario. (sector áreas verdes, o ajenas al mismo, trabajarán ocho horas de lunes a sábado. Empresas vinculadas con el sector poda, en el caso de contratos o licitaciones tanto de poda masiva o puntual, siendo tareas en forma permanente, se instalará un régimen de 9 horas y 36 minutos diarios de lunes a viernes, con una hora de descanso paga. Durante la poda masiva los podadores no trabajarán más de 5 horas diarias a fin de evitar accidentes a causa de desgastes físicos.) Trabajo en Semana de Turismo. (<i>De lunes a jueves, teniendo libre el trabajador los días viernes y sábado. En estos dos días el trabajador no percibirá su jornal correspondiente, no afectando ello la Prima por Presentismo. Si durante esos dos días la empresa tuviera que efectuar trabajos esenciales (caída de árboles, tareas de emergencia, etc.), se designarán operarios para cumplir con dichas tareas, percibiendo éstos su jornal en forma habitual.</i>) Baños (se regula la obligatoriedad de disponer de un baño y un lugar de descanso en determinadas situaciones y condiciones); Comisión bipartita, para la implementación de un fondo social para los trabajadores (con aportes obreros y patronales); Ratificación de Registro del personal cesante por motivos de finalización de obras, cierre de empresas, etc. y que no pueda ser reubicado dentro de su propia empresa. (<i>El registro podrá ser consultado en www.fueci.org.uy).</i>); Controles de audiometría (se detallan las condiciones dependiendo las tareas); Contratación de emergencia móvil; Prima por retiro (para los trabajadores que se jubilen y tengan una antigüedad mínima de 12 años, en la empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación equivalente al valor nominal de cuarenta jornales. Las partes dejan constancia que la reducción de los años de antigüedad no serán nuevamente objeto de negociación); Licencia especial por cuidados de hijos menores de 12 años. (24 horas pagas por año, no acumulables en caso de hijo/a con internación en Hospital o Sanatorio.); Cómputo del salario vacacional para el cálculo del aguinaldo; Enfoque de género; Cumplimiento y difusión de la ley 19.580; Ratificación de beneficios anteriores; Prevención de conflictos; Cláusula de paz.</p> |
| Sexta | 2016 | <p>Ajustes salariales; salario mínimo; correctivo final; Salvaguarda/Gatillo; Disposiciones generales a todas la categorías; Capacitación; Prima por presentismo; Botiquín y primeros auxilios; Días de lluvia; Viáticos por traslado; Implementos de seguridad; Traslados; Renovación de CI o credencial; Carné de salud; Día del trabajador del sector; Ropa de trabajo; Seguridad; Asambleas; Horario; Trabajo en semana de turismo; Baños; Comisión bipartita; Registro; controles de audiometría; Emergencia móvil; prima por retiro; Enfoque de género; Prevención de conflictos; Cláusula de paz.</p> |

| Ronda | Año | Temas considerados (cláusulas normativas y obligacionales) |
|---------|------|---|
| Quinta | 2013 | Ajustes salariales; Salario mínimo; Los salarios mínimos no se pueden integrar por tickets (alimentación o de transporte); Correctivo final; Disposiciones generales para todas las categorías; Capacitación; Prima por presentismo; Botiquín y primeros auxilios; Día de lluvia; Vático por traslado interdepartamental; implementos de seguridad; Traslados; Renovación de CI o credencial; Carné de Salud; Día del trabajador del sector; Ropa de trabajo; Seguridad; Asambleas; Horario; Trabajo en Semana de turismo; Baños; Comisión bipartita; Registro; Controles de audiometría; Enfoque de género; Prevención de Conflictos; Cláusula de paz. |
| Cuarta | 2010 | Ajustes salariales; Salario mínimo; Sobrelaudos; Correctivo final; Disposiciones generales para todas las categorías; Capacitación; Prima por presentismo; Botiquín y primeros auxilios; Día de lluvia; Viático por traslado interdepartamental; implementos de seguridad; Traslados; Renovación de CI o credencial; Carné de Salud; Día del trabajador del sector; Ropa de trabajo; Comisión Tripartita de Seguridad; Delegado de Seguridad; Capacitación; Asambleas; Horario; Trabajo en Semana de turismo; Baños; Comisión bipartita para fondo social; Controles de audiometría; Enfoque de género; Cláusula de salvaguarda; Cláusula de paz. |
| Tercera | 2008 | Categorías (se establecen la descripción de las categorías que rigen para el sector); Ajustes salariales; Salario Mínimo (se sumarán todas las partidas salariales fijas y variables existentes en cada remuneración, con excepción del presentismo); Sobrelaudos; Correctivo final; Disposiciones generales para todas las categorías; Cláusulas de salvaguarda; cláusula de paz. |
| Segunda | 2006 | Categorías; Salario mínimo; Sobrelaudos; Ajustes de salarios; Disposiciones generales para todas las categorías; Cláusulas de paz. |

Conclusiones

En gran medida, el surgimiento de las cooperativas del trabajo ha estado vinculado, en Uruguay, a la necesidad de los trabajadores/as por mantener las fuentes de trabajo ante situaciones de crisis económicas y quiebras de empresas industriales o comerciales en los más diversos sectores de la economía.

Por cierto que también hay muchas cooperativas que no surgen en aquellas circunstancias, sino por la simple voluntad de la gente que encuentra en las cooperativas una forma de llevar adelante mancomunada y solidariamente una determinada actividad laboral como medio de vida, y también porque percibe que se trata de una clase de empresa que cuenta con algunos beneficios y/o con la esperanza de encontrar algún apoyo de índole estatal para su desarrollo.

Otra fuente o motivo para la creación de cooperativas de trabajo han sido los cambios operados en el mundo del trabajo en los últimos años. Por un lado, la fragmentación del trabajo generada sobre todo por la revolución tecnológica, y, por otro, los cambios operados en los modelos económicos predominantes en todo el mundo desde los años 1980-1990, en relación

con la flexibilización en las relaciones laborales y la caída del trabajo subordinado como paradigma predominante.

En el último sentido indicado tanto empresas privadas como empresas y organismos del Estado han optado por la subcontratación o tercerización de muchos de sus servicios. También desde los años 1980s y 1990s se percibe una tendencia a que tanto organismos del gobierno central como de los gobiernos departamentales lleven a cabo la ejecución de sus políticas sociales por medio de entidades privadas (asociaciones civiles, cooperativas, empresas sociales, etc.).

En ese marco las cooperativas de trabajo han sido un formato apto para la conformación de empresas, especialmente en el sector de los servicios.

También se han aplicado algunas políticas públicas que impulsaron expresa y directamente el formato cooperativo; tal es el caso de las cooperativas sociales en Uruguay, las cuales nacen como un sub tipo de cooperativa de trabajo a partir de la ley 17.978 del año 2006 (luego sustituida por la Ley 18.407), como una forma de inclusión social, y con un fuerte tutelaje del Estado. En efecto, es el Estado por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) quien fomenta, apoya y autoriza su creación, el que les brinda apoyo para la capacitación en cooperativismo y en gestión empresarial, y es también el MIDES quien controla su adecuado funcionamiento social y económico. Y, además, el 95% de las cooperativas sociales brindan sus servicios a organismos públicos, amparadas en la política pública favorecedora de ello, contenida en la ley antes mencionada.

Ahora bien, que los socios/as de las cooperativas procedan de las clases trabajadoras, sin duda constituye un elemento que marca a estas organizaciones. En general, los cooperativistas por más que son empresarios y asumen el “riesgo empresarial”, no se asumen como “patrones”, y más bien se identifican con el sector de los trabajadores. Adicionalmente, en casi todas las cooperativas que provienen de empresas anteriores, sus integrantes formaban parte del sindicato; y en algunos casos los liderazgos cooperativos vienen precedidos de liderazgos sindicales.

Y también se han creado muchas cooperativas por parte de personas que habían sido empleadas en el sector de actividad en que se desarrollan, y ya sea porque las propias empresas o entidades en las que trabajaban auspiciaron y facilitaron el recambio jurídico o porque las personas decidieron independizarse creando su propia empresa. Esto se da notoriamente en el área de la educación, tanto formal como no formal (jardines de infantes, colegios, liceos, Centros CAIF, Clubes de Niños, etc.).

Otro elemento que sin duda también coadyuva a que muchos integrantes de las cooperativas de trabajo mantengan la idea de ser “trabajadores dependientes” es la falta aún de una clara conciencia cooperativa y de la autogestión. En ese marco – y como ya se adelantara en capítulos anteriores – muchos socios/as de cooperativas de trabajo definitivamente optan por no asumir mayores responsabilidades como tales (no quieren

integran el Consejo Directivo ni Comisión Fiscal ni Comisiones Auxiliares, o si los integran la asunción del compromiso y de las tareas es relativa), y de ese modo se ubican en una situación de “dependencia” de los directivos de la cooperativa.

Adicionalmente, tiene también una clara influencia en la situación antes relatada el hecho de que la legislación cooperativa ordena que las cooperativas deben respetar, en lo atinente a las retribuciones, los mínimos establecidos en los Consejos de Salarios para cada rama de actividad, como así también deben respetar “todas las normas de protección laboral y la previsión social”. No hay duda que esa normativa lleva a que las eventuales iniciativas para salirse de los esquemas de los Consejos de Salarios (categorías, definiciones, salarios por categorías, jornada de trabajo, licencias, etc.), sean muy difíciles de llevar a cabo.

En función de lo antedicho, las cooperativas de trabajo se ven en la necesidad de definir cómo se insertan en el mecanismo de la negociación colectiva que se da entre empresarios y trabajadores. En definitiva, esa negociación, que puede ser bipartita o tripartita, es la que determina las retribuciones y demás condiciones de trabajo que se deben aplicar en el interior de cada cooperativa. Y es un hecho de la realidad que ya sea por ese esquema institucional o por el tamaño de las cooperativas (la mayoría son MYPES) la negociación colectiva -salvo excepciones- les resulta ajena.

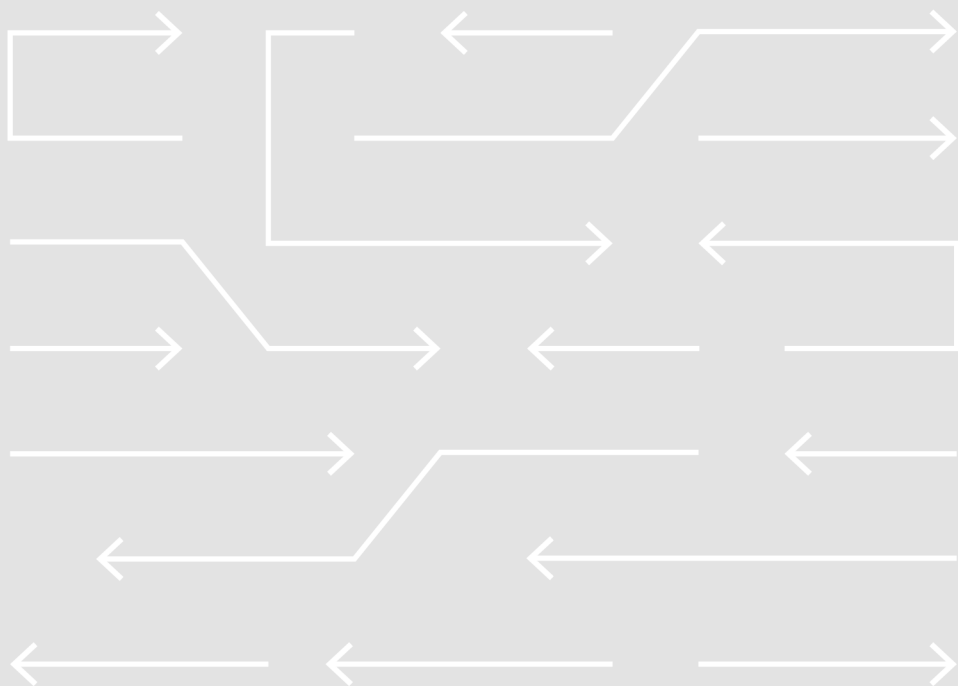
Como se ha observado, si bien el cooperativismo de trabajo asociado está presente en una gran parte de la economía nacional, lo hace en condiciones que van desde lo marginal hasta lo minoritario. A diferencia de otros sectores del cooperativismo (el más notorio es el sector lácteo) en el cooperativismo de trabajo no encontramos ramas de actividad en las que se tenga un peso propio, por lo que su accionar en materia de negociación colectiva muchas veces se limita a roles pasivos.

Referencias bibliográficas

- CASTIGLIA, A., VEAS, R. (2020)** Aproximación a la Generación de Empleo en el Cooperativismo Uruguayo, Montevideo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Unidad Estadística del Trabajo y la Seguridad Social - Instituto Nacional Del Cooperativismo - Unidad De Información e Investigación.
- COELHO, VIDAL y CENA (2010)**, Estructura, conducta y performance del transporte carretero de pasajeros en el Uruguay, Trabajo Monográfico. En <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/223/1/M-CD4128.pdf> (Recuperado 29/10/2021)
- GUERRA, P. (1997)**. “Crisis y empresas alternativas en Uruguay. El caso de las cooperativas de producción como emergentes de un sector solidario de la economía”, Documento de Trabajo N. 30, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR.
- GUERRA, P. (2013)**. “Autogestión empresarial en Uruguay. El caso FONDES”, Serie Documentos de Trabajo N. 1, Facultad de Derecho, UdelaR.
- MARTI, J.P. (2006)** “Desafíos en la relación entre empresas recuperadas y movimiento sindical en Argentina y Uruguay” Unircoop Américas, Red universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo, Université de Sherbrooke, Sherbrooke (Quebec, Canadá), vo. 4, N° 1
- MOIRANO, A. A. (2010)**, *Manual de Cooperativas de Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Lajouane
- TERRA, J.P. (1988)**. “El movimiento cooperativo en Uruguay”, en *Cooperativismo y Sociedad* N. 4. V. 1, Montevideo, FCU.
- Fuentes consultadas:**
- AIDEP**, Web Oficial, en <http://www.aidep.edu.uy>
- ANETRA**, Web Oficial, en <https://www.anetra.com.uy>
- ANMYPE**, Web Oficial, en <https://www.anmype.org.uy>
- ANONG**, Web Oficial, en <https://www.anong.org.uy>
- AUDEC**, Web Oficial, en <https://www.audec.edu.uy>
- CNCS**, Web Oficial, en <https://www.cncs.com.uy>
- CPATU**; Web Oficial, en <https://cpatu.com.uy>
- SINDICATO DE TAXI**, Web Oficial, en <http://sindicatodetaxi-suatt.blogspot.com/>

CAPÍTULO XIII

Las relaciones cooperativas de trabajo – sindicato: análisis del caso de UCOT



“La relación entre los sindicatos y las cooperativas es tan antigua como la historia de los sindicatos. De hecho, es justo afirmar que las primeras asociaciones de trabajadores que surgieron en Europa se parecían más a cooperativas que a sindicatos de trabajadores”.
Pierre Laliberté

Introducción

En el presente capítulo, nos proponemos acercarnos a la realidad del vínculo existente entre cooperativas y sindicatos, analizando el caso de la Cooperativa de Transporte Unión Cooperativa Obrera del Transporte “UCOT”. Para el desarrollo del mismo entrevistamos a un miembro del Consejo Directivo de UCOT, Mario Alvarellos y al secretario General del sindicato de ASCOT- UCOT Martin Burgues.

Breve referencia a la historia de UCOT

UCOT es una cooperativa de trabajo de transporte, formada por la iniciativa de trabajadores de la Administración Municipal de Transporte (AMDET)¹ y la por aquel entonces denominada Cooperativa Uruguaya de Transportes Colectivos Sociedad Anónima (CUTCOSA)² en 1963. Ingresó en el sistema de transporte capitalino el 26 de febrero de 1963, contaban con 50 unidades, tenían cuatro líneas urbanas y doscientos socios cooperativistas.

En el crecimiento de la cooperativa, tuvo gran impacto la disolución de la AMDET, dado que en 1975, al absorber a 362 trabajadores en calidad de socios cooperativistas, UCOT, pasa a incrementar notoriamente

¹ Fue una compañía de transporte de pasajeros, creada en 1947 por la ley n° 10.980 para proveer de transporte público a Montevideo. (Martí, 2019: 93).

² La aprobación de la Ley N° 10.761 de Sociedades Cooperativas en 1946 obligó a CUTCOSA a transformarse en “Compañía Uruguaya de Transportes Colectivos Sociedad Anónima”. (Martí, 2019: 98).

su padrón social, sumando además, otras 53 unidades y cuatro líneas de ómnibus. Dice uno de nuestros entrevistados:

“La proporción de socios creció al doble, y fue una etapa bastante complicada de UCOT, porque después de 12 años de su creación, se dio esa etapa de crecimiento muy grande. Pero que venía también de gente que era empleada municipal, entonces, sí bien obviamente después, las cosas crecen y se desarrollan, - dependiendo también de las características personales, si alguien entiende o no entiende el cooperativismo y el lugar donde está - pero el hecho de que personal que estaba, que era municipal pasara a la cooperativa, como que ese cambia de cabeza costó mucho y fue una etapa bastante difícil.” (Alvarellos M., Entrevistado)

A comienzos de los años noventa (1992 a 1995) por su parte “se procesó la renovación de flota y a partir de esa fecha la empresa quedó integrada totalmente por 117 ómnibus marca VOLVO, más cinco vehículos que componen la flota auxiliar.” (UCOT, s/f)

“Por el 92 estábamos muy complicados, con una cantidad de coches rotos que teníamos y estábamos en una etapa muy complicada y bueno en ese año vino toda una etapa de renovación de unidades, fomentada por la Intendencia y el gobierno municipal y ahí empezamos a crecer” (Alvarellos M., Entrevistado)

Para enero del año 2007 la Cooperativa “estaba integrada por 534 socios cooperarios y veintiocho empleados”, los cuales eran los responsables de brindar el servicio a diez líneas urbanas. (UCOT, s/f)

Un mes después, pasan a incrementar nuevamente su padrón social, pasando a ser 627 socios, como resultado de la fusión con la ex Cooperativa Unión de Trabajadores de Uruguay (C.U.T.U.); “extendiendo de este modo también sus servicios a los departamentos de Canelones y Florida. (...) Esto implicó un nuevo desafío, pero hoy tenemos la certeza de que la unión de los trabajadores vigoriza el sistema Cooperativo y fortalece nuestra fuente laboral.” (UCOT, s/f).

Como nos reseña Mario Alvarellos:

“Por el año 2007 tuvimos otro crecimiento, qué fue la fusión con CUTU. Fuimos la primera cooperativa de transporte que nos fusionamos con la cooperativa CUTU y comenzamos a dar servicios en el área suburbana. Ahí crecimos en 90 socios y 10 empleados más. Hicimos una fusión por absorción, se les reconoció la participación social a todos los socios de CUTU” (Alvarellos M., Entrevistado)

En el año 2016, con la disolución de Rápido Internacional Cooperativo (RAINCOOP), ocurre otro hito: UCOT absorbió a 170 de sus trabajadores, los que ingresaron a la cooperativa como socios.

Actualmente la cooperativa cuenta con un padrón social integrado por 780 socios activos, contando también con el trabajo de 81 empleados dependientes -considerando a los pasantes-. Brinda servicio de transporte colectivo de pasajeros en la ciudad de Montevideo, Área Metropolitana y Canelones, a través de los ómnibus de los que es propietaria para cubrir las líneas adjudicadas por los entes reguladores: Intendencia de Montevideo, Intendencia de Canelones, y Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

Dentro de su estructura organizacional, podemos diferenciar tres departamentos: de tránsito (plataforma), de administración y los talleres. En el departamento de tránsito es donde están la gran mayoría de los socios, cumpliendo funciones ya sea como guardas, conductores y conductores cobradores; además de inspectores, asistentes y otros. Este departamento, está compuesto sólo por socios cooperativistas, no hay empleados, como sí ocurre en los otros dos departamentos.

Surgimiento del Sindicato de UCOT

Las reivindicaciones clásicas de cualquier sindicato - de mejoramiento de las condiciones de trabajo -, mucho tienen que ver con la razón del surgimiento del sindicato de UCOT. Lo cual, además, está marcado, por el sistema de fijación de precios en el transporte y el rol de la Intendencia de Montevideo en los mismos, quien en la propia “paramétrica”³, ya determina la incidencia de la masa salarial en el precio del boleto.

Ninguno de nuestros dos entrevistados integraban la cooperativa cuando se formó el sindicato. De todas formas Alvarellos logra trasladarnos a las circunstancias internas que movilizaron dicha decisión, reseñando que:

“Yo entré en el año 1985 y ya estaba formado el sindicato. De todos modos, por lo que sé, nosotros estamos en el laudo de transporte y en definitiva quien regula los salarios es el Ministerio de Trabajo. Pero tenemos un regulador que es la Intendencia y es quien marca cuales son los ingresos para el sistema y después se discute en el Ministerio de Trabajo, como cualquier sector. Pero ahí, como que nosotros estábamos ajenos, porque no teníamos participación. Por eso, es que se crea el sindicato, a los efectos de tratar de participar de las negociaciones que tenían con la parte empleadora, que hasta ese momento

³ Metodología de cálculo de la tarifa técnica del sistema de transporte (comúnmente llamada “la paramétrica”).

no lo teníamos. Discutían los directorios de las empresas mayoritarias -que es CUTCSA-, no había inconveniente de que se anexara algún director, podías ingresar, pero no tenías parte del sector trabajador que era donde se estaban peleando los salarios. Entonces por eso, es que se generó, para poder participar de la discusión y obtener más salarios y más beneficio (...) En aquel momento nosotros estamos fuera de la negociación y estábamos a lo que se resolviera, por la parte empresarial se permitía, pero no había del otro lado una compensación.” (Alvarellos M., Entrevistado)

Como se puede observar, de este relato surge la importancia que tiene el sindicato para negociar un aspecto clave en las relaciones laborales: el salario. Sin embargo, no hay mención alguna a las particularidades del modelo de negocio de una cooperativa de trabajadores, en el que la retribución que recibe el asociado no se constituye en puridad como salario, sino más bien como el fruto de ese trabajo asociativo que se distribuye a manera de anticipo de excedentes. La recurrencia a la voz “salario” antes que a “retribución” o “remuneración” es algo que caracteriza el discurso de nuestros entrevistados, sobre todo el delegado sindical⁴.

Actualmente UCOT tiene dos sindicatos: ASCOT-UCOT y SUTU. El primero, agrupa a 436 trabajadores (considerando a trabajadores socios y no socios). “El sindicato tiene de todos los sectores pero del sector administrativo hay muy pocos afiliados, y los sectores siempre más castigados son plataforma y talleres” (Burgues M., Entrevistado). El segundo, es más nuevo y conformado principalmente por socios del sector de administración, agrupando a un total de 50 personas. Ambos son mixtos, por lo tanto están integrados tanto por socios cooperativistas como por empleados. En este aspecto Burgues nos reseña que esta situación no siempre fue así: “Más o menos surgió en el año 1984, cuándo se estaba saliendo de la dictadura. Al principio era para los socios y después pasó a ser “asociación sindical” en vez de “social”. (...) Nosotros estamos nucleados a nivel general de todo el transporte, somos parte del PIT-CNT.” (Burgues M., Entrevistado).

Como vimos, ambos entrevistados, están de acuerdo, en que el sindicato surge para mejorar las condiciones salariales (con las implicancias que ese término conlleva) y de trabajo de los trabajadores -socios y no socios-. Ahora bien, en el caso de Alvarellos identifica al surgimiento del sindicato como un actor social de “compensación” dado que el universo de la negociación colectiva, nos ofrece solo dos actores sociales - empleadores y trabajadores -, por lo tanto, era necesaria la creación del sindicato, para

⁴ Señalan Reyes et al: “Debemos remarcar el hecho sumamente positivo de que la Ley consagre expresamente que no existe salario respecto de los socios” (Reyes et al, 2012: 201). Respecto a la discusión sobre el salario en las cooperativas de trabajo asociado Cfr. Guerra (2008).

también reivindicar mejores condiciones de salario. Por su parte Burgues, manifiesta desde el comienzo de la entrevista una clara afiliación a su rol de “trabajador” expresando que “antes de ser cooperativistas somos trabajadores”.

Como ya se mencionó, el sindicato está integrado por socios y por trabajadores dependientes, sin limitación alguna, salvo en referencia a la coincidencia entre el rol de dirigente sindical y el de miembro del Consejo Directivo, en ese caso, desde el sindicato se establece una incompatibilidad, por lo tanto, sin perjuicio de que un miembro del Consejo Directivo puede estar afiliado (en los hechos, eso ocurre con tres de los cinco directivos actuales), no puede asumir en simultáneo ningún rol representativo del sindicato. “En si lo que no puede haber, es que un director esté en la mesa representativa del sindicato, pero sí puede estar afiliado: lo que no puede es ocupar los dos lugares a la vez.” (Burgues M., Entrevistado)

“(…) han habido varias ocasiones, en que personas que eran dirigentes sindicales y se inscribieron a las elecciones⁵, fueron electos, y pasaron a ser directores. En esos casos renuncian a sus cargos de dirigentes sindicales. Se ha dado y se sigue dando, es una de las cosas que conceptualmente, desde hace mucho tiempo, me parece que no debería ser así, porque prácticamente eso le genera al grupo sindical condiciones totalmente favorables, para una actividad política interna de la cooperativa, qué no tienen otros socios, además de otras consecuencias, la fundamental, es que vean la lógica no desde el sistema cooperativo sino desde del empleado.” (Alvarellos M., Entrevistado).

Los canales de negociación colectiva entre sindicato y cooperativa

La negociación colectiva en UCOT, se desarrolla principalmente a nivel bipartito, o sea, entre el sindicato y la cooperativa:

“siempre tratamos de solucionar el problema hablando con el directorio, de manera bipartita. Hay temas qué, de repente, hace un año venimos planteando y no tiene solución y bueno ahí si lo llevamos por el lado del Ministerio, o por el lado del juicio o de repente lo podemos trabajar por el lado de la asamblea, qué en definitiva, si se destraba por ese lado, también va a contemplar la otra parte. (...) Nosotros antes de hacer un juicio que te puede llevar dos o tres años, tratamos de llevarlo a la asamblea, a ver si se puede definir a nivel de socios, para tratar de obtenerlo intentamos

⁵ En el sistema de elecciones que desarrolla UCOT, los integrantes de los órganos sociales se eligen, en forma individual por padrón, no por lista, pudiendo escoger libremente cada nombre del Padrón Electoral. El socio con mayor cantidad de votos es el Presidente y los restantes cargos también se adjudican directamente por los votos obtenidos.

por ese lado, capaz que no se da y bueno paralelamente se está haciendo el juicio.” (Burgues M., Entrevistado)

Por lo tanto, del relato del dirigente sindical es fácil deducir que por lo general la negociación se canaliza, primero en ámbitos bipartitos con el Consejo Directivo, luego en el ámbito de DINATRA, en caso de continuar el desacuerdo, acuden a la Asamblea General como alternativa al reclamo judicial. De esta manera, notamos que los ámbitos sociales, reconocidos por el derecho cooperativo (a nivel legal y estatutario), son utilizados también, como medio para arribar a acuerdos, que se desataron en una negociación colectiva y no en ámbitos exclusivamente sociales.

Estos canales de negociación, donde coexisten los típicos de la relaciones laborales con los sociales, como son las Asambleas Generales, generan al entender de Alvarellos, cierta desigualdad, lo que se traduce en el desequilibrio que produce la posibilidad de participar al mismo tiempo de los dos espacios (plenarios o asambleas sindicales y asambleas generales) por parte de los socios afiliados, participación que se encuentra claramente restringida (en lo que refiere a los plenarios o asambleas sindicales) para aquellos socios trabajadores que deciden ejercer su derecho a la “libertad sindical negativa”.

“a veces les digo en las discusiones, *ustedes toman decisiones en una asamblea de sindicalistas, donde yo no puedo oír, me tengo que afiliar para ir, y en definitiva estoy traicionando lo que yo creo, que no debe haber, un sindicato, pero ustedes si van allá, juegan a los dos lados*” (Alvarellos M., Entrevistado)

En referencia a las negociación de los Consejos de Salarios, se diferencian los roles que asumen cada uno. El sindicato de UCOT a través de ASCOT quien integra la UNOT, compone el actor social por los trabajadores. Con respecto al Consejo Directivo, integra la Cámara de Transporte (junto a la otra cooperativa y CUTCSA), quienes a través de sus delegados representan al sector empresarial. En valoraciones de Burgues, la directiva no participa de los Consejos de Salarios en tanto cooperativistas, sino que actúan como empresarios. De todas formas expresa:

“Yo creo que sin sentarse en un lado o en el otro se pueden manifestar cosas que vayan a favor de los trabajadores. Es lo mismo que si nosotros nos sentáramos del otro lado, nos quedaría un lado débil y por algo están bien marcadas las posiciones” (Burgues M., Entrevistado)

Por lo tanto, se evidencia un cuestionamiento sobre la posición que toman uno y otro en los ámbitos de los Consejos de Salarios, reflejando la dualidad de funciones en la cual coexisten los socios cooperativas. Integrar los dos actores sociales, resulta ser parte del equilibrio, que no otorga el reconocido tripartismo clásico.

En referencia al rol de los sindicatos en la cooperativa y su implicancia en el pretendido cuatripartismo o 3 +1, Alvarellos reflexiona:

“hay roles que cumple bien, qué son esos de preocuparse por situaciones salariales y de condiciones de trabajo. En definitiva, a nosotros como

cooperativa, sin el cuatripartismo, nos cuesta ingresar. Porque además también tendríamos que estar del otro lado, por el lado de cuidar las finanzas y la estabilidad en toda la cooperativa. Qué lo que se plantea y se resuelva sea correcto dentro de las pautas que se generan” (Alvarellos M., Entrevistado)

Consultados sobre el cuatripartismo, Burgues es contundente al mantener su posición como trabajador, asumiendo que la iniciativa del movimiento cooperativo es interesante, pero que su identidad se encuentra dentro de la clase trabajadora: “Si nosotros mantenemos la figura nuestra, no nos molesta que el sistema cooperativo también tenga su lugar, pero nosotros continuaremos siendo parte del actor trabajador. Que el cooperativismo tenga su representante, pero nosotros continuaremos del lado de los trabajadores. (...) yo creo que si tiene cabeza de cooperativista va a ayudar, porque no son ni una cosa ni la otra, ayudaría también a que se escuche a esa parte.” (Burgues M., Entrevistado)

La clásica dicotomía entre asociado o trabajador, está también presente en la relación entre el sindicato y la cooperativa. En este sentido Alvarellos expone:

“Yo les digo, *pero vos sos socio primero, antes de ser sindicalista, porque para ser sindicalista primero tuviste que asociarte a la cooperativa* y por eso para mí se genera esa lógica inconsciente de empleado patrón que no le hace bien a la cooperativa (...) justamente se pierde esa necesidad que tiene la cooperativa de participar y discutir con cabeza abierta desde los dos sectores, porque obviamente que hay que atender las condiciones de cada uno, individual, de todos los trabajadores y buscar los mejores beneficios, pero sin perder de vista la estabilidad de la cooperativa y generarle a la cooperativa las mejores condiciones incluso de competencia.”

En este sentido, también hace referencia a ciertas situaciones en las cuales, por asamblea general, se ha priorizado el crecimiento de la cooperativa, por encima del beneficio a corto plazo de cada socio

“Fue la asamblea quién tomó la decisión. Obviamente nadie está conforme, a mí tampoco me gustó la decisión que se tomó, pero fue la solución que se encontró para seguir creciendo y no poner a la cooperativa en riesgo.” (Alvarellos M., Entrevistado)

Desde el otro ángulo, Burgues reflexiona en sentido contrario, ponderando el rol de los trabajadores y el beneficio de los mismos sobre el de la cooperativa:

“hay compañeros que a veces ante una medida te dicen *pero esto es una medida a nosotros mismos* y se le explica cuál es la situación y lo entienden. Nosotros lo pensamos, lo evaluamos, pero como yo siempre digo y lo planteo, antes de ser cooperativistas somos trabajadores, el que hace el cooperativismo, es el trabajador, sin trabajadores no hay cooperativismo, no hay nada entonces. Si el directorio

decide algo que va en perjuicio del trabajo nosotros vamos a defender nuestra postura (...) Lo que pasa que a veces, en el sistema cooperativo, con la dualidad de funciones de que sos cooperativista y dueño, a veces se piensa que nosotros tenemos que perder derechos en pos de defender sistemáticamente la cooperativa y yo realmente no estoy de acuerdo.” (Burgues M., Entrevistado)

El rol de la Intendencia de Montevideo

En el sector del transporte, la negociación de los salarios no pasa estrictamente por una negociación entre empresas y trabajadores. Dado la influencia de la paramétrica de la Intendencia y la incidencia de los salarios en la misma, agregan a un actor más, que es la Intendencia de Montevideo, quien no se integra de manera “formal” a la negociación colectiva, pero puede ser fácilmente identificada como partícipe de una etapa previa de negociación o incluso de consulta, durante el desarrollo de las negociaciones.

“La Intendencia es donde se generan los recursos, el 73% de los costos es salario. En definitiva es la Intendencia la que dice que va a aceptar determinado porcentaje de masa salarial dentro de la paramétrica del boleto, por encima de eso no va a reconocer nada. Y ahí está el tope, por eso, es que en definitiva, no termina siendo de empresa a trabajador solo, sino que es de empresa a trabajador y muchas veces se generan estancias de cuarto intermedio a los efectos de que las empresas y los directorios concurren a la Intendencia, a los efectos de conseguir esos recursos, para dar o evaluar, lo que el sector trabajador plantea.” (Alvarellós M., Entrevistado)

En referencia a la participación del sindicato en las reuniones de la Intendencia, Burgues expresa:

“Según puede ser, ahora tenemos una reunión que el lunes van ellos y después vamos nosotros. Había una parte que se llamaba: equipo consultivo, donde participaban los trabajadores, las empresas, la Intendencia y el vecino, dónde estaban representadas todas las partes y de ahí se hablaban temas generales. (...) Eso ahora no se está haciendo, pero generalmente vamos separados, vamos los trabajadores por un lado y las empresas por otra.” (Burgues M., Entrevistado)

La clara determinación del precio del boleto en los aspectos salariales y consecuentemente las potestades que la Intendencia de Montevideo -al

igual que el gobierno nacional- tienen en la fijación de los mismos, queda plasmada en las actas de los Consejos de Salarios, como a texto expreso, se dispuso en el acuerdo celebrado con fecha 1 de setiembre del 2020: “Además de las condiciones excepcionales que acuerden las empresas y los trabajadores, será necesario que se procuren recursos extraordinarios por parte del Gobierno Nacional y Departamental para lograr el objetivo previsto en este acuerdo.”

“Recursos del Gobierno Nacional y Departamental. La Intendencia de Montevideo se compromete a reconocer adecuadamente en la paramétrica estos efectos y a gestionar lo que esté a su alcance para la obtención de los recursos extraordinarios provenientes del Gobierno Nacional y del Gobierno Departamental, con el fin de asegurar el correcto funcionamiento del servicio de transporte que se encarga a las empresas operadoras firmantes de este acuerdo en las condiciones requeridas por la Intendencia de Montevideo según el avance de la emergencia sanitaria.”

Negociaciones a causa de la disminución del 7,5% de la masa salarial en la paramétrica del valor del boleto.

La situación sanitaria que se desató en el país -y el mundo-, desde el mes de marzo del año 2020, a raíz del Covid-19, generó un estado crítico en varios sectores de actividad, no siendo el de transporte colectivo de pasajeros, la excepción. En este contexto la Intendencia de Montevideo, comunica a empresas y trabajadores del sector la necesidad de reducir en un 7,5% la masa salarial, en la paramétrica del costo del boleto, por el plazo de 24 meses. En virtud de lo anterior, sindicatos y empresas del sector decidieron dejar en manos de la negociación bipartita, la forma de instrumentar la reducción de la masa salarial dispuesta por la IM.

Con fecha 28 de agosto de 2020, UCOT y ASCOT – UCOT, suscribieron un convenio colectivo a los efectos de instrumentar la reducción salarial, producto de la modificación en la paramétrica, dispuesto por la Intendencia de Montevideo.

“Ahora lo que está pasando es que somos más realistas que el rey, la negociación con las partes trabajadoras de las empresas termina siendo mucho más amigables, o sea, llega a más resultados, que con la parte del sector del sindicato de la cooperativa. De hecho en el último proceso, que la Intendencia bajó por la pandemia la consideración de la masa salarial en un 7,50% por ciento. El Sindicato

de trabajadores empleados lo aceptó, porque también hay una realidad, las empresas si no ajustan por la cantidad de salario, ajustan por la cantidad de trabajadores. Entonces los sindicatos son conscientes de esa situación y lo que buscan es salvaguardar todas las fuentes de trabajo. El sindicato de cooperativista, cómo son socios y no van a perder su lugar de trabajo, arriesgando la estabilidad de toda la cooperativa qué es lo que a veces no se entiende.” (Alvarellós M., Entrevistado)

Fruto de la mencionada negociación se acordó -entre otros aspectos- que la rebaja salarial sería por 12 meses y no por 24 cómo resolvió la Intendencia.

“Por ejemplo, no se compara que nosotros no somos el eje, no somos el ombligo del sector transporte, tenemos que convivir con todas las reglas qué se implantan en el transporte, por ejemplo, en esta medida del 7 y medio por ciento, ya te digo se hizo el acuerdo por 12 meses y ahora los otros meses vamos a tener que buscar rubros de otro lugar para completar el salario no tiene contraprestación a la paramétrica.” (Alvarellós M., Entrevistado)

En el Convenio Colectivo refrendado en Consejos de Salarios, se crea una comisión bipartita, integrada por tres miembros del Directorio de UCOT y tres representantes del Gremio, con el cometido de “evaluar la evolución del sistema en diferentes puntos, (devolución de porcentaje a la paramétrica 7.5% de masa salarial, de forma total o parcial, y/o todos aquellos ingresos de recursos económicos provenientes ya sean del Gobierno Nacional o Departamental).”, por el plazo del convenio.

Las consecuencias que arroja el mencionado convenio son analizadas desde posturas completamente distintas, que dejan de manifiesto, cuales son el centro de preocupación de cada una de las “partes”.

“Por eso te digo cuando uno conversa con los compañeros mano a mano, entienden, y hasta priorizan, y hasta te dicen: yo prefiero poner 10 meses más. Porque en realidad para nosotros, para nuestra cooperativa, esa medida implica un costo que no tiene sustento. Ellos te plantean que durante este tiempo vos ahorraste dinero más, de lo que tenías que haber ahorrado en estos doce meses, es muy simple firmaste un convenio convencido que tenías que dejar un jornal, la situación aun no cambio, la resolución de la intendencia sigue diciendo que no te va aportar por ese jornal (por el siete y medio por ciento), se priorizaron otras cosas.” (Alvarellós M., Entrevistado)

Sin embargo desde el sindicato, la mirada es diferente, se entiende que la comisión de seguimiento evaluó la situación, concluyendo que ya se había alcanzado el ahorro necesario, de acuerdo a lo que expresa Martín, no siendo necesario continuar con la reducción salarial:

“Lo que pasa es que eso ya lo solventamos los trabajadores, hicimos un convenio por un año, con una comisión de monitoreo y evaluando cómo iba procesando el mercado de la venta de boletos internamente, también cómo se iba llevando la situación económica la empresa. Esa comisión evaluó de que no era necesario bajar más salario, porque el convenio se hizo por un año con la posibilidad de extenderlo a dos, porque era lo que marcaba el convenio madre de la Intendencia. El acuerdo, de la reducción del 7,5 de la masa salarial, era los mensual pero eso repercutió en todo, en el aguinaldo, en la licencia, también cuando fuimos al seguro desempleo. En el conjunto de eso es que en este caso UCOT generó el importe que tenía que ahorrar durante 2 años en un año. Sí hubiésemos tocado solamente el 7,5 mensual, probablemente no hubiésemos llegado, pero a lo que tuvo incidencia en todo se llegó al objetivo. (...) Por suerte tuvimos en ese momento la visión de firmarlo un año y evaluarlo, de esa forma tuvimos argumentos para que el acuerdo cayera y no se prorrogará. (Burgues M., Entrevistado)

Sobre las reivindicaciones del sindicato

Sin perjuicio de la discusión sobre cuáles son los temas que pueden ser reivindicados mediante la negociación colectiva, desde el análisis de una relación laboral, en el caso de las cooperativas, se le suma otro factor, que está dado por los derechos que los socios cooperativistas, que tienen en calidad de socios de la organización.

“Sí bien vos acá tenés la posibilidad de como socio, de participar de las a las asambleas, con voz y voto, acá hay muchas situaciones, qué se dan externas a eso. Acá tenemos un consejo directivo que es el que gestiona, y nosotros a veces, no tenemos mucha incidencia en las decisiones, como socios, que se toman. Y bueno era válido crear un sindicato que defendiera más la parte de los trabajadores que la parte social. Nosotros cuando estamos como sindicato defendemos la parte de los trabajadores, las condiciones de trabajo, los salarios, mantener la fuente de trabajo -o sea los puestos de trabajo-. Si bien acá, como socio, es más difícil a la hora de qué te desvinculen de la empresa, pero también tenemos su sector de trabajadores empleados,

que a mí me cuesta decir que ellos son empleados, porque para mí todos somos iguales y defendemos de la misma manera a todos los trabajadores para nosotros no hay diferencia en ese sentido” (Burgues M., Entrevistado)

Sin embargo, el otro entrevistado expresa:

“Cuándo se dio la situación de los trabajadores que iban a ingresar por la disolución de RAINCOOP, el sindicato en las cooperativas peleó porque se les reconociera el carácter de socio, sin embargo en CUTCSA no. (...) Los sindicalistas de CUTCSA por ejemplo, en la etapa de negociación reivindicaban que a los compañeros se les asegura su fuente de trabajo, señalando que lo demás, cuotas sociales y otros temas, nosotros no tenemos nada que ver.” (Alvarellos M., Entrevistado)

Un tema recurrente, parece ser la aplicación de sanciones por parte del Consejo Directivo, lo que al entender del sindicato, se encuentra atravesado por razones de índole políticas, que muchas veces generan la aplicación desigual de las mismas:

“Con el tema de la sanción nosotros decimos que una de las cosas que siempre tratamos defender es que nos midan a todos con la misma vara. A veces la persecución o medir con diferente vara, situaciones prácticamente iguales a uno aplicarle 14 días de sanción y al otro de repente no sancionarlo, pero no vamos para que al otro lo sancionen 14 días, sino que se utilice la misma vara, defender a ese compañero que le dieron 14 días, por más que haya cometido un error.” (Burgues M., Entrevistado) “si nosotros nos ajustamos al reglamento creo que no habría problema cuando empiezan a haber diferencias de trato, es cuando se generan esos problemas. Supuestamente en el sistema cooperativo tendríamos que ser todos iguales y tratarse de la misma forma y capaz que cuesta cuando somos muchos, capaz que una cooperativa más pequeña si pasan estas situaciones y sería más fácil solucionarlo” (Burgues M., Entrevistado)

Para estos casos, se recurre comúnmente a la vía de impugnación de las decisiones del Consejo Directivo en la Asamblea General, reconociéndole la potestad que legal y estatutariamente tiene el órgano máximo de la cooperativa.

“Las asambleas, a no ser que vos tengas un sumario y te expulsen o algo que tenés la posibilidad de que la asamblea te salve, ahí sí actúa como órgano superior. En principio el que te va a marcar en este tema puntual de la disciplina es el directorio, el que va a definir ante

tal falta qué sanción va a imponer es el directorio, creo que en eso funciona como cualquier empresa. Nosotros cuando de repente participamos de la asamblea, a mí me cuesta mucho hablar como socio. Yo siempre me identifico por el sindicato. (...) Nosotros en un caso puntual tuvimos una compañera que le hacen un sumario la llevan asamblea, un tema totalmente injusto, que nos parece a nosotros se la lleva sin ningún tipo de prueba (...) Nos comprometimos a contratar un perito, a darle todas las garantías, pedimos el ingreso al abogado del sindicato a la asamblea y bueno perdimos por un voto. Pero bueno, nosotros lo intentamos. Por eso te digo que a veces lo social tiene sus pros y sus contras, ella tuvo la posibilidad de ir una asamblea, que la asamblea define expulsarla y también tuvimos un despido hace poco se le mandó un telegrama a un compañero de la parte de taller, que ya está despedido y nosotros a través de la negociación, con argumentos válidos, pudimos reintegrarlo, en este caso era empleado.” (Burgues M., Entrevistado)

Desacuerdos respecto a la pertinencia del sindicato

Respecto a la conveniencia o no de un sindicato dentro de la propia cooperativa, Burgues expresa una posición clara en cuanto a la distinción de roles:

“A mí me tocó el rol de los representantes de los trabajadores, del sindicato, y ese va a ser mi rol por más de que esté dentro de una cooperativa, eso es muy importante. Y el directorio, ocupará su rol como empresario, cómo va a la Intendencia, cómo va a los consejos de salarios, eso está bien definido para mí, no tengo duda de que tiene que ser así.” “tenemos directores que están afiliados al sindicato, ellos cumplen su rol y muchas veces siendo afiliados, yendo en contra de una propuesta que nosotros podemos plantear. Entonces ellos cumplen su rol y nosotros cumplimos el nuestro. No quiere decir que sea más fácil porque ellos sean afiliados al sindicato o coincidamos con todo, (...) en algunas cosas es más fácil, el buen relacionamiento, como ellos también a veces nos hacen propuesta y adherimos. (...) En definitiva la cooperativa la formamos todos la hacemos todos” (Burgues M., Entrevistado)

Nuestro segundo entrevistado, sin embargo, se afilia a la posición que entiende a la cooperativa de trabajadores como un emprendimiento

autogestionado en el que no deberían aplicarse los mismos esquemas de una empresa tradicional:

“Es que nosotros somos distintos, no somos una empresa, no somos ni empresarios ni empleados, somos distintos. Entonces por lo tanto, tenemos que tomar definiciones distintas, porque sino estamos generando diferencias dentro de la misma cooperativa que generan más conflictos, conflictos que se terminan analizando desde el punto de vista ni siquiera de lo que somos, se termina discutiendo en una lógica de trabajador empresario que nosotros no somos. Porque a mí se me ve mal, porque estoy tratando de generar que la cooperativa no se genere condiciones que la vayan a endeudar y yo no soy empresario, pero vos tenés que mirar la cooperativa, la estabilidad de tu colectivo, porque sino no te vale nada, tener ahora 10 jornales por 10 meses y después no tener coches para renovar y fundirte.” (Alvarellos M., Entrevistado)

Desde otra perspectiva, Alvarellos nos relata lo difícil que es entre compañeros ser el que negocia por “la patronal”:

“El problema es que capaz los cooperativistas, no podemos cumplir para que sea parejo, el rol de patrón nos cuesta, capaz hasta hasta más entonces, queda desbalanceado eso. Somos todos laburantes, hoy nuestra cooperativa -yo siento- le está pesando decir que no, está mal visto y eso es un riesgo.”

Resulta de interés la valoración que hace del sindicato como un instrumento que no favorece el espíritu cooperativo, ya que

“aleja a los cooperativistas de su rol de cooperativista. Los hace ingresar en un plano solo reivindicativo que ni siquiera debería ser el de los sindicatos. Los sindicatos bien puestos no están en ese plano, pero el hecho de sentirse un poco inamovibles, (...) cómo se sienten un poco más seguro de su lugar de trabajo me parece, pero hasta es inconsciente, terminan viendo el consejo directivo como patrón.” (Alvarellos M., Entrevistado)

Sin bien Alvarellos sostiene que debe existir una alianza entre el sindicalismo y el cooperativismo de trabajo “ya que todos somos trabajadores y perseguimos los mismos fines” es clara su posición respecto a que ambas organizaciones en un contexto de trabajo asociado “son excluyentes para los trabajadores y en caso de existir un sindicato en una cooperativa, solo debería agrupar a los empleados de la misma”.

En un plano estratégico, se imagina en mantener la presencia sindical a nivel de sector de transporte y no en la negociación colectiva de base, donde se plantea una dinámica de cooperativistas contra cooperativistas.

“(…) Cuando vos lo planteas y hay posibilidades de generar dentro de la UNOT mejores condiciones de trabajo para todos, por supuesto que te digo que sí, que está bueno que haya un sindicato. Sí yo tengo un sindicato de la cooperativa, de socios, pero que pueden intervenir dentro de la UNOTT y plantear necesidades para buscar mejoras del sistema, mejoras globales, y conseguir así que las cooperativas y que todo el sector transporte tenga beneficios (…) El sindicato está bueno para generar mejoras a nivel de todo el sector porque sino las cooperativas vamos al muere. Ejemplo lo que se negoció en el último convenio, las cooperativas quedamos mal, quedamos enganchadas y es lo que no se entiende, quedamos por costos por encima y ya tenemos condiciones mejores que CUTCSA” (Alvarellos M., Entrevistado).

Finaliza explicando que

“esto no quita que nosotros sigamos dialogando con nuestro sindicato, que tenemos encuentros y desencuentros y que el cooperativismo vive y nosotros tenemos años de que esto existe, pero me parece que hay que pensarlo, seguir pensándolo y yo creo que no es positivo, sobre todo para la manera en que lo vive el cooperativismo, porque entra de vuelta en esa lógica de que reivindico en contra del patrón, se fortalece la figura de que el directorio es quién tiene la responsabilidad de todos y no es así. Somos todos socios y todos tenemos obligaciones y en la asamblea estoy haciendo mi destino” (Alvarellos M., Entrevistado).

Llegado a este punto, digamos que la experiencia analizada contribuye a reflexionar sobre las complejidades de avanzar hacia un sistema más plural de negociación colectiva cuando los esquemas más tradicionales propios del binomio capital – trabajo siguen siendo no solamente hegemónicos, sino además culturalmente asentados incluso en el cooperativismo más autogestionado. Es claro que tanto los sindicatos como el cooperativismo de trabajo, son organizaciones de trabajadores, que tienen como centro de todo su accionar a la persona, que se caracterizan además por tener una estructura de participación y de gestión democrática orientadas a mejorar la calidad de vida de sus integrantes. El desafío pasa entonces por repensar roles y vínculos, por continuar transitando el camino de las alianzas para la defensa no solamente de mejores condiciones de trabajo, sino además, de sociedades más justas y solidarias. ¿Hay recetas para ello?

Como veremos en el próximo capítulo, los vínculos entre sindicatos y cooperativas son múltiples y más allá de los notorios acercamientos históricos e ideológicos, también existen diferencias. Como sucede en todo sistema de relaciones laborales, el conflicto es tan propio y bienvenido como la paz y el consenso. El Factor C (la cooperación convertida en factor económico) es de fundamental importancia para el sector, pero muchas veces éste está condicionado por elementos culturales y socioeconómicos que necesariamente deben ser gestionados mediante mayor diálogo, comprensión y negociación.

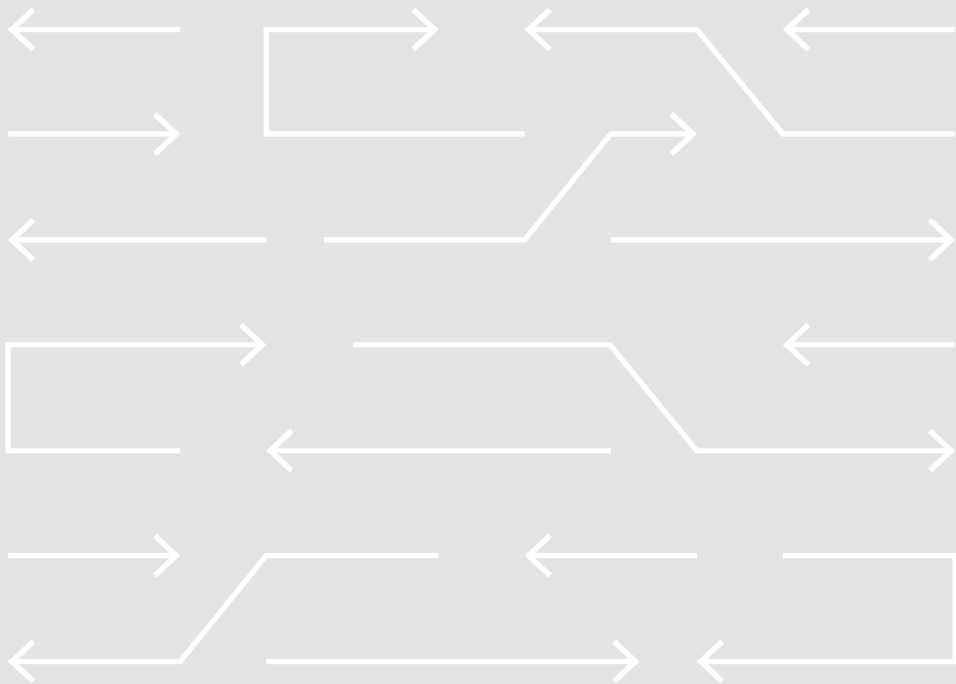
En el caso que acabamos de analizar, es notorio que existen circunstancias propias de la historia de la cooperativa pero también de la rigidez del sector, que explican las dificultades para generar esa cultura autogestionada, así como la convivencia de actores que aún siendo parte del sector trabajador, disputan espacios recurriendo a estilos y mecanismos pensados para una relación de dependencia. Circunstancias que claramente hacen de este caso, algo atípico en el esquema de las cooperativas de trabajo asociado. Justamente esa atipicidad nos ayuda a comprender las múltiples formas y racionalidades que tienen lugar en nuestras economías y nuestros sistemas de relaciones laborales.

Referencias bibliográficas

- COMISIÓN DE HACIENDA - Poder Legislativo (2020)** Grupo de obreros del transporte del sector cooperativo en <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/6428633.PDF>
- INTENDENCIA MUNICIPAL DE MONTEVIDEO (2020)** INFORME SOBRE TARIFAS Y SUBSIDIOS A USUARIOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS DE MONTEVIDEO LOS CAMBIOS IMPLEMENTADOS Y SUS CONSECUENCIAS en <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/imsubsidiosaltransportedigital.pdf>
- GUERRA, P. (2008)**. La discusión salarial en el cooperativismo, Revista de Estudios Cooperativos N. 1, Montevideo.
- MARTÍ, J. P. (2019)** Cooperativas, Estado y Mercado. Privatización del transporte público de Montevideo a través de cooperativas (1947-2017), Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales N. 39.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)** Acta de consejos de salarios grupo 13 “transporte y almacenamiento”. Sub grupo 01 “transporte terrestre de personas urbano de Montevideo”
- REYES, S. Et Al (2012)**. *Derecho Cooperativo Uruguayo*, Montevideo, FCU.
- UNIÓN COOPERATIVA OBRERA DE TRANSPORTE (UCOT)**, La Cooperativa, Pagina Web Oficial en: <http://www.ucot.net/informacion-institucional/la-cooperativa.php> (Recuperado 29/9/2021).

CAPÍTULO XIV

La opinión de los actores



Introducción

En este capítulo analizaremos las entrevistas realizadas a una muestra de delegados de CUDECOOP ante organismos públicos e informantes calificados con experiencia en tareas de negociación colectiva.

Las entrevistas fueron realizadas en el período Agosto – Octubre de 2021. Se confeccionaron formularios de entrevista y se aplicaron a cuatro dirigentes (parte 1) y ocho informantes calificados con experiencia en la negociación colectiva en las ramas de ahorro y crédito, consumo, agrarias y seguros (parte 2). Once de las entrevistas fueron realizadas de manera presencial y la restante fue completada y enviada por correo electrónico¹.

Representación institucional en políticas públicas

En primer lugar analizaremos la visión por parte de los delegados de CUDECOOP ante la institucionalidad en políticas públicas, a saber, una selección de cuatro entrevistas a representantes ante INEFOP (Alicia Maneiro), INACOOOP (Washington Collazo y Julio Valdez) y FONDOS INACOOOP (Enrique Romero).

El propósito de estas entrevistas es analizar la opinión que los delegados de CUDECOOP tienen respecto al rol asignado en representación del sector cooperativo en particular y de la economía social y solidaria en general, ante los tres organismos en los que mantiene una posición institucional de co-construcción de políticas públicas y por lo tanto también de negociación con otros actores relevantes ya sea a nivel estatal o a nivel de agentes privados. También se pretende indagar sobre algunos aspectos especialmente interesantes para los tópicos desarrollados en el marco de este Informe. Es así que dada las condiciones de informantes calificados de estos entrevistados, se pedirá opinión sobre algunos aspectos específicos de la negociación colectiva en el sector cooperativo que representen.

¹ Las tareas de entrevistas y desgrabación estuvieron a cargo del Lic. Alejandro Gil.

A. Valoración sobre la presencia institucional en los Organismos

Los entrevistados manifiestan una opinión francamente positiva sobre la presencia de la voz cooperativa en los espacios institucionales. A manera de ejemplo:

“Hoy estamos integrando el Consejo Directivo del INEFOP, y es fundamental para el movimiento ser parte de la cogestión de política pública” (AM).

En este ámbito también se destaca como muy positivas algunas conquistas específicas, caso de fondos públicos destinados a la formación para las cooperativas vía el PROCOOP:

“Con respecto a la formación, dentro de los principios cooperativos está el tema de la educación y de la formación y nosotros hemos llevado adelante dentro de nuestras posibilidades la formación ... logrando el PROCOOP /.../ que nos ha permitido acceder a recursos que de otras maneras no los tendríamos” (AM).

Sobre el caso de INACOOOP uno de nuestros entrevistados expresa:

“Creo que en esta cogestión y en estas incidencias en políticas públicas, me parece que le va la vida al movimiento, porque el movimiento por sus características mismas si no tiene una “pata” en el Estado es imposible que de alguna manera siga madurando” (WC).

Otro de los entrevistados, agrega:

“Considero que es fundamental. Creo que INACOOOP no se hubiera podido crear con la ley de cooperativas sin cooperativas ¿no? y cuando hablo de cooperativas hablo de las cooperativas de base, las federaciones y la confederación. En ese orden es de vital importancia que la voz del movimiento se escuche y no solo la voz, sino la gestión” (JV).

Respecto al papel de la delegación cooperativa ante el FONDES INACOOOP su delegado afirma que

“CUDECOOP es la entidad más representativa del movimiento cooperativo, por lo tanto es una voz calificada dentro de la gobernanza pública en general y bueno en particular en el caso del FONDES...” (ER).

Más allá de las particularidades de cada delegación se observa entonces la importancia de una visión estratégica en la que el movimiento cooperativo tenga presencia en los ámbitos de discusión junto a otros actores, esto es, sea parte no solamente de un Diálogo Social desde un punto de vista amplio, sino además un actor decisivo y por lo tanto propositivo en aquellos espacios que se le abren al movimiento.

Luego, en el plano más específico, asoman las luces y sombras de estos procesos. En el caso de INEFOP, el aspecto más cuestionado es el estatus de su participación:

“Ahora bien, nuestra participación en el Consejo Directivo del Instituto tiene algunas “limitantes”, ya que tenemos “voz” pero no tenemos “voto”, y entonces eso hace que esto sea parte de un proceso y de una evolución que nosotros esperamos en algún momento concluir con el acceso al voto” (AM).

El conjunto de los entrevistados se posicionan en la misma línea. A manera de ejemplo:

“Materia pendiente (es) que el poder político se dé cuenta que el INEFOP también tiene que participar con voz y voto, porque solo participa con voz” (JV).

Un aspecto que caracteriza la participación del cooperativismo en INEFOP es la interacción y por ende negociación con otros actores del sistema. A diferencia de lo que ocurre en el FONDES y en INACOOOP, aquí hay que relacionarse no solamente con las delegaciones del Poder Ejecutivo, sino además de los trabajadores y empresarios. Y eso a veces no es tarea sencilla, sobre todo en una institucionalidad que no ha tenido en cuenta al cooperativismo desde sus inicios:

“Al principio (nuestra participación) no fue muy bien vista. Creo que a fines del 2012 hubo solicitudes de las Cámaras, de informes por partes de abogados técnicos, de abogados de prestigio de plaza para que justificaran que nosotros no deberíamos estar ahí /.../ Hoy en día notoriamente el relacionamiento es totalmente distinto.” (AM).

Es interesante cómo nuestra entrevistada observa en los otros actores (trabajadores y empresarios) una suerte de “celo” por la presencia del cooperativismo, que notoriamente rompe con los esquemas habituales del tripartismo. Probablemente se trate de ciertos “dolores de parto” de una concepción de diálogo social y negociación que notoriamente va más allá de los esquemas tradicionales del tripartismo.

Si bien es importante que el sector de la ESS tenga participación en el Directorio de INEFOP, la crítica pasa por las limitaciones de esa concepción tripartita en la que se mal presupone que las gremiales empresariales en definitiva terminan representando a todos los formatos de empresa:

“El no acceder al voto es parte de una mirada tripartita que tiene que ver con el pensar la interacción de las empresas y los trabajadores con el Estado, justamente como que esos son los únicos tres actores válidos y por otro lado también pensar que el movimiento cooperativo y la economía social pueden ser parte de una mirada empresarial...” (AM).

Parecería ser entonces, que esa experiencia de participación en el Directorio de INEFOOP es muy valorada por nuestros entrevistados y puede ser vista además como un primer esfuerzo para mostrar esquemas que vayan más allá del tripartismo. Aún así, el hecho de que solamente se cuente con voz es una clara limitación que muestra la aún poca apertura por parte de los otros actores clásicos. Sin duda que aquí se abre un interesante campo para avanzar hacia mayores consensos lo que nos permite preguntarnos qué tal funciona y se valora el diálogo y la acción conjunta con los otros actores.

En el caso del FONDES INACOOOP se destaca la excelente relación personal con los otros representantes, aunque también se señala que si bien

“generalmente se trata de consensuar, no siempre se puede /.../ pero los ámbitos de diálogos los tenemos, más allá de que como te decía, en esta administración hay una impronta personal de carácter presidencialista” (ER).

En la gobernanza del FONDES se ha establecido que además de la delegación del Poder Ejecutivo y de CUDECOOP, exista representación por parte de las empresas recuperadas por sus trabajadores (delegación conjunta del PIT CNT/ANERT). Nuestro entrevistado, además de ser representante de CUDECOOP es notoriamente un activo dirigente de una de las empresas recuperadas más emblemáticas del país, por lo que fue consultado sobre si eso podría implicar alguna dificultad. La respuesta fue negativa:

“Representamos instituciones y representamos movimientos, cada uno con su perfil propio, entonces en esa perspectiva hemos tenido coincidencias y discrepancias” (ER).

En el seno del INACCOOP -la institucionalidad mayor en materia de política pública cooperativa- también se destaca el buen relacionamiento en todas las administraciones:

“Si bien obviamente la visión a veces política no es la misma que la visión del movimiento cooperativo, nos sentimos escuchados, por este directorio y desde mi punto de vista por el anterior también (JV).

En INEFOP, por su parte, nuestra entrevistada nos comenta que ese clima de recelos lógico en el inicio de la experiencia del esquema 3 + 1 ha ido mutando hacia un relacionamiento muy positivo, agregando: “Es una realidad que, si bien hoy no tenemos voto, no se nos hace callar, podemos aportar nuestra postura, opiniones, participamos de todas las comisiones” (AM).

B. Los desafíos

Consultados sobre los desafíos en materia de negociación con los otros actores, algunos de los entrevistados responden con propuestas concretas que están a estudio de las partes:

“Ahora sin ir más lejos estamos trabajando en una propuesta de reflotar y mejorar algún sub-fondo que en algún momento tuvo el FONDES para asistir técnicamente a los proyectos de la economía social y el cooperativismo” (ER).

Otros, prefieren mencionar desafíos de más largo aliento, caso de la intercooperación o de la formación de los dirigentes:

“Ahí hay una herramienta que es la inter-cooperación, ese es el desafío que tiene el movimiento cooperativo /.../ Aquí el movimiento cooperativo con un sistema de inter-cooperación tiene que pensar que si un productor rural planta y hay una cooperativa de seguro que le asegura esa plantación y hay una cooperativa de ahorro y crédito que le da el crédito y hay una cooperativa de consumo que se lo venda, el circuito cerro. Entonces el gran desafío es no vernos como una isla cada uno sino vernos como un archipiélago varias islas juntas pero que formamos parte de un mismo continente” (JV).

“El factor de formación y de capacitación de dirigentes es realmente fundamental, porque es la única forma de que se puede salir adelante, en todo aspecto es la capacitación. Lo que es formación y especialización es fundamental” (WC).

Las miradas sobre el cuatripartismo y algunas complejidades en materia de relacionamiento con los otros actores

El conjunto de entrevistados/a muestra coincidencia en cuanto a avanzar hacia un escenario cuatripartita en el que el sector asociativo tenga una presencia de mayor protagonismo:

“Creo que la participación en esos ámbitos es fundamental, porque somos una parte importante en la sociedad” (ER).

Esa mirada estratégica del movimiento cooperativo es sintetizada de la siguiente manera:

“Nosotros hace muchísimo tiempo pedimos llegar al Consejo Superior Tripartito, lo pedimos porque tenemos socios que participan de la negociación colectiva, pero cuando llega el momento de firmar resoluciones, es decir cuando se llegan a acuerdos, lo firman las socias de consumo la cámara de comercio, porque no se nos reconoce la participación allí en el consejo superior” (AM).

Como se puede observar, asoma como reivindicación concreta, la posibilidad de formar parte del Consejo Superior Tripartito (órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales²), un anhelo que implicaría más allá de la eventual modificación de la Ley 18566 (quizá podría saldarse por una nueva Reglamentación), avanzar hacia retos más arduos, caso de ir desarmando una lógica de acción colectiva muy arraigada en el país.

De esta manera, el escenario no es evaluado de forma sustancialmente positiva:

“Por ahora no veo un escenario favorable para eso, no quiere decir que tiremos la toalla, seguiremos trabajando” (AM).

En la misma línea otro de nuestros entrevistados sostiene

“Quizás sea una aspiración, quizás sea un objetivo a lograr, pero que va a tener un montón de escollos en el camino y lo tiene actualmente...” (WC)

A la hora de tener una explicación sobre porqué aún se está lejos de esa aspiración asoman como interesantes las lecturas que se hacen sobre los dos actores que representan el binomio capital vs trabajo al que nos referíamos

² El Consejo Superior Tripartito está integrado por seis delegados del Poder Ejecutivo, otros seis de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de alternos de cada parte.

en la primera parte de este Informe. Uno de los entrevistados, con larga experiencia en la negociación colectiva en su cooperativa y también con experiencia sindical, afirma convenido que

“El cooperativismo no está representado, porque si en el Consejo Superior de Salarios quienes dictan los salarios son los empresarios con mayor poder de este país y sus abogados, claramente van a tirar por sus intereses /.../ ¿El cooperativismo tendría que estar? Y claro que tendría que estar, porque hay un millón de cooperativistas, ahorro y crédito, trabajo... Cuando se dicta una pauta salarial para un trabajador no se utiliza el mismo criterio” (JV).

Otro de los entrevistados, expone que aún dentro de una misma clase, la trabajadora, hay diferentes visiones entre sindicatos y cooperativas que también condicionan la posibilidad de acceder al formato cuatripartito. Abonando las complejidades a las que nos referíamos en capítulos anteriores, sostiene:

“Te voy a dar un nombre en concreto: las diferencias que tiene el movimiento cooperativo con el PIT-CNT son notorias. Quien visualiza ese tema desde afuera dice “ambos formados por trabajadores” entonces si vamos a eso... realmente tendríamos que coincidir en un montón de cosas que en los hechos no se da eso.

Hoy por hoy el PIT-CNT tiene sus representantes pero no han podido en un montón de cosas... llegar a una conclusión.

Te cito otro ejemplo, yo integré durante años la dirección nacional de FUCVAM, pertenezco al movimiento de vivienda, nosotros vivimos desde FUCVAM con muchísima preocupación y sé que compañeros de FECOVI también la vivieron, la dirección que tomó el PIT CNT de ir por la vivienda de propietarios -el Plan de Vivienda Sindical- cuando nosotros de alguna manera “bregamos” por otro objetivo - la vivienda como propiedad colectiva” (WC).

Como puede observarse, el relacionamiento sindicatos – cooperativas presenta ciertas dificultades más allá de las notorias cercanías en diferentes temáticas. Para el caso de organizaciones muy hermandas como FUCVAM y el PIT CNT, asoman en varias oportunidades referencias a cómo el Plan de Viviendas Sindicales generó posiciones muy encontradas. En el caso de las cooperativas de trabajo, ese relacionamiento entre la cooperativa y el eventual sindicato -analizado con detenimiento en los capítulos IX y XIII- también muestra por momentos acercamientos, por otros momentos dificultades.

Un dirigente con notoria actuación sindical y cooperativa, que además integra la ANERT analiza ese vínculo a partir de la experiencia de su cooperativa de base. Como puede observarse, existen una serie de problemáticas que no se resuelven fácilmente:

“Primero que nada, voy a hablar de FUNSA COOP por razones obvias ¿no? Allí la cooperativa tuvo origen en el sindicato de la empresa en donde en unos primeros años, se hizo un trasplante casi directo de lo que fue la dirección del sindicato hacia la dirección de la cooperativa y que a su vez los integrantes del sindicato éramos casi el 100% de los integrantes de la cooperativa, por lo que hubo confusión de roles en unas primeras instancias en los primeros años de actividad. Después el paso del tiempo y acostumbramiento de los primeros roles trajo una nueva realidad, una realidad diferente y creo que hasta el día de hoy no hemos logrado asumirla” (ER).

Señala luego cómo a veces los trabajadores confunden el rol de dirigente cooperativo con el de una suerte de patrón, o que ha llevado a conflictos muy parecidos a los que existen en cualquier empresa tradicional:

“No asumimos que somos propietarios de la empresa en la que trabajamos y que ya dejamos de tener una relación obrero- patrón y que quienes están a cargo de la dirección de la empresa son tan cooperativistas como cualquier cooperativista, cumpla la función que cumpla. Esas son cosas que necesitamos hacerles hincapié todos los días de nuestra actividad ya que tenemos la tendencia hasta casi natural de identificar a quien esté en la dirección de algo como un falso patrón que no lo es. Esa es una situación que por lo menos acá en FUNSA se ha dado” (ER).

Consultado respecto a si observa algún sentido a la existencia de un sindicato en cooperativas de trabajadores/as señala con claridad:

“Si vamos a algo puro químicamente, digamos en una cooperativa que se mantenga con sus principios y valores tal cual deben ser, con una conducción democrática, con transparencia en la gestión y con el mismo grado de igualdad entre todos sus socios, creo que no sería necesario un sindicato” (ER).

Otro de los entrevistados, dada su experiencia como dirigente en el cooperativismo de vivienda, fue consultado sobre el vínculo con el movimiento sindical y un caso de notoriedad ocurrido años atrás cuando se ocupó

una cooperativa de vivienda. Sobre esto último manifiesta una postura dialogante en los siguientes términos:

“La ocupación a veces se llega por falta de dialogo, o intransigencia. No por venir yo de un sector de trabajador puedo decir solamente intransigencia del factor empresarial o de la patronal: muchas veces también nosotros cometemos errores y me parece que el movimiento en su conjunto es un movimiento que tiene que tener en cuenta. Abordemos las temáticas, agotemos las instancias de dialogo y si esas instancias de dialogo se terminaran y no hubiera otra salida, bueno quizás la ocupación sea ideal. Entonces por eso al principio te decía (que) depende de la mirada, el contexto en el cual se trató, y hay cosas que realmente suenan muy fuertes como palabra o como expresión, pero también tiene sus enormes atenuantes de acuerdo al contexto en el cual ocurren” (WC).

Respecto a otras diferencias surgidas en el campo popular, como algunas posiciones que señalan que el sistema de ayuda mutua conspira contra el trabajo asalariado del profesional del sector, sostiene el mismo entrevistado:

“Es un tema que yo no sé si en algún momento se saldrá... ahí va también va aquello que hablábamos anteriormente del margen de tolerancia que debemos tener. Se me ocurre que entrar a reivindicar banderas de principio como puede ser que la falta de salario, cuando ese trabajador está haciendo su vivienda, su propia casa, es un tema que me parece que merece otra consideración, no es el trabajador de un empleado de una empresa de construcción y lógicamente yo estoy compitiendo con él

No, no estoy compitiendo con él... porque yo de alguna forma apporto mis horas de trabajo para que la vivienda en la cual van a habitar mis hijos me salga más barata, es un poco la contrapartida que yo tengo que poner para el préstamo que me otorga el Estado y que yo lógicamente en los años que se pacte se le va a devolver, es un elemento que del movimiento cooperativo hasta el día de hoy se puede jactar de que el cooperativismo honra sus compromisos y honrar sus compromisos es cumplir con todos los acuerdos a que se llegue, se compromete a devolver un préstamo en 25 años bueno más allá de dificultades, no será 25 será 27 de acuerdo a las circunstancias, pero se cumple y se paga y ese es un elemento grande. Entonces desde el principio verlo como un rival me parece que no, me parece que es sentarse y conversar...” (WC).

Otra delegada, también con experiencia en el cooperativismo de vivienda, nos ofrece su opinión al respecto, expresando que posiciones de ese tipo son las que alentaron el Plan de Vivienda Sindical en aras de una más rápida gestión de obras:

“Es una discusión que en algunos ámbitos de algunos sindicatos sigue estando, el cuestionamiento de que el trabajador tiene que trabajar 8hs, que es una realidad porque trabajar en un proceso de obra es muy difícil de cumplir. Lleva muchísimo sacrificio trabajar en una cooperativa, además hoy en día uno no puede dejar de trabajar, y no todos están preparados para hacerlo” (AM).

Por su parte, consultada sobre si veía en el horizonte la posibilidad que las cooperativas negociaran por fuera del tripartismo clásico, se muestra cauta habida cuenta el relacionamiento histórico entre FUCVAM y el SUNCA:

“No sabría decir de FECOVI. De FUCVAM hay un relacionamiento muy fuerte con en SUNCA, hay una identificación de que los temas salariales y los temas que tienen que ver con todo tipo de reivindicación o de preocupación para el personal de la cooperativa, tiene que ver con cosas que maneja el SUNCA que esa es su expertise, se lo respeta...” (AM).

Respecto al caso mencionado antes, de la ocupación en una cooperativa, la respuesta es similar a la anterior en el sentido de buscar el diálogo:

“Las cooperativas muchas veces juegan en tomar decisiones y van en contra de los derechos del trabajador, entonces cuando se veía que la cooperativa había hecho alguna movida no correspondida, se buscaba generar el diálogo y buscar soluciones. La Federación asumía las responsabilidades /.../ Situaciones así hubo más que nada por toma de malas decisiones” (AM).

Otro de los entrevistados proviene del cooperativismo de consumo, por lo que le consultamos si acaso existen diferencias de intereses entre los cooperativistas y los trabajadores asalariados. Su respuesta pone énfasis en el carácter también de trabajador por parte del cooperativista:

“El cooperativista es un trabajador. Entonces cuando va a tener una instancia con un trabajador asalariado en la cooperativa primero no se debe olvidar que es un socio más y por tanto el dirigente lo único que tiene es una carga más que le da su compañero de administrar los bienes de la mejor manera, pero eso no pasa por avasallar al trabajador /.../ La relación de patrón clásico empleado en un dirigente

en una cooperativa y un empleado en una cooperativa tiene que ser diferente por los propios valores que tiene el cooperativismo.” (JV).

Consultado sobre las restricciones legales para que el trabajador asalariado asuma roles también como dirigente cooperativo (ver Capítulo II de la Primera Parte de este Informe) nuestro entrevistado se muestra contrario a lo dispuesto por el Art. 22 de la Ley 18407:

“Yo creo que para una gestión democrática la primer condición que tiene que tener una persona que es el socio de una cooperativa de consumo, es ser elegible y ser elector. Lamentablemente en los estatutos que hay vigente hoy en la reglamentación vigente, a los funcionarios no se le permite elegir ni ser elegidos” (JV).

Por esa razón, se muestra partidario de la presencia de esos trabajadores en los Consejos Directivos por medio de delegaciones:

“Yo soy partidario de que los consejos directivos tienen que tener un delegado. Por eso es que los estatutos no les permiten ser electores y elegibles, pero sí estar representados con voz en los consejos directivos. ¿Por qué? Porque parece que es de orden por lo que veníamos diciendo anteriormente: la gestión, la importancia de su trabajo, saber que pueden y su exposición y sus argumentos sobre determinados temas van a ser escuchados y luego negociados pero creo que deben tener su lugar en el consejo directivo, tienen que ser escuchados y valorados como corresponden las expresiones y los argumentos que los trabajadores presentan, siempre tratando de mejorar las gestiones” (JV).

Informantes calificados con experiencia en negociación colectiva de diferentes ramas del cooperativismo

En este apartado se analizan las opiniones y visión por parte de una muestra de informantes calificados con experiencia en la negociación colectiva en diferentes modalidades del cooperativismo. Esa muestra la integran Alfredo Lamenza (Asesor Legal CUCACC), Miguel González (asesor legal FUCC), Germán Gorga (Presidente CUCAC), Stefania Silveyra (Vice Presidente CAF), Diego Saavedra (Gerente General CLU), José Trípodí (Presidente FUCC), Ismael Blanco (dirigente sindical AFCC), Andrés Eola (Gerente General Surco Seguros). Como puede observarse, en este

caso las unidades seleccionadas refieren a las modalidades cooperativas de consumo, ahorro y crédito, agrarias y consumo. Se tratan de aquellas cooperativas de usuarios y productores en las que existe una intensa negociación colectiva tanto a nivel tripartito como bipartito. Sobre el perfil de los entrevistados, se intentó seleccionar tanto a dirigentes sociales como a profesionales que revisten como técnicos contratados a los efectos de llevar adelante las tareas de asesoría. Finalmente, habida cuenta algunas particularidades específicas del sector de consumo, en la que algunos trabajadores sindicalizados han asumido ciertas tareas de gestión, se sumó una entrevista a uno de los dirigentes sindicales que justamente aúna ambas condiciones.

Las variables a analizar para este conjunto de entrevistas han sido las siguientes:

Variables genéricas:

sexo; edad; condición en la que participa; años de experiencia en tareas de negociación; grupo/subgrupo en el que participa; federación o sector que representa; características de la delegación para el sector; profesión.

Relevamiento de opinión:

opinión sobre si las cooperativas presentan una identidad específica; opinión sobre adecuación del modelo tripartito para las cooperativas; opinión respecto a propuesta de avanzar hacia formas cuatripartitas; opinión sobre propuesta de participación del sector cooperativo en Consejo Superior Tripartito; opinión sobre clima de negociación; opinión sobre clima de negociación al interior del sector; opinión sobre estilo de negociación de los sindicatos.

Variables acción negociadora:

Vínculo con cámaras empresariales del sector; vínculo con los sindicatos de trabajadores del sector; temáticas negociadas en el sector; niveles salariales del sector en comparación con la competencia; temáticas abordadas a nivel bipartito; FODA en materia de negociación colectiva; presencia de actividades de formación en materia de negociación colectiva.

Análisis de las entrevistas

Los entrevistados son mayormente varones (7). El recorte de edades es más variado, abarcando el rango que va desde los 27 hasta los 77 años de edad, con una moda que ronda en torno a los 50 años de edad.

Respecto a la condición en la que participan los entrevistados en las instancias de negociación colectiva, dos de ellos participan en calidad de dirigentes sociales en carácter honorario, uno en calidad de dirigente social

rentado, también se entrevistaron dos Gerentes y otros dos funcionarios rentados, además de un último entrevistado que aúna varias condiciones.

La cuarta variable consiste en los años de participación que han tenido los entrevistados en el desempeño de tareas de negociación colectiva, es decir, la experiencia en negociación. En esta variable las respuestas de los entrevistados han sido diversas, aunque en un rango que va desde unos pocos años hasta varios lustros de experiencia.

Ante esta variable una de las entrevistadas respondió “hace 3 años en las negociaciones en sí... pero en realidad el tema se trata en la directiva siempre y hace 7 años que estoy integrada”.

Otro de los entrevistados agrega que participa en las negociaciones “desde que se fundó la cámara, hace 20 años. 22 ponéle, porque dos años antes nos juntamos para organizar la gremial”.

También se les consulta los años que han negociado en Consejos de Salarios, donde sólo tres de los entrevistados han contestado, uno cuenta con 4 años de negociación en los Consejos, otro 16 y otro 14 años.

El entrevistado José Trípodí agrega que ha negociado en Consejos de Salarios “desde que estamos en la FUCC, bueno antes yo era delegado de mis cooperativas de base en la FUCC y a partir del 2014 presidente, pero muy pocas veces participe, porque nosotros tenemos un grupo técnico asesor de abogados que son los que participan...”.

El Ing. Agr. Diego Saavedra menciona la presencia de un profesional para las negociaciones en los Consejos, “...yo no negocio... hay un negociador profesional que es contratado... es un abogado laboralista”.

La variable que determina el grupo y subgrupo en los que participan los entrevistados actualmente, está compuesta por el Grupo 4 de Industria Textil, Subgrupo 1 Lavaderos, peinadurías, hilanderías, teje; Grupo 22 Ganadería, Agricultura y actividades conexas; Grupo 23 Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incl. en el grupo 22; Grupo 14 Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones, Subgrupo 5 Cooperativas de Ahorro y Crédito, Capítulo 01. Cooperativas de Capitalización; Grupo 14, Subgrupo 8 Compañías de Seguros; Grupo 10 Comercio en General, Subgrupo 24 Cooperativas de Consumo. Al a hora de responder por los espacios de negociación, algunas respuestas se limitan a explicar la ubicación en el mapa, en tanto otras avanzan en los primeros cuestionamientos.

A manera de ejemplo, el Gerente General de Surco Seguros, Andrés Elola, expresa que

“estamos integrados al sector financiero y somos aportantes a una caja bancaria, nosotros no tenemos una actividad bancaria tradicional. La actividad de seguros es una actividad específica, que tiene una dinámica de negocios específico, y de un comienzo se logró

que eso fuera reconocido por el Ministerio de Trabajo, las autoridades se definió un subgrupo del sector seguros”.

José Trípodí, Presidente de la FUCC, por su parte, añade que las cooperativas “lamentablemente están en un subgrupo de comercio que no tendría porqué estar en comercio. Y la hemos luchado y no hemos podido conseguir un grupo de cooperativas, que es lo lógico...”.

Ante la variable sobre el sector cooperativo al que representa cada uno de los entrevistados, como ya se adelantó, forman parte del sector seguros, agrícola, Ahorro y Crédito y consumo; aunque la realidad es que varios entrevistados trabajan en diferentes niveles.

Así, por ejemplo, Miguel Goncalvez expresa que actualmente representa “a nivel de federaciones a la FUCC. También representamos actualmente dentro de la modalidad de cooperativas de consumo a CUTEANTEL, que es parte de la FUCC. Y hemos asesorado a otras cooperativas”.

Por otro lado, Germán Gorga nos explica cómo su función forma parte de una tarea colectiva que remite a la intercooperación, ya que señala representar

“a todas las cooperativas del sector, serán 65 más o menos. Están vinculadas a la Cámara por el Consejo de Salarios. Tenemos un fondo solidario que lo generamos los Consejos de Salarios, para pagar entre todas las cooperativas el delegado nacional de todos los trabajadores. Es un proyecto colectivo intercooperativo ”.

Dentro de esta variable, sector cooperativo al que representa, también se les preguntó a los entrevistados si existía participación de otros delegados en representación de dicho sector, también se les consultó si estos delegados son dirigentes o profesionales rentados. Las respuestas incluyen subsectores en los que no hay otra representación cooperativa (caso de Central Lanera y SURCO) hasta otros donde lógicamente hay una intensa actividad, caso de las agrícolas.

En tal sentido Stefania Silveyra, nos explica cómo se trabaja a la interna de CAF:

“... Damonte sería como al que le encargamos todo el tema, pero siempre se trabaja además de llevar al consejo un tema en particular, además de que en el consejo tenemos los 27 consejeros de las distintas cooperativas. Por lo general se trabaja en un subgrupo de los que están en ese tema y hay un representante político por lo general un presidente de la cooperativa que pertenece al subgrupo y un técnico que por lo general es el gerente de la cooperativa” (ES).

Lamenza y Elola, por su parte, expresan que otros profesionales se suman al trabajo rentado de los sectores que representan.

Otro de los entrevistados, Germán Gorga, menciona que “hoy en el Consejo de Salarios puntualmente tenemos dos abogados. En principio éramos dirigentes que negociábamos.”

El entrevistado Miguel Goncalvez manifiesta que sí hay participación de otros delegados, “... tanto a nivel técnico como a nivel político. A nivel técnico ha participado también la Dra. Natalia San Martín, y a nivel político en la última ronda tuvimos a Nancy Cuadra y Julio Valdez”.

A continuación se presenta el perfil profesional de cada uno de los entrevistados:

- Ingeniero Agrónomo
- Economista
- Técnico Asesor en RRL
- Abogado y Escribano Público
- Especialista en marketing.
- Abogado
- Técnico prevencionista (actualmente jubilado)
- Abogado

Como se puede observar, si bien el perfil es variado, se destaca la profesión jurídica, sobre todo por parte de los técnicos rentados por las organizaciones.

En base a la experiencia de los entrevistados, se les consultó si en las negociaciones en los Consejos de Salarios las cooperativas tenían una determinada **identidad específica**. El propósito de esta pregunta es seguir indagando sobre una temática que comenzábamos a exponer en el Capítulo I de este Informe y que además tiene particular importancia a la hora de justificar otro tipo de presencia cooperativa en el sistema.

La mayoría de los entrevistados respondieron que las cooperativas sí tienen una identidad específica cuando se negocia en Consejos de Salarios. El Gerente de la Central Lanera el Uruguay, por ejemplo, fue muy enfático en señalar que “acá no hay patrón...está muy diluida esa figura del patrón y eso creo que entonces favorece también las relaciones laborales”.

Una de las principales diferencias que mencionan los entrevistados es la forma de negociar, partiendo de la base que se debe considerar todos los aspectos sociales de los socios y trabajadores que integren la cooperativa. Ésto podría generar un enlentecimiento de las negociaciones, ya que las decisiones deben tomarse de la manera más participativa posible. Ante esta situación, uno de los entrevistados alude a que “lo importante es mantener la sustentabilidad de las cooperativas, por eso también fue que pusimos abogados para agilizar la negociación, que no haya tanto desequilibrio en relación a las que ya estaban consolidadas”. Otra de las diferencias a destacar, como hace el Dr. Ismael Blanco es la particular y atípica asunción de roles por parte de los trabajadores que también son socios de las

cooperativas: “... de un lado son trabajadores en relación de dependencia de una unidad productiva cooperativa y del otro lado también son trabajadores que dirigen una cooperativa...”.

En las entrevistas también se mencionan otras diferencias, como la gestión por los propios socios, mayor nivel de participación de trabajadores, la ausencia de la figura de patrón, así como el hecho de orientar su gestión en el marco de distintos valores y principios.

El entrevistado Miguel Goncalvez expresa:

“La diferencia más importante, tal vez, está dada en la naturaleza misma de las cooperativas como organizaciones de la economía solidaria, social. Entonces son muchos particularismos que hacen que sea una cuestión distinta que obviamente a la hora de reflejarse en negociaciones colectivas a nivel de relaciones laborales tenga sus particularidades. Eso hace que los funcionarios tengan un régimen muy beneficioso, porque justamente al ser las cooperativas gestionadas por colectivos que reflejan en definitiva a los propios trabajadores, empleados en distintas áreas”.

Otro de los entrevistados razona de manera muy interesante acerca de un cierto dualismo que presentan las cooperativas que compiten en el mercado con otras empresas. Si bien el consumidor les exige un buen servicio, sin distinguir en tal sentido la razón social del negocio, en lo sustantivo se aprecian diferencias. Abona Elola:

“Por otro lado, nosotros tenemos algunas diferencias, no solamente de estilo, sino de fondo, con otras organizaciones económicas. En Surco el servicio que damos es privilegiado, por encima de los excedentes. El lucro no es el sentido de la actividad, y eso se nota a nivel del gobierno corporativo hay una identidad bastante fuerte entre los que son los principios del cooperativismo y lo que son las buenas prácticas del mercado asegurador. El mercado asegurador por definición es una transferencia solidaria de riesgos, que hoy se hace a través de empresas, pero históricamente el seguro fue un producto mutual. Mutualistas compartían los riesgos en una comunidad de suerte, por si un miembro de ellos, de los mismos de esa comunidad, tenían un problema, todos los socorrían.

Eso es una identidad mutual muy fuerte de la actividad aseguradora. Entonces, en el caso nuestro tenemos una buena combinación de principios y valores propios del cooperativismo con principios y valores propios de la actividad”.

Opinión sobre tripartismo y cuatripartismo

Los entrevistados en su mayoría coinciden de forma positiva respecto a la necesidad de contemplar la identidad cooperativa a la hora de establecer políticas de negociación. Para algunos, eso implicaría un mayor desarrollo de la negociación a nivel empresarial: Señala Elola:

“Cuando la política pública quiere tratar a todos igual, ahí es donde empiezan las dificultades, porque no todos tenemos las mismas caras, no todos tenemos los mismos incentivos empresariales, y ahí en el promedio se dan los imprevistos. Capaz que es mejor un vínculo bis a bis, empresa a empresa. Pero bueno, también hay que entender que en aquellas empresas con más desbalance en la parte empleadora y la parte trabajadora, que haya un regulador que establezca un piso parece razonable”.

Por otra parte, Gorga propone una mayor presencia del movimiento cooperativo impulsando la idea que todas las federaciones integren los Consejos de Salarios:

“nosotros consideramos que es un buen momento para comenzar desde abajo...de las bases... planteamos en Cudecoop que todas las federaciones se integraran al Consejo de Salarios a defender sus cooperativas, pero bueno hay distintos criterios, cada cooperativa tiene su criterio – las de trabajo tienen su criterio, las de vivienda tienen otro, las de consumo tienen un sub-grupo -...”.

Stefanía Silveyra, por su parte, es enfática en cuanto señalar las debilidades de un tripartismo que no reconozca modelos alternativos:

“el problema de que evidentemente no tenemos nuestro lugar que represente nuestra identidad, porque si te paras con los empresarios probablemente hay cuestiones que no las veamos igual y encontramos esas diferencias a la hora de negociar, con los trabajadores lo mismo y ni que hablar con el Estado”.

Respecto al cuatripartismo, hay posiciones diferentes. La de Elola, por ejemplo, es una lectura desde su propio sector (Seguros) y no desde el conjunto del cooperativismo. Eso explica una opinión más bien afin a mantener el actual equilibrio de tres actores: “El nuestro es un sector que funciona bastante armónico diría yo, así que en el sector de seguros no siento que esté faltando un actor. No puedo hablar de otros actores”.

Tampoco es favorable la postura del Gerente de la Central Lanera. El discurso de Saavedra es categórico en cuanto no hacer distinciones entre los actores:

“No no me parece adecuado, las cooperativas no dejan de ser una forma de organización económica, por ejemplo, el caso de las cooperativas de consumo donde se juntaron 1000 2000 o 5000 personas para crear las cooperativas de consumo, pero los efectos de la negociación no tienen que tener ningún diferencial con el supermercado de enfrente...”.

Encontramos en estas dos posiciones menos favorables al planteo cuatripartita un hilo común: se trata de cargos gerenciales que probablemente no estén involucrados en lecturas más propias del cooperativismo como sector y como movimiento que aspira a lograr mayor presencia en el escenario político. Por fuera de estas dos opiniones, y salvo una tercera postura en la que se prefiere no opinar (es el caso de Lamenza quien en virtud de no conocer “al detalle” la postura del cuatripartismo evita una opinión) en el resto (incluido todos los dirigentes del movimiento entrevistados) hay una posición favorable respecto al modelo cuatripartito, como forma de otorgar una mayor representación al sector de cooperativas.

Stefanía Silveyra, es una de las entrevistadas que apoya esta postura, e indica:

“el cooperativismo es muy heterogéneo y los modelos de las cooperativas también son muy distintos entonces seguramente cueste mucho ocupar esa cuarta silla o puede ser un desafío todavía más grande que aquel desafío de aquel negociador de la cooperativa de base que tiene que tomar la decisión por todos los socios. Aún así, como viene a ser en un ámbito mucho más general, también puede ser pertinente. Será cuestión de hacer el ejercicio de lograr representarnos entre todos, pero sin duda que es oportuno y es un gran desafío de cómo lo vamos a llevar a la práctica”.

Miguel Goncalvez, asesor de la AFCC, continua en la misma línea y señala:

“Entiendo que es acertado lo de CUDECOOP justamente porque hay que interpretar que las cooperativas son un sector distinto de la economía. Hay que ver que debemos tener más de un millón de socios cooperativistas en el país, en las distintas modalidades, y todo eso se tendría que ver reflejado al menos en este tipo de instancias también”.

Ismael Blanco, quien tiene la particularidad de ser dirigente sindical pero además una interesante experiencia en la gestión cooperativa, acompaña dicha postura:

“me animo a decir que estoy a favor y que podremos generar un cuatripartismo ¿y por qué? ... por el principio de especialidad. Y lo digo no peyorativamente hacia otras ramas o hacia otros actores: creo que el cooperativismo tiene que tener un ámbito en temas que son específicos y que son de conocimiento en temas que son de ese espacio”.

También hemos consultado sobre qué opinión se tenía respecto a la posibilidad de integrar el Consejo Superior Tripartito.

Los entrevistados en su mayoría indican que sería apropiado una integración de ese tipo, aunque también surgen resistencias. Es el caso de Saavedra, para quien “el sector cooperativo es muy heterogéneo, es muy difícil y además no tiene sentido, tenemos una diversidad muy grande. Las cooperativas están en todos los sectores de la economía tenemos todos los tamaños, todas las formas de organización”. Como se puede observar, en este discurso hay resistencia a la idea que el cooperativismo participe en instancias de ese tipo bajo el argumento de la heterogeneidad. Otros entrevistados, caso de Elola, tampoco se muestran favorables a esa postura aunque su respuesta es más de corte abstencionista:

“No no puedo opinar, no lo sé, porque ya digo, que la experiencia nuestra yo ni tengo el espacio, y no tengo esa sensibilidad de que entienda que hay una necesidad de cubrir. La cual no quiere decir que no la haya, ¿no? Yo no puedo asegurar que no la hay, simplemente digo que el sector que yo más conozco no. Es más, le digo: creo que en muchos casos funcionaría mejor con bipartitos, ni siquiera tripartitos”.

El Dr. Alfredo Lamenza ve como positivo la inclusión del sector en el Consejo Superior Tripartito, aunque establece algunas condicionantes:

“Siempre es bueno que el cooperativismo integre la mayor cantidad de órganos de incidencia pública posible en la medida de sus posibilidades. Ahora bien, antes de hacerlo hay que tener un diagnóstico de la situación actual, un análisis de las posibilidades de tener una postura común en el movimiento, del objetivo de tal integración, de la forma en que se integraría tal órgano y de los pro y contras de la misma. Dada la diversidad de autopercepciones en el movimiento (empresa/

trabajadores), y tal vez de percepciones respecto de la situación actual según el sector, no sería una tarea sencilla”.

Las posturas más favorables vienen, como era previsible, de los representantes de la masa de asociados. Dice Trípodí: “Bueno es lo que estamos solicitando hace mucho tiempo”. O al decir de Silveyra: “Si, entiendo que es ese el ámbito adecuado... porque los temas que trata son mucho más generales y desde ahí se puede marcar la diferencia entre las cooperativas como una empresa en particular”. Abona Goncalvez desde su posición como técnico: “Yo estoy de acuerdo, me parece necesario, y sería una razón de hasta justicia social contemplar al cooperativismo a ese nivel”.

Aún así, también dentro de los dirigentes del movimiento cooperativo hay matices. Para Gorga, por ejemplo, si bien exhibe una postura favorable, deja entrever diferencias sobre el alcance de semejante propuesta:

“Nosotros en su momento entendimos que CUDECOOP lo que quería era representar a todos los cooperativistas en la negociación colectiva, pero en los ámbitos de segundo grado. Después creo que se aclaró que lo que querían era estar en el Consejo Superior, sería cuatripartita. Ahí nosotros no vemos bien que suplante a las gremiales - en el bipartito - ahí hubo malentendido en su momento, pero bueno, como la posición era total... pero ahora está bueno, si tenemos la oportunidad de que nuestra organización de cooperativas esté en el cuatripartito está perfecto”.

La postura del Presidente de la Cámara Uruguaya de Cooperativas de Ahorro y Crédito como se observa, parecería ser la de cuidar la representatividad de cada modalidad en sus respectivos grupos/subgrupos pero abierta a la participación de toda la Confederación en el ámbito superior de la negociación.

Sobre el vínculo con las cámaras empresariales y sindicatos

Respecto a las Cámaras se deja en evidencia que la relación es buena y abierta, pero no va más allá de temas puntuales, debido a las diferencias que existen entre los sectores.

Stefanía Silveyra, siguiendo la línea de desarrollar dialogo, y establecer acuerdos, indica:

“la idea en general es acordar por lo menos temas que nos parecen más importantes que realmente tendríamos que estar de acuerdo. Más allá de que son evidentes las diferencias en cuanto a los puntos de vista, y por lo general nos terminamos alineando, el dialogo está y hay un espacio específico para el dialogo”.

Para los entrevistados Jose Tripodi y Miguel Goncalvez, el vínculo con las Cámaras Empresariales es escaso. Goncalvez sostiene que “somos muy distintos y sin embargo estamos dentro del mismo paquete por así llamarlo. Pero no puedo hablar de un vínculo malo, ni bueno, o sea es un escaso vínculo por no decir prácticamente nulo”.

Respecto a los **Sindicatos**, la opinión es francamente positiva sobre el tipo de relacionamiento establecido. En esta línea Miguel Goncalvez señala:

“Con AFCC ha habido un muy buen vínculo francamente. Ha sido muy fluido, sin que nadie pierda de vista su foco de interés, a quién representa, y por lo que tiene que en definitiva negociar, pero ha sido una negociación muy respetuosa y en buenos términos”.

Diego Saavedra, desde su experiencia en el sector lanero, agrega: “Ayuda el hecho de ser una cooperativa porque nosotros los tenemos bien informados de todo...las cooperativas somos más transparentes y eso también ayuda”.

Para el caso de las cooperativas de Ahorro y Credito, también se mencionan opiniones favorables respecto al vínculo con los sindicatos. Dice en tal sentido Gorga: “Bien, muy bueno. Es un vinculo bueno que ha ayudado a mantener las cooperativas con el mínimo conflicto”.

Algunos matices en el relacionamiento laboral son mencionados por Ismael Blanco para quien no todas las cooperativas (en este caso de consumo) se han comportado de la misma manera. Es así que señala el ejemplo del comportamiento atípico (“la excepción en el sistema”) en la cooperativa policial, mencionando algunos hechos recientes:

“ha sido un sindicato perseguido... hace un par de meses en el medio de la pandemia, en el medio de la recolección de firmas por la LUC, hubo un despido. Y además la dirección de esa cooperativa promueve sindicatos que marchen al compás de lo que quiere la dirección. Yo entiendo que ahí hay un componente que también se diferencia de las mayorías de las cooperativas que es el componente sindical de quienes dirigen las cooperativas, yo creo que en la cultura policial quieren aplicar una cultura que no tiene nada que ver con lo

civil del orden y el mando y su vez con un grado de cierta perversión en desconocer, de hacer y deshacer cualquier norma de trabajo y ahí cuando no hay correlación de fuerzas los trabajadores a veces prefieren no reclamar”.

Sobre el clima laboral reinante en sus cooperativas, los entrevistados sostienen en términos generales que es muy bueno, aunque en algunas ocasiones se pueden dar determinados conflictos puntuales que tiene que ver con particularismos. En general los acuerdos son a largo plazo y poseen cláusulas de paz. Jose Tripodi sostiene que han existido situaciones en los que el trabajo en conjunto fue fundamental:

“Por ahora el clima es bueno incluso cuando hemos tenido inconvenientes por leyes que cambiaban como la inclusión financiera y otra ley que perjudicaba porque las cooperativas tienen retenciones: la principal entrada de las cooperativas de consumo y de ahorro y crédito es el sistema de retenciones...Bueno ahí tuvimos que trabajar codo con codo. En un momento las cooperativas llevaron 10 cajones de muertos y las pusimos frente al edificio de las Leyes - Anexo del Palacio “.

A su vez, Andres Elola nos indica la importancia en su sector sobre el clima laboral: “nosotros monitoreamos permanentemente el clima laboral, y nos da a veces un poco mejor, a veces un poco peor, pero siempre desde un lugar alto, un lugar saludable, diría”.

Silveyra, por su parte, destaca lo variado que es tanto el clima laboral como el tipo de vínculo con los sindicatos, dada la heterogeneidad del sector agrícola:

“La verdad que es muy variado... tiene que ver con el porte de las cooperativas después hay otras que han estado creciendo mucho. Entonces en realidad una secretaria era toda la cooperativa y ahora sí tienen mas empleados donde la mayoría son ingenieros agrónomos que trabajan en territorio con el productor”.

Temas tratados a nivel de Consejo de Salarios e impacto del salario en las cooperativas

En algunos casos sostienen que los temas tratados se reducen a establecer los laudos. En su mayoría, sin embargo, señalan que se agregan nuevas temáticas a la negociación que están vinculadas al medio ambiente, condiciones de seguridad, días adicionales de licencia por diferentes razones, día perdido por razones de clima, indumentaria, protocolos, entre otros.

A su vez, Germán Gorga agrega: “se abordan otros temas también. Los temas familiares, temas de género... digamos, los problemas que tengan los trabajadores puntualmente, no sé, mudanzas, licencias... muchos temas de beneficios que se otorgaron...40 tipos de beneficios que se mejoraron”.

Un tema pendiente a nivel de Consumo sería el de las categorías. Dice Trípodi:

“Bueno ahí principalmente el tema de las categorías que nosotros no sé porqué el sindicato nunca se ocupa de ese tema. Nosotros queremos hacer un convenio nuevo, pero marcar bien el perfil de cargo de cada funcionario, que no existe. Lo han ido posponiendo”.

Miguel Goncalvez, también menciona esta temática: “Otro tema era redefinir el tema de las categorías laborales... las actuales son de los años 80 ...el mundo está cambiando. Hay cargos nuevos, el cambio tecnológico, el teletrabajo que ya fue legislado...”.

Respecto a la consulta sobre si las cooperativas pagan mejor que la competencia, podemos distinguir las respuestas dadas para el caso de consumo por un lado y del resto de las cooperativas por el otro. Stefanía Silveyra, por ejemplo, remarca que en el sector del grupo que ella misma pertenece (grupo 22 y 23 y subgrupo hortalizas, al cual integran una cantidad de rubros), ciertas cerealeras pagan mejores remuneraciones que las cooperativas.

Diego Saavedra por su parte destaca, “que para la gente lo más importante son los incentivos por calidad y productividad, que serían un 20%”.

Para Andrés Elola, el énfasis se pone “en las buenas relaciones laborales” que se han logrado en su cooperativa, con salarios que están en el promedio del sector seguros.

Germán Gorga agrega para el caso de Ahorro y Crédito, que “pagamos mejor por ejemplo que las administradoras de crédito” aunque por debajo de los salarios bancarios.

Como dijimos, diferente es la situación en el sector de consumo. Dice Goncalvez que las cooperativas

“pagan más alto comparando con el sector de supermercados, de comercios pagan más alto. Me animo a decir en un porcentaje bastante más alto, no se cual es el mínimo de un supermercado y el mínimo de una cooperativa de consumo es una diferencia muy grande”.

Respecto a los temas tratados a nivel bipartito, las respuestas son dispares. Alfredo Lamenza, por ejemplo es contundente en cuanto a privilegiar las negociaciones a nivel tripartito: “Tenemos por política desde la gremial no ingresar en negociaciones bipartitas, dejando todos los temas resueltos a nivel tripartito”. Ahonda en los motivos Gorga:

“El tema es que nosotros tratamos que no se haga una negociación bipartita porque genera como un cortocircuito a nivel colectivo, entonces tratamos de que todas las ideas se negocien acá y después se transmiten al sector. Lo que no quiere decir que no haya negociaciones bipartitas, y que no se firmen acuerdos bipartitos pero son más bien excepciones. A pesar de que el escenario es tan cambiante, hay una base de negociación tenemos cláusulas de paz y cláusulas de descuelgue”.

Diferente es la situación en los otros sectores. Por ejemplo, Andrés Elola comenta la situación de su cooperativa, que por el tamaño puede privilegiar un determinado estilo de conducción más personalizado:

“nosotros permanentemente tenemos una política de beneficios, que atendemos una serie de factores que no están contenidos en la negociación colectiva. Somos una empresa de 50 personas, a ver, nosotros tenemos una dinámica de reuniones que la gerencia general se reúne periódicamente con los empleados, de base, tenemos distintas instancias de los temas, de las dinámicas”.

Diego Saavedra, por su parte, señala que en la Central Lanera Uruguay, a nivel bipartito, se acordó un pago que alcanzaría el 20% por encima del laudo, por productividad y otro por calidad, eso sería a lo que atañe a lo salarial, pero con otros beneficios, caso de un fondo común para la compra de artículos escolares: “Seguimos teniendo la paz laboral dentro del acuerdo, como una gran cosa”.

Stefanía Silveyra informa que en el ámbito bipartito, su participación es muy escasa o prácticamente nula, y nos aclara el motivo, “... porque

CAF en sí está en la negociación del ámbito tripartito y el bipartito son las directivas y por lo general la gerencia”.

Ahora bien, ¿hay diferencias en las condiciones y clima de trabajo entre las diversas cooperativas de un mismo sector? En otras palabras, ¿cómo repercute la negociación bipartita en las diferentes cooperativas?

Como hemos visto, el sector de Ahorro y Credito prefiere mantener las mismas condiciones en todas sus cooperativas. Como dice Lamenza, “hoy en día prácticamente no hay negociación bipartita sobre aspectos laudados a nivel tripartito”. Germán Gorga en la misma línea expresa el papel que cumple tener un mismo sindicato para todo el sector. “Lo que pasa es que tenemos un solo sindicato siempre el sindicato es AEBU”. En otros casos, la pregunta pierde peso cuando no hay más de una cooperativa en el sector. Eso sucede por ejemplo, con la Central Lanera o con Surco Seguros. Pero en el resto, la situación puede llegar a ser diversa. Dice Silveyra:

“Si, justamente porque depende mucho el porte y para mí la diferencia más grande está en la escala y el contacto con los productores porque justamente el ámbito es distinto y depende mucho el desarrollo de las cooperativas y el perfil del empleado y cómo incide eso en el clima”.

Para el caso del consumo Goncalvez asegura que “en general es bastante homogénea la forma de vincularse con los sindicatos y los trabajadores”. Como ya hemos adelantado, la visión del sindicato es diferente. Blanco fue claro en manifestar que en el seno de la Cooperativa Policial se vive otro clima de trabajo.

Respecto a la consulta de **cómo calificarían el estilo de negociación de los sindicatos** y si hay diferencias en las culturas sindicales en cada cooperativa, Lamenza explica que AEBU es un sindicato muy preparado para la negociación, lo que evita diferencias entre las cooperativas del sector: “El sindicato es el mismo y el desarrollo es muy grande, con delegados capacitados en negociación y profesionales abogados y economistas especializados, ya que el sindicato que representa a los trabajadores es AEBU”.

Agrega Stefanía Silveyra para el caso de las cooperativas agrícolas:

“Sin duda, hay cooperativas que podrán tener gremios, pero hay más de una que directamente no los tiene y hay otras donde el sindicato juega un rol a nivel nacional muy importante, porque tienen un nivel de articulación considerable. Sobre todo, en realidad, es en las cooperativas ganaderas que en general no cuentan con sindicatos... ya las

agrícolas sí, y tienen un accionar bien articulado, tienen un sindicato bastante estratégico”.

José Trípodí opina que no hay mayores diferencias cuando se baja a cada cooperativa de consumo: “No, porque quien lleva adelante las negociaciones es la Asociación de Funcionarios de las Cooperativas de Consumo, entonces eso se discute a nivel del Consejo Directivo de ellos...”

Miguel Goncalvez agrega a lo anterior que de todas maneras sí existen diversas orientaciones a nivel sindical:

“Nosotros en la mesa de FUCEC hemos visto rotar delegaciones, algunos son reelectos pero podría haber algunos matices, sobre todo a nivel de las cooperativas más grandes que hasta llegó a ver hasta tres corrientes sindicales, que suelen ser reflejo de las corrientes de orientación general del propio PIT-CNT”.

Ismael Blanco por su parte analiza nuestra consulta desde el ángulo estratégico del sindicato:

“Lo más grande se negocia en los ámbitos tripartitos o en los consejos de salarios y cuando no hay acuerdo ahí tenemos una cultura. Entonces pedimos que AFCC intervenga y lo llevamos al ámbito tripartito, al Ministerio del Trabajo, porque no solo tenemos más garantía sino también más correlación de fuerzas y además un tercero donde los negociadores de nuestra área son los mismos y conocen y se han especializado en el tema de cooperativas”.

FODA en materia de negociación colectiva para el sector

¿Cuáles son las fortalezas del sector? Esta pregunta la dividiremos según el sector del que forman parte cada entrevistado y respecto al cooperativismo en general.

Cuadro 1: FODA para el sector de cada entrevistado

| Entrevistado | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | AMENAZAS |
|---------------------|---|---|--------------------|------------------------------------|
| Lamenza | Reconocimiento de las particularidades del sector | Continuar la difusión de las bondades de la negociación | N/R | Eventual cambio de reglas de juego |

| Entrevistado | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | AMENAZAS |
|--------------|---|---|---|---|
| Elola | Transparencia | Marca atractiva para empleados talentosos | Capacidad financiera limitado por parte de las cooperativas | Sin amenazas |
| Saavedra | La inexistencia de un patrón | Trabajar más sobre los valores cooperativos | Contrapartes que actúan con inmadurez | Condiciones de competitividad del país / la visión de algunos productores sobre la industria lanera |
| Trípodi | Relacionamiento con el gremio | N/R | N/R | No poder consensuar con el gremio |
| Goncalvez | Buen clima de relacionamiento | N/R | Las altas cargas salariales | Cambios en las prácticas comerciales |
| Silveyra | El peso de miles de productores organizados | Involucrar más a los productores | El poco tiempo del que disponen los directivos | El desgaste de los procesos participativos |
| Gorga | N/R | Cuatripartismo. Ingreso al Consejo Superior de Salarios | N/R | Que ingresara a negociar una contraparte que no conozca de cooperativismo |
| Blanco | Son ámbitos en los que se avanzó en los derechos hacia sus trabajadores | Son organizaciones que no persiguen el lucro | | |

Con respecto al cooperativismo en su conjunto, algunos de nuestros entrevistados no han respondido. Es el caso de Elola, quien ve en el movimiento cooperativo una gran heterogeneidad como para sacar conclusiones. Aún así nos deja su visión sobre lo que piensa es el principal desafío de las cooperativas, esto es, volverse atractivas para personas talentosas. Le sucede lo mismo a Goncalvez, señalando también como explicación la heterogeneidad del cooperativismo. También a Trípodi.

Por lo demás, es interesante la respuesta que nos da Silveyra sobre las FODA en el cooperativismo: “La fortaleza, la oportunidad y la debilidad son casi las mismas: la manera en la que se toman las decisiones, el discutir las tanto o que seamos tantos a la hora de decidir, sin duda te da la fortaleza de que hay un respaldo atrás...”. Sobre esta base, destaca que una de las particularidades del cooperativismo como lo es tener un sistema de gestión democrático y participativo puede verse tanto como fortaleza como debilidad.

Cuadro 2: FODA para todo el sector cooperativos

| Entrevistado | FORTALEZAS | OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | AMENAZAS |
|--------------|--------------------------------------|---|-------------|--|
| Lamenza | Vigencia de los principios y valores | La solidaridad ha permeado en jóvenes con uso de nuevas tecnologías | N/R | No poder acercar a las nuevas generaciones |
| Elola | N/R | N/R | N/R | N/R |
| Saavedra | Ausencia de patrón / Transparencia | Una visión "romántica" que permite evitar mayores conflictos | N/R | N/R |
| Trípodi | N/R | N/R | N/R | N/R |
| Goncalvez | N/R | N/R | N/R | N/R |
| Silveyra | El respaldo de un amplio colectivo | Identificar temas transversales / La organización | N/R | N/R |

Actividades de formación realizadas en el último lustro y demandas

Consultados sobre si las cooperativas han realizado actividades de formación en negociación colectiva en los últimos cinco años, algunos entrevistados responden que sí se han realizado a nivel de CUDECOOP. Ahora bien, organizadas por las entidades de segundo nivel solamente responde de manera positiva Silveyra:

“Si ... sobre todo estuvimos trabajando sobre el decreto específico de lo que es seguridad y salud en el sector rural. - decreto 291. Se incluyó la normativa del consumo de sustancias y después en particular en cada cooperativa hemos hecho talleres sobre todo en temas de capacitación en general, de cómo crecer, después algunas que estuvieron haciendo cambio de personal, las estuvimos acompañando y buscando asesoramiento”.

Respecto a las necesidades o demandas específicas, a continuación se exponen las respuestas por parte de nuestros entrevistados:

Alfredo Lamenza

“La necesidad es que se tengan presentes todos los particularismos del cooperativismo en general, y de cada sector en particular que son muy diversos entre sí en materia de negociación colectiva. En nuestro

sector hemos logrado que se tenga presente tal necesidad a nivel del Consejo de Salarios”.

Diego Savedra

“Yo creo que si hay una necesidad es justamente de lo que estamos hablando de capacitación, capacitar en todas las partes, no solo lo que tiene que ver con negociación sino con relaciones laborales en general en el marco de una cooperativa, y aprovechar las sinergias”

Stefanía Silveyra

“En realidad, uno no puede caer en que tiene que ser un todólogo /.../ Es muy difícil hacer un curso para el cooperativismo al ser tan heterogéneo”.

German Gorga

“Yo creo que el sector tiene que aprender a negociar, no solo en tema de Consejo de Salarios, sino en negociaciones internas. En lo específico del sector, nos lo han manifestado las cooperativas”.

José Trípodí

“Posiblemente no, lo único que yo decía hoy, de hacer una reestructura en los perfiles de cargo porque son muy vagos los perfiles de cargo”.

Miguel Goncalvez.

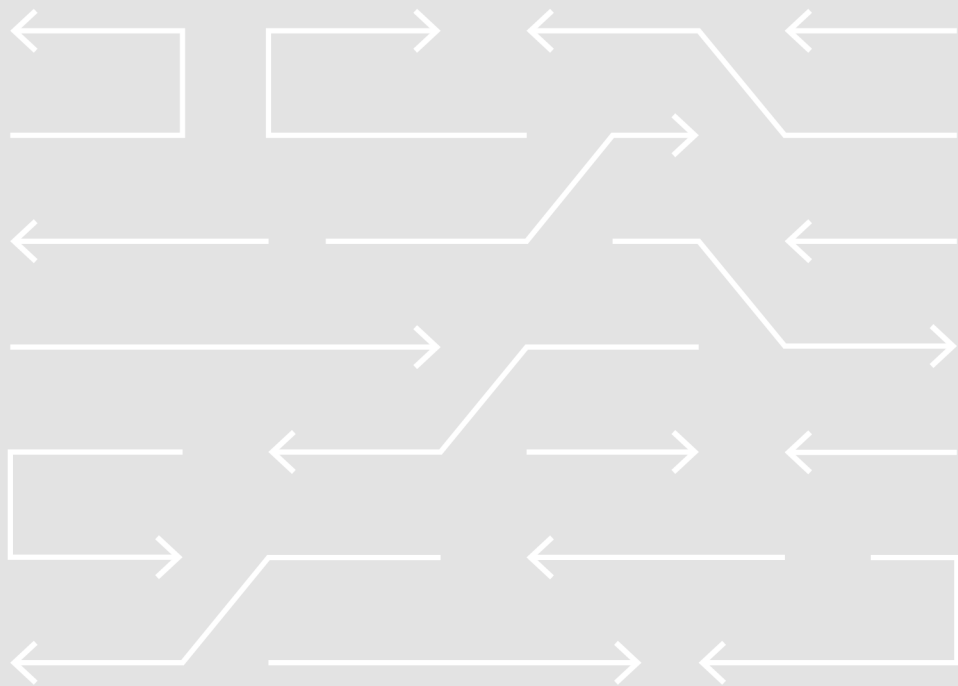
“No al día de hoy estamos bien. Salvo por los temas más macro”.

Como puede observarse, las respuestas van desde la inexistencia de demandas específicas hasta propuestas de trabajo en temas de negociación, resolución de conflictos y relaciones laborales en términos generales, pasando por temas más particulares, que forman parte de la agenda específica de cada subsector.

Dada la riqueza de lo expresado por nuestras entrevistados, en los Anexos se dispone de la totalidad de las entrevistas desgrabadas.

CAPÍTULO XV

Jurisprudencia comentada: dos casos



Introducción

En este, el último capítulo de nuestro informe, realizaremos el análisis de dos sentencias sobre derecho cooperativo del trabajo, relacionadas a la necesidad de agotar la vía interna recursiva y la teoría del acto propio, como manifestación del principio de control democrático y libre adhesión.

En la elección de las sentencias tuvimos en cuenta su relevancia para dar cuenta de cómo el sistema judicial observa la identidad específica de las cooperativas en asuntos que vinculan tanto al derecho cooperativo como al derecho laboral.

(A) Sentencia definitiva DFA-0012-000192/2016, SEF-0012-000121/2016

Tribunal de apelaciones del trabajo de primer turno.

Montevideo, 4 de mayo de 2016.

VISTOS: Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos caratulados: A. A., G. C/ COOPERATIVA DE TRANSPORTE. PROCESO LABORAL ORDINARIO (LEY 18.572) IUE 0002-010822/2015 venidos a de esta Sala en virtud del recurso de apelación deducido por la parte actora contra la sentencia definitiva de primera instancia N° 55/2015 del 15 de diciembre de 2015 (fs. 590 a 623) dictada por el Sr. Juez Letrado del Trabajo de la Capital de 14° Turno Dr. Pedro P. Hackenbruch Peña. RESULTANDO:

1°) Que por el referido pronunciamiento a cuya relación de antecedentes cabe remitirse se desestimó la demanda, sin especial condenación en costas y costos. 2°) Con fecha 1/02/2016 la parte actora interpuso recurso de apelación (fs. 626 a 629 vta.) agraviándose porque se desestimó su pretensión de diferencias de salarios por rebaja de categoría. Solicito que en definitiva se revoque la recurrida, haciéndose lugar a sus agravios y amparándose la demanda. 3°) Por auto N° 39/2016 del 2/02/2016 (fs. 631) se confirió traslado a la contraparte del recurso de apelación interpuesto, evacuándolo la demandada el día 24/02/2016 (fs. 635 a 640 vta.) abogando por el rechazo de los agravios y la confirmación de la recurrida en todos sus términos. 4°) Por auto N° 182/2016 del 24/02/2016 (fs. 641) se franqueó la alzada, con efecto suspensivo. El día 14/03/2016 se recibieron los autos en esta Sede (fs. 646), fijándose fecha para el acuerdo, disponiéndose el pase a estudio de los Sres. Ministros y procediéndose de conformidad con lo dispuesto por el art. 17 de la Ley N° 18.572.

CONSIDERANDO :

1) La parte actora expresando agravios señala, en resumen, que la recurrida si bien cita cuál fue la situación alegada por las partes, no explicita cómo la misma puede ser un elemento fundante para la rebaja de categoría de un jefe. Señala que no fundante para la rebaja de categoría de un jefe Señala se está ante infracciones comunes sino ante divergencias entre el Consejo Directivo y el Jefe de Tránsito, entre diferentes Consejos Directivos e incluso entre integrantes de los mismos. No existieron faltas de tipo laboral ni incumplimientos en el desempeño del trabajo. Por lo tanto, no puede ser que la actuación política de un socio cooperativista amerite su degradación porque el Consejo Directivo no comparte sus opiniones. No puede sostenerse que el tema esté definitivamente cerrado porque el actor no recurriera a la asamblea de socios para plantear su situación ya que tal recurrencia es voluntaria. Además el estatuto de la cooperativa solo prevé el tratamiento de las sanciones disciplinarias por parte de la Asamblea. El actor planteó ante el Consejo Directivo todos los recursos posibles y no recurrió a la asamblea sencillamente porque los estatutos no lo habilitan a hacerlo, además de no ser de uso y costumbre. Agrega que la recurrida no analizó los fundamentos de su pretensión, que además de la ausencia de faltas que ameriten la sanción el procedimiento se encuentra viciado de nulidad, por ser violatorio de los plazos dispuestos en el Reglamento de Disciplina, además de que no se menciona la inexistencia de la retrogradación como sanción. Tampoco se expresa cuál es el fundamento para entender que el actor no estaba apto para cumplir su función y que el Consejo Directivo no cuenta con potestades para removerlo por tal razón. Reitera que la sentencia prácticamente no ingresa al fondo del asunto y se limita a sostener que se cuestionaba la gestión, tomando tal punto como válido, sin fundarlo de modo que existe ausencia de análisis de la sentencia respecto a las faltas imputadas (626 a 629 vta.) Surge de autos que el actor Sr. A.B promovió demanda laboral procurando el levantamiento de una sanción y su restitución al cargo de Jefe de Tránsito así como la devolución de la diferencia salarial generada por diferencia del cargo contra la COOPERATIVA DE TRANSPORTE. Manifestó que ingresó a trabajar para la demandada el 11/03/1993 y en agosto de 1998 fue seleccionado mediante concurso para Jefe de Tránsito, cargo que ostentó hasta julio de 2013. En julio de 2012 es sancionado por 14 días de suspensión luego de un sumario. Cinco meses después se le inicia un nuevo sumario por supuestos incumplimientos y es rebajado de la categoría de Jefe de Tránsito a la de Encargado, situación que permanece incambiada. En enero de 2013 es electo directivo de la cooperativa, cargo que ejerce hasta enero de 2015. Sostuvo que el sumario iniciado fue nulo porque no se cumplió con los plazos, que la sanción impuesta no existe, la retrogradación aplicada es una sanción ilegítimamente aplicada y reclamó

el pago de diferencias de salarios por rebaja de categoría (fs. 139 y ss.). La demandada, en una por demás extensa contestación (fs. 215 a 244), básicamente se defendió alegando que el actor no agotó los mecanismos recursivos contra la resolución que decidió el sumario y aboga por la justicia y legitimidad de lo resuelto aún cuando admitió que la instrucción del sumario se postergó más allá del plazo previsto en la norma citada por el actor, pues el mismo cumplió con su finalidad y fue realizado en un plazo razonable, teniendo en cuenta la trascendencia del asunto y la complejidad de la temática (fs. 236). La recurrida concluyó que en la especie no se trata de una situación de infracciones comunes o normales, sino de una serie de serias diferencias entre el Consejo Directivo y el actor donde se cuestiona duramente su gestión como Jefe del Departamento de Tránsito. Agrega que el actor no es un socio trabajador de bajo nivel, sino de un miembro de la cooperativa de larga trayectoria y que además ha sido Director de la misma. Entiende que del análisis de las investigaciones administrativas y de los sumarios instruidos resulta que al actor se le brindaron las máximas garantías procesales, que existieron diferencias importantes a nivel del Directorio y que finalmente se concluyó que el actor no estaba apto para cumplir su función. Y que no se puede perder de vista que en toda empresa tiene que existir un alineamiento en la conducción de la misma y que cuando un funcionario y máxime sí es de jerarquía, no concuerda y su actividad genera disconformidad generalizada, se plantean situaciones como la presente. Por último, destaca lo dispuesto en el art. 44 de la Ley 18.407 y que el actor admitió expresamente en la audiencia que no usó de dicha etapa recursiva alegando que la desconocía, por consecuencia la resolución sancionatoria quedó firme, no existiendo posibilidad de rever la misma, por lo que se desestimó la demanda (fs. 621 vta, a 623). II). Pues bien, en primer lugar, Tribunal coincide con el enfoque que le da la recurrida al caso planteado en autos en el sentido de que debe partirse de la base de que el actor no es solamente un trabajador dependiente, un empleado de la demandada, sino un socio, de un miembro de la Cooperativa de larga trayectoria, que además ha llegado a ser Director de la misma con potestades de decisión con relación a la empresa, lo que lo diferencia claramente de la situación de un empleado, obrero u operario común. En segundo lugar, la Sala percibe que el libelo introductorio de la acción, también demasiado extenso, resulta confuso y además no profundiza ni se extiende en argumentaciones referidas a explicar por qué a su criterio el sumario instruido sería nulo ni en fundamentar en base a qué normas se sustenta para formular su pretensión y su petitorio. En cuanto a los agravios articulados, todos ellos en realidad están dirigidos a cuestionar el rechazo de la demanda. El denominado primer agravio (fs. 626 a 627) en realidad carece de toda concreción. En efecto se sostiene que la recurrida no explicó cuáles habrían sido las consecuencias que se manifestaron entre el Jefe

de Tránsito y el Consejo Directivo y que no se trata de faltas de tipo laboral o incumplimientos en el desempeño del trabajo. Pues bien, aún cuando asiste razón al recurrente de que la recurrida no realiza explicación al respecto, tampoco se advierte que las partes en realidad hayan tomado en cuenta este punto de la cuestión como algo decisivo. Pero además, tampoco se advierte que esto tenga alguna incidencia sobre el resultado final de la decisión, ni que sea un tema en el cual el Tribunal tenga que ingresar a su análisis, en tanto no se trata de un punto del objeto del proceso que se hubiera omitido, sino simplemente y en todo caso, de una fundamentación incompleta de la recurrida. A ello se suma que en sus argumentos el agravio no logra concretar nada en tanto no se expresa qué es lo que se entiende debería haber sido el pronunciamiento de la sentencia sobre este extremo, qué es lo que debió concluirse al respecto y cómo es que ello incidirá o influirá en la cuestión de fondo, a tal punto que el apelante se remite que se detallara en sede de alegatos (fs. 626 vta). En suma, el Tribunal concluye que en realidad lo que pretende el apelante es dejar en evidencia una omisión en la fundamentación de la recurrida, pero no dice cuál sería la relevancia que puede llegar a tener un análisis y una resolución concreta sobre este punto de la cuestión, por lo cual se trata entonces de un agravio que también está planteado de manera incompleta. III) En su segundo agravio (fs. 627 a 628) la parte actora cuestiona que la recurrida entienda que el tema esté definitivamente cerrado porque el actor no recurriera a la asamblea de socios a plantear su situación. Pues bien, el Tribunal entiende que precisamente este es el fundamento central de la recurrida y en el cual el Tribunal coincide totalmente. El art. 44 de la ley N° 18.407 es muy clara al respecto en establecer que la forma de recurrir las resoluciones del Consejo Directivo por parte de los socios es ante la Asamblea General o, en su caso, ante el Comité de Recursos, según el procedimiento establecido en el estatuto. Y la Sala no comparte en modo alguno la postura del recurrente de que de dicho texto resulte el carácter de voluntario de tal recurrencia. La expresión «podrá», en modo alguno debe interpretarse con ese alcance, puesto que si la ley prevé una forma de impugnar las resoluciones del Consejo Directivo, a ella debe estarse obligatoriamente. No se trata de una facultad o de una facultad o de un derecho potestativo de recurrir o no ante la Asamblea General o el Comité de Recursos, como plantea el recurrente, pues la ausencia de recurrencia implica necesariamente, sin duda, aquiescencia con lo resuelto, siendo obvio que en todo caso, la posibilidad de revisión judicial de tales asuntos, solo puede hacerse luego de agotar todas las vías previstas dentro del marco de la propia cooperativa. Se trata procesalmente de una cuestión previa o de un proceso previo, esto es de un proceso cuya verificación constituye un presupuesto procesal respecto de uno ulterior. En tal sentido el art. 305 del C.G.P. es claro al establecer que «cuando la ley establezca la realización de un

proceso previo a otro ulterior, sea o no prejudicial a este, el tribunal podrá, de oficio o a petición de parte, declararlo así en cualquier estado de los procedimientos y suspender los trámites hasta que pase en autoridad de cosa juzgada la sentencia definitiva correspondiente. Si en contravención a lo dispuesto, se dictare sentencia, esta será absolutamente nula». Como podrá observarse, tampoco en este caso, en esta norma, la expresión «podrá», significa que sea una facultad o algo «voluntario» del Juez. Y a fs. 515 vta. surge que en su declaración de parte el actor manifestó que no sabía, que desconocía que la ley 18.407 establecía la posibilidad de recurrir la decisión del Consejo Directivo ante la Asamblea de Socios. En fin, el hecho de tratarse de una cooperativa y que el actor sea un socio cooperativista determina que el reglamento interno, que prevé el procedimiento sumarial y las vías recursivas, que no fueron elaboradas unilateralmente por el empleador sino por el órgano deliberativo de la Cooperativa, determina que el trabajador-socio, no pueda marginarse del mismo e ir directamente a cuestionarlo ante la justicia laboral. En definitiva, entonces, tampoco se estima que este segundo agravio sea de recibo. IV) En su tercer la recurrida no agravio la parte actora cuestiona que la recurrida no haya considerado los fundamentos de su pretensión, esto es, procedimiento ante la ausencia de faltas que ameriten la sanción, se encuentra viciada de nulidad, por ser violatorio de los plazos previstos en el Reglamento de Disciplina y por no existir la retrogradación como sanción (fs. 628 a 629). Pues bien, sobre lo relativo al plazo, el Tribunal comparte lo expresado por la parte demandada al contestar a fs. 325 y ss. en que el fin del proceso es la efectividad de los derechos sustanciales, principio además contenido en el art. 1 de la ley 18.572. En tal sentido, del mismo modo que no existe nulidad de una sentencia dictada fuera de plazo, tampoco puede argumentarse que existe nulidad con relación a sumario y a su resolución, donde además tampoco surge probado en autos, cuáles fueron en realidad las causas que determinaron el atraso, en tanto al respecto el actor tampoco realizó ningún planteo o explicación concretas. Por otra parte, debe verse que el apelante no formula crítica alguna a lo expresado por la recurrida en el sentido de que de las investigaciones administrativas y de los sumarios instruidos resulta que el actor contó con las máximas garantías procesales (fs. 622 vts.). En cuanto al argumento referido a la inexistencia de la retrogradación como sanción, es cierto que desde el punto de vista de un trabajador, la misma sería inadmisibles, pero debe partirse de que el actor es en realidad un socio y que el cargo en cuestión es de relevancia, es fundamental en la empresa, por lo que es lógico que se mantenga en el mismo a una persona que no cuenta con el aval y la confianza necesaria del Consejo Directivo, en función de las necesidades para la debida marcha de la cooperativa y de la empresa que la misma desarrolla. En fin, si bien es cierto que la recurrida no expresa cuáles son los fundamentos

para concluir que el actor no estaba apto para cumplir la tarea, lo cierto es que sí precisa que la decisión estuvo motivada en la inexistencia de un alineamiento de la actuación del actor con la conducción de la empresa cooperativa y a una disconformidad generalizada con su actuación (fs. 622 vta.). Si bien el apelante pretende distinguir ambas calidades y funciones, en los hechos no hace una distinción fundada, pues no menciona prueba alguna al respecto, lo que hace que el agravio tampoco se encuentre debidamente fundado, a tal punto que expresa que le causa agravio que se haya acogido la postura de la contraria, pero no argumenta, no da razones que permitan arribar a una conclusión diferente, por qué habría que adoptarse su postura. Lo mismo sucede con la crítica referida a la ausencia de análisis de las faltas imputadas pues el apelante no dice, no indica cómo es que deberían ser analizadas las mismas y cuáles serían las consecuencias de tal análisis en relación a su pretensión. En definitiva, entonces, el Tribunal arriba a una conclusión similar a la recurrida, puesto que la falta de agotamiento de la vía interna, el incumplimiento de lo previsto por el art. 44 de la ley 18.407, impugnando el acto ante la Asamblea General o ante el Comité de Recursos determina que ni siquiera corresponda incursionar en los restantes agravios por cuanto de haber formulado tal impugnación interna, también se pudo atacar el acto en lo formal, por el incumplimiento de los plazos, ello por cuanto de haberse formulado la impugnación se abría la posibilidad de que otro órgano de la sociedad, que aún no se había pronunciado, lo hiciera, respetándose así la soberanía de la cooperativa. Ello por cuanto, se reitera, que no se trata de un procedimiento interno, creado unilateralmente por el empleador sino de un procedimiento creado por el órgano deliberativo de la Cooperativa, integrada por todos sus socios, o sea de un procedimiento interno que opera como una cuestión previa o prejudicial, en tanto se trata de un procedimiento que tampoco se diferencia de lo que la ley que las regula prevé. Por último, la ley 19.181 que modifica en parte a la 18.407 mantiene el principio de que la vía recursiva prevista ante la Asamblea constituye un mecanismo que respeta la democracia interna de la cooperativa (art. 42, no siendo modificado el art. 44). Por ello, la expresa remisión a las normas laborales para la relación de trabajo del socio, no margina la relación social. Y en el caso de autos la ley indica que la vía recursiva interna es prejudicial (art. 305 del C.G.P.) lo que no colide con los principios propios del proceso laboral, en tanto no resta garantías a las partes sino que las aporta. V) Las costas serán de oficio, no existiendo mérito para la imposición de condena en costos (arts. 56.1, 261 del C.G.P. Y 688 del c.Civil). Por lo expuesto, los fundamentos expresados, las normas legales citadas y lo establecido por los artículos 197, 198 y 344 del C.G.P. y art. 17 de la ley 18.572 redacción dada por el art. 6 de la ley 18.847. EL TRIBUNAL FALLA: CONFIRMASE LA SENTENCIA APELADA. COSTAS DE OFICIO Y SIN

ESPECIAL CONDENACIÓN EN COSTOS. HONORARIOS FICTOS: CINCO BASES DE PRESTACIÓN Y CONTRIBUCIÓN. Y OPORTUNAMENTE DEVUÉLVASE A LA SEDE DE ORIGEN.

DR. JULIO ALFREDO POSADA XAVIER, PRESIDENTE. DRA. DORIS PERLA MORALES MARTÍNEZ, MINISTRO. DRA. MARIA ROSINA ROSSI ALBERT, MINISTRO. ESC. SYLVIA GARMENDIA SCHRÖDER, SECRETARIA.

Análisis del caso

La sentencia versa sobre el reclamo de un socio cooperativista, procurando el levantamiento de una sanción y su restitución al cargo de Jefe de Tránsito así como la devolución de la diferencia salarial generada por diferencia del cargo contra la COOPERATIVA DE TRANSPORTE.

De los antecedentes surge que A.A.G ingresó a trabajar en la demandada en calidad de socio cooperativista el 11/03/1993 y en agosto de 1998 fue seleccionado mediante concurso para Jefe de Tránsito, cargo que ostentó hasta julio de 2013. En el mes de julio del año 2012 el actor fue sancionado por 14 días de suspensión luego de un sumario, realizados los descargos por el actor, la cooperativa mantiene la suspensión. Cinco meses después se le inicia un nuevo sumario por presuntos incumplimientos y es rebajado de la categoría de Jefe de Tránsito a la de Encargado. En enero de 2013 es elegido miembro del Consejo Directivo de la cooperativa demandada, cargo que ejerce hasta enero de 2015. Califica de «ilegítima la sanción» expresando que la misma significó una «retrogradación», al rebajársele la categoría a encargado y consecuentemente la pérdida salarial correspondiente.

La parte demandada, desarrolla en una extensa contestación, en primer lugar consideraciones preliminares donde delimita el alcance del reclamo, su procedencia y el vínculo entre el actor y la cooperativa. Indicando —entre otros aspectos— que la demanda es contra una cooperativa de trabajo, cuyo giro o actividad es el de brindar servicio de transporte colectivo de pasajeros, regida fundamentalmente por la ley 18.407 y demás normas legales aplicables, como la ley 16.060, decreto reglamentario y por su Estatuto Social y demás reglamentación interna. Indicando que por su condición de cooperativa, no persigue fines de lucro y su razón de existir es proporcionar trabajo a sus socios, quienes en forma individual celebran a su ingreso un contrato social, teniendo por su calidad de socios cooperativistas diversos derechos y deberes. Soslayando que es facultad del Consejo Directivo aplicar la potestad disciplinaria y sancionatoria (art. 44 del Estatuto Social), tanto en el ámbito social como el laboral, vinculado al trabajo que el socio debe prestar en la cooperativa. Avanza sobre la controversia de los hechos, en un amplio y detallado relato (recogido en la sentencia de primera

instancia), donde en puntos generales nos ilustra sobre la dinámica de trabajo de la cooperativa y del sector, los antecedentes disciplinarios del actor y las instrucciones sumariales realizadas, la potestad disciplinaria y la solicitud de restitución del puesto de trabajo. Deteniéndose en la falta de agotamiento de la vía interna, dado que el actor, frente a las sanciones impuestas, limitó su actuación a la presentación de descargos frente al Consejo Directivo, y por tanto, no agota el proceso de impugnación previsto, ante el órgano democrático por excelencia, la Asamblea General¹. Procurando el rechazo de la demanda en todos sus términos, valorando que la decisión adoptada por el Consejo Directivo es válida, ajustada a la normativa cooperativa, no violatoria de ningún derecho ni disposición interna y fundamentalmente es justa.

En **primera instancia**, el Tribunal resolvió desestimar la demanda por considerar que:

- I. Las investigaciones administrativas y los sumarios instruidos otorgaron al actor las máximas garantías procesales.
- II. Concluyendo que el actor no estaba apto para cumplir su función.
- III. La resolución sancionatoria quedó firme de acuerdo a lo previsto por el art. 44 de la Ley 18.407, dado que el actor admitió expresamente en la audiencia que no hizo uso de la etapa recursiva alegando que la desconocía. En consecuencia, la Sede entiende que ya no hay posibilidad de rever dicha sanción.

La sentencia de primera instancia fue recurrida por la parte actora, alegando que la misma le causa agravio en cuanto desestimó su pretensión de diferencias de salarios por rebaja de categoría, solicitando se revoque la recurrida, haciendo lugar a sus agravios y amparándose la demanda.

En **segunda instancia**, el Tribunal confirma la sentencia de primera instancia, sosteniendo que la falta de agotamiento de la vía interna, incumple lo preceptuado por el art. 44 de la Ley 18.407, no existiendo mérito para estudiar los demás agravios alegados por el actor.

Comentarios

Compartimos las conclusiones arribadas en ambas sentencias, en el entendido que el actor no agotó internamente el mecanismo recursivo, dado que, no elevó su reclamo ante la Asamblea General, para que la misma, en las facultades que le otorga la ley y el estatuto, evaluará el mantenimiento —o no— de la resolución del Consejo Directivo.

¹ Órgano máximo de la cooperativa, ya que reúne a toda la masa social, con igualdad de derechos y sus decisiones obligan a los demás órganos y a todas/os las/os socias/os. Ver Sección I - Asamblea General LCG.

El Artículo 44 de la ley 18.407 dispone: «(Recursos).- Las resoluciones del Consejo Directivo podrán ser recurridas por los socios ante la Asamblea General o, en su caso, ante el Comité de Recursos, según el procedimiento establecido en el estatuto.»

El Tribunal valorando que el incumplimiento de la normativa precedentemente citada, resulta en la falta de agotamiento de la vía interna y determina que no corresponde ingresar en el análisis de los demás agravios mencionados por el actor. Avanzando en el análisis de los procedimientos de impugnación de las resoluciones de Consejo Directivo y las garantías que dicho procedimiento ofrece, destacando como centro de análisis, la soberanía de la cooperativa, producto de las protecciones que ofrece la capacidad normativa que emana de las propias facultades de las resoluciones adoptadas por la Asamblea General. En este sentido y de forma muy acertada, la sentencia diferencia el procedimiento de adopción de resoluciones o reglamentación que emana de un órgano democrático como la Asamblea General de aquellos adoptados en las relaciones laborales (entabladas entre empleados y empleadores), de donde normalmente las reglamentaciones internas que rigen la relación laboral son producto de la decisión unilateral del empleador. Destacando que **en el sistema cooperativo, las reglamentaciones internas proceden de las decisiones adoptadas por la Asamblea General, donde se materializa el principio democrático**, dado que la misma, es la reunión de todos los socios, donde cada uno tiene voz y voto, interviniendo de forma directa en la formación de la voluntad de la cooperativa. Esta capacidad normativa está reconocida a la Asamblea General a nivel legal y estatutario, siendo de aplicación a todos los socios de la cooperativa (estén o no presentes, en el momento que se adopta la decisión o se aprueba determinada reglamentación). Asimismo, el procedimiento recursivo, al cual la sentencia le atribuye la calidad de cuestión previa o prejudicial (carácter que compartimos), es la vía impugnativa que los socios cooperativistas deben agotar antes de promover sus reclamos a nivel judicial, respetando la democracia interna de la cooperativa. Marcando un destacable punto de análisis, soslayando el Tribunal que *«la expresa remisión a las normas laborales para la relación de trabajo del socio, no margina la relación social. Y en el caso de autos la ley indica que la vía recursiva interna es prejudicial (art. 305 del C..G.P.) lo que no colide con los principios propios del proceso laboral, en tanto no resta garantías a las partes sino que las aporta.»*

(B) Sentencia definitiva 0412-000150/2011**Tribunal de apelaciones del trabajo de primer turno.**

Montevideo, 31 de julio de 2013.

VISTOS:

Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos caratulados: «D. K., B. C/ COOPERATIVA MÉDICA Y OTROS — DEMANDA LABORAL, RECURSOS TRIBUNAL COLEGIADO» IUE 0412-000150/2011 venidos a conocimiento de esta Sala en virtud del recurso de apelación deducido por la parte actora contra la sentencia definitiva de primera instancia N° 92/2012 del 24 de setiembre de 2012 (fs. 506 a 510) dictada por la Sra. Jueza Letrada de Primera Instancia de Treinta y Tres de 2° Turno Dra. Griselda Santoro

RESULTANDO:

1º) Que por el referido pronunciamiento a cuya relación de antecedentes cabe remitirse se desestimó la demanda incoada, sin especial condenación procesal.

2º) Con fecha 8/10/2012 la parte actora interpuso recurso de apelación (fs. 516 a 526) agraviándose por: a) la existencia de relación laboral, b) empleador complejo y c) el despido. Solicitó que en definitiva se revoque la recurrida, haciéndose lugar a sus agravios y condenándose a todos los accionados tal cual se peticionó en el escrito inicial.

3º) Por auto N° 5640/012 del 29/10/2012 (fs. 527) se confirió traslado a la contraparte del recurso de apelación interpuesto, evacuándolo la parte demandada Sr. J. N. a fs. 533 a 538, COOPERATIVA MÉDICA a fs. 539 a 541 y Tahoe SRL a fs. 546 a y vta. abogando por el rechazo de los agravios y la confirmación de la recurrida en todos sus términos.

4º) Por auto N° 6644/2012 y 6947/2012 (fs. 543 y 548) se franqueó la alzada, con efecto suspensivo. El día 7/6/2013 se recibieron los autos en esta Sede (fs. 617), fijándose fecha para el acuerdo, disponiéndose el pase a estudio de los Sres. Ministros y procediéndose de conformidad con lo dispuesto por el art. 17 de la ley N° 18.572.

CONSIDERANDO:

I) Que la parte actora se agravia en primer lugar porque la recurrida entendió que no se acreditó la existencia de relación laboral, no existe probanza en obrados que demuestre que el reclamante haya sido un trabajador asalariado y dependiente de los demandados.

Sostiene que las declaraciones de los testigos que cita a fs. 518 prueban la subordinación jurídica y técnica, y que el actor jamás se comportó como cooperativista y fue expulsado tanto por razones económicas como por no

acatar la decisión de las autoridades, esto es, por no cumplir una orden de los Directivos.

Agrega que sus reclamos referidos a la remuneración fueron continuos y prolongados en el tiempo ante diversas instituciones. Y si bien los demandados adjuntaron facturas expedidas por él para probar que se trató de un arrendamiento de servicios el promotor adujo que le obligaron a emitir algunas facturas, pero que ello pretendía enmascarar una relación de trabajo «en negro», agregando que fue dado de baja de COXXX con fecha 31/8/2007 por egreso voluntario, causal que es falsa y cabe preguntarse en qué calidad continuó trabajando hasta su despido en noviembre de 2010, siendo insostenible que D. fuera socio cooperativista hasta noviembre de 2010 ya que la Historia Laboral es un documento público y como tales un título auténtico. Y las facturas agregadas por los accionados son todas posteriores al supuesto «egreso» en 2007 (fs. 516 a 521).

En segundo lugar, sostiene que las pruebas de autos demuestran el funcionamiento irregular de la institución como una verdadera cooperativa, presenta graves vicios, ni siquiera estaba inscripta y sobrevivió ajena a los contralores que establece la ley. Y afirma que probó que Amaro, N., N. y Delgado son los dueños de todo y se trata de un conjunto económico, de un empleador único (fs.521 y vta.).

Finalmente, se agravia porque no se hizo lugar a la indemnización por despido el cual fue en calidad de trabajador subordinado ya que incluso el instructor consideró al actor incurso en notoria mala conducta. Y destaca que existen una serie de presunciones contra los demandados que fueron ignoradas por la recurrida. En tal sentido, los demandados no cumplieron prácticamente con ninguna intimación no aportando u ocultando documentación (fs.522 y 523).

El Tribunal por unanimidad de votos de sus miembros naturales entiende que los argumentos esgrimidos por la parte actora no son de recibo por lo que sus agravios serán desestimados, confirmándose la decisión adoptada por la sentencia de primera instancia impugnada.

II) En efecto, surge de autos que el actor Dr. B. D. K. promovió demanda laboral contra COXXX, T. S.A., T. S.RL., y los Sres. J.C. N. ,E.A.y F.F. afirmando que ingresó a trabajar en calidad de médico de guardia con fecha 3/5/1991 en COOPERATIVA MÉDICA siendo los otros codemandados los propietarios de esta y las personas físicas, además los directores. Afirmó que se convino el salario correspondiente a su categoría pero que jamás le pagaron de acuerdo a lo establecido y en tanto las autoridades incrementaron paulatinamente sus salarios en suyo quedó congelado en \$48 y además le impusieron la obligación de facturar su trabajo a COOPERATIVA MÉDICA para eludir las leyes sociales, es decir lo contrataron con un salario acorde al laudo, y luego jamás se lo aumentaron (fs. 72, 73 y ss.).

Por su parte la codemandada COXXX se defendió de la pretensión del actor señalando que se trata de una cooperativa médica, afirmando que este era socio cooperativista de la misma hasta el 1º de noviembre de 2010 cuando perdió tal calidad por haber sido expulsado por decisión de la Asamblea General y que como todos los médicos cooperativistas, trabajó siempre bajo el sistema de arrendamiento de servicios, facturando sus guardias por lo que nunca se abonó ni a él ni a ninguno de los médicos cooperativistas, aguinaldo, licencia o salario vacacional, ya que la relación nunca fue laboral (fs. 130 vta. 131 y ss.).

Algo similar sostuvo la codemandada T. SRL, oponiendo la excepción de falta de legitimación pasiva y alegando que no existió vínculo de dependencia entre el actor y T. SRL y que en las escasas oportunidades en que aquel participó en algún traslado fue mediante una relación contractual como médico en ejercicio de su profesión laboral, sin relación de dependencia, abonándosele en tiempo y forma por su servicio mediante la entrega de boletas de contado emitidas por el Dr. D. (fs. 146 vta. 147 y ss.).

T. S. A. también negó la existencia de relación laboral afirmando que no tiene personal a su cargo y que solamente es la dueña del edificio donde funciona la cooperativa médica a la cual le arrienda el local (fs. 154 vta. Y 155).

Y el codemandado Julio N. también opuso la excepción de falta de legitimación pasiva, negando ser propietario de la cooperativa. Como expresa el acto, sostuvo ser socio de COXXX al igual que otros médicos integrantes de la cooperativa y al igual que el propio D. que también era socio de la misma. Y mientras estuvo en el Directorio de COXXX el actor no era empleado de COXXX, sino que era contratado como profesional universitario en régimen de arrendamiento de servicios y se le pagaba contra facturación. D. era socio cooperativista y fue uno de los fundadores de la misma por lo que mal puede afirmar que N. era su propietario.

Indicó además que casi en la misma fecha se le envió un telegrama casi idéntico al enviado al Dr. D. en donde se le expresaba que por decisión de la misma Asamblea de Cooperativistas de fecha 1/11/2010 el codemandado Julio N. también perdió la calidad de socio cooperativista por expulsión, por lo que mal puede afirmarse que sea dueño de la cooperativa. Negó categóricamente tener relación laboral alguna con el actor (fs. 168 y 169).

En consecuencia y de acuerdo a lo que surge de autos y de las pruebas producidas, incluso de los propios términos del escrito recursivo, lo primero que se advierte es que quien omitió y ocultó información relevante para el proceso fue el propio actor pues al demandar no dijo que haya sido socio cooperativista empleado de COXXX sino que solo se limitó a afirmar que era empleado de esta. Por consiguiente todo lo que luego pretenda sostener en base a la calidad de socio cooperativista trabajador no es de recibo por cuanto no fue un hecho alegado en la demanda.

Pero además, en su demanda tampoco hizo ninguna referencia a que la cooperativa no existiera como tal, que no cumpliera con los requisitos y la normativa legal que las regulan, cosa que recién señala tardíamente en su escrito de fs. 241 y ss.

Ahora bien, según la planilla de control de trabajo de COXXX de fs. 125 y 126, todos los médicos, incluido el actor, eran socios cooperativistas.

Según surge de la nota de fs. 199 y 200 el actor Dr. Bedros D. reconoce haber sido socio cooperativista identificándose como tal, hecho relevante, que obviamente conocía o no podía ignorar y que no aportó, ocultó en su demanda, fallando entonces claramente la carga de la afirmación (art. 117 numeral 4 del C.G.P.), así como su deber de colaboración con el proceso (art. 5 y ss. del C.G.P.). Además, en ese documento demuestra entender y ser plenamente consciente de qué se trata ya que dirige la nota a la Comisión Directiva de la Cooperativa. Más aún, se dice «compañero cooperativista» y propone hacer un reglamento interno entre todos (fs. 200). Siendo así es claramente contradictorio que pretenda sostener que los codemandados Dres. Julio César N. T., E. A. y F N. sean los «propietarios» de esa cooperativa que él integraba.

Por si fuera poco, el propio actor Dr. D. fue también Director o directivo de la cooperativa ocupando la «Dirección Técnica» de la institución (fs. 201).

Pues bien, es evidente entonces, que todas esas emergencias significan ni más ni menos que todo lo que afirmara el accionante a fs. 242 y ss. contradice lo que él mismo dijera y entendiera, antes, en vida del vínculo sustantivo. Antes era cooperativa, esta funcionaba como tal, era socio cooperativista e integrante de la Directiva y ahora, en este proceso pretende sostener que la cooperativa nunca funcionó como tal. Sin dudas tal conducta es claramente improcedente por aplicación de la teoría de los actos propios reiteradamente sostenida por la jurisprudencia: «De lo que antecede se advierte que el recurrente incurrió en contradicción, susceptible de ingresar en la teoría del acto propio, pues adoptó dos actitudes incompatibles, lo que implica el rechazo de la recursiva».

Como sostuvo Gelsi (Revista Jurídica Estudiantil No. 5, págs. 11 y ss.) «...la doctrina del acto propio (venire contra factum proprium) se sustenta en la incoherencia o incongruencia de la conducta de un sujeto respecto de anteriores comportamientos, verificándose incompatibilidad por contradicción entre las mismas».

«El autor de la cita transcribió a Morello, postulando la aplicación del principio, en supuestos en que un sujeto de derecho intenta verse favorecido en un proceso judicial asumiendo una conducta que contradice otra que le precede en el tiempo, por cuanto la conducta incoherente contraría el ordenamiento jurídico, debiendo descalificarse la contradicción con la conducta propia y previa».

«La teoría del acto propio aplica el valor justicia, por cuanto realizada determinada conducta que lleva al convencimiento de los demás de que será permanente, no corresponde, de manera abrupta, introducir un cambio en aquella en perjuicio del sujeto que, sobre tales bases, se relacionaba con el sujeto activo».

«Gelsi Bidart convocó adicionalmente, como sustractum de la recepción de la teoría del acto propio el principio de la razonabilidad de las normas y el principio de la buena fe (op. cit. págs. 14/16), concluyendo que la teoría postula una conducta congruente o coherente de cada sujeto frente a quienes se relacionan con él y en consecuencia, el rechazo de actitudes contradictorias con los precedentes previos, en la medida en que estos sean síntomas eficaces de un modo determinado de comportamiento».

«En definitiva, la contradicción en que incurrió el recurrente encuadra en la Teoría del Acto Propio, impide de plano el amparo de la pretensión casatoria articulada, sin necesidad de ingresar al análisis de la cuestión de mérito» (sentencia de la S.C.J. 2217/2008 del 6/8/23008).

En el mismo sentido esta Sala en sentencia N° 113/2009 del 22/4/2009 expresó: «se comparte lo expresado por el apelante en su fundamentación de fojas 163 Vto. -167, incluyendo su apreciación sobre la aplicación de la teoría del acto propio, en cuanto a que según la misma «a nadie es lícito hacer valer un derecho en contradicción con su anterior conducta, cuando esa conductas, interpretada objetivamente según la ley, las buenas costumbres, la buena fe, justifican la conclusión de que no se hará valer el derecho; o cuando el ejercicio posterior choque contra la ley, las buenas costumbres o la buena fe» (ADCUT. XXXVIII, C. 1066).

III) Como consecuencia de los fundamentos expuestos, todo lo que alega el recurrente respecto al funcionamiento irregular de la institución, su cuestionamiento como una verdadera cooperativa, los vicios que denuncia, su falta de inscripción, la falta de renovación de las autoridades, etc. (fs. 520 y 521), resulta absolutamente irrelevante a los efectos de este proceso.

Todos los incumplimientos referidos a los requisitos de funcionamiento de la cooperativa como tal podrán tener consecuencias en otra área, pero no en la que se debate en este proceso, justamente por cuanto durante la vida de su vínculo con la cooperativa el propio actor se benefició y se quiso beneficiar de ella, haciendo valer tal naturaleza (fs. 199 a 201). Es más el actor fue incluso uno de los socios fundadores de la Cooperativa XX (según estatuto de fs.35 y ss.) , constituida el día 27 de abril de 1991 (fs.118 vta.). Y como bien lo señalara la demandada quedó absolutamente desmentido que el actor trabajara «en negro», como se afirmara en la demanda a fs. 74 siendo que justamente figuraba como médico cooperativista en la planilla de control de Trabajo de COXXX desde, al menos el año 1992 (fs. 124 y 125).

Por otra parte, si lo que pretende sostener el apelante es que en realidad la demandada no estaba constituida como cooperativa, que no funcionaba como tal o que en realidad no existía tal cooperativa, entonces no podía ser sujeto pasivo de su reclamación, o sea, el actor habría demandado a una cooperativa inexistente.

Pero además, resulta irrelevante también que en la investigación administrativa se haya señalado que la gravedad de los hechos constatados configuran causa de notoria mala conducta (fs. 97 vta. y 98) ya que en realidad el cese del vínculo, tal como lo señalaran todos los codemandados no fue por despido o por notoria mala conducta sino que luego de esa investigación administrativa que se decidió por parte de la Asamblea General de fecha 27 de abril de 2010 fue su expulsión como socio cooperativista, en ningún momento se invocó por parte de las codemandadas notoria mala conducta, precisamente porque el vínculo no fue de naturaleza laboral sino de arrendamiento de servicios lo que surge de las propias facturas expedidas por el Dr. D. (fs. 120 a 122, 134 a 135vta.).

Sostuvo el accionante que las demandadas le «impusieron la obligación de facturar su trabajo a (fs. 73), pero de eso no existe absolutamente ninguna prueba por lo que no deja de ser solamente una afirmación carente de todo respaldo COXXX», además resulta contrario a toda lógica y a lo que comúnmente acontece que siendo el actor un profesional universitario que si él se consideraba un trabajador dependiente sujeto a toda la normativa protectora de este, aceptara, sin formular objeciones de ninguna especie, pasar a facturar sus trabajos y constituir de esa forma a que COXXX eludiera las leyes sociales.

Otro de los hechos alegados en el escrito recursivo es de que habría sido dado de baja de COXXX con fecha 31 de agosto de 2007 por egreso voluntario (fs. 519 in fine), ello no fue alegado en la demanda y por lo tanto su alegación es improcedente por extemporánea. Pero además ello tampoco constituye prueba alguna de que la relación fuera de naturaleza laboral, precisamente porque mal puede haber finalizado la relación laboral y al mismo tiempo el actor continuar trabajando hasta su expulsión de la cooperativa en noviembre de 2010. Precisamente si el egreso voluntario que consta dado en agosto de 2007 no existió, si la causal es falsa, como dice el apelante y si el vínculo del actor con COXXX es porque en realidad no había ningún vínculo laboral sino un vínculo de socio cooperativista que finalizó con su expulsión como tal en noviembre de 2010. El propio apelante se plantea esta situación en el numeral 11 de fs. 519 y vta. y señala que ello «no deja de ser artificioso», sin expresar las razones para tal afirmación, siendo que ella es la única razonable y en modo alguno «probaría la continuidad del vínculo laboral» sino la continuidad en su calidad de socio cooperativista. De todos modos, como se expresara

anteriormente, este hecho no fue invocado en la demanda y por ende no puede ser tenido en cuenta.

Debe verse además que el apelante incurre en una contradicción insoslayable pues a fs. 519 afirma que la causal de baja por egreso voluntario de fecha 31 de agosto de 2007 y que consta en su Historia laboral «es falsa» y sin embargo a fs. 520 pretende sostener que «La Historia Laboral, que es un documento público, y como tales un título auténtico y hace plena fe mientras no se demuestre lo contrario mediante tacha de falsedad», entonces ¿es falso o auténtico lo que consta en la Historia Laboral?

IV) Sostuvo el actor al evacuar el traslado de las excepciones (fs. 241 y ss.) que dados los vicios enumerados existe nulidad absoluta de todos los actos jurídicos de la demandada y refiere a las consecuencias de la invalidación de la forma cooperativa. Afirma que las formas jurídicas se adoptaron desde un principio para disimular la verdadera naturaleza de las relaciones laborales (fs. 243 y 244). Vale decir que prácticamente alega que la propia conformación de la cooperativa fue un fraude. Sin embargo olvida el apelante que de efectivamente haber sido así, él también fue partícipe, que también estuvo «desde un principio» al conformarse la forma jurídica adoptada, tal como surge del propio Estatuto agregado a fs. 35 y ss. y además integró la cooperativa como socio y mantuvo vinculación con esta durante casi diecinueve años sin que jamás efectuara planteo o reclamo alguno, al menos no lo hizo desde el año 1991 hasta mayo de 2009 (fs. 219 donde también se autocalificó como cooperativista y no como trabajador dependiente). Y como lo establece el art. 1561 del C. Civil la nulidad absoluta no puede ser alegada por quien «ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba»

También alegó el actor que los codemandados conforman un empleador complejo (fs. 245) y que en realidad todos son los titulares de las empresas demandadas, que A-, F-, N- y D- son los dueños de todo (fs. 521) y afirma que ello se probó en autos (fs. 521). Sin embargo, no individualiza ninguna prueba concreta que así lo demuestre.

Por otra parte, en tanto no existió relación laboral alguna con la demandada, resulta también irrelevante determinar si efectivamente conforman o no un empleador complejo. Vale decir, ello en nada cambia los fundamentos que se expresaran. Además, no se entiende cómo es posible que el actor insista en su apelación con alegar la calidad de dueño o titular de COXXX del codemandado J- C- N- cuando en su declaración de parte a fs. 407 in fine admitió que N., al igual que él también fue expulsado de la cooperativa: «Dr. N. no sé cómo fue expulsado. No se los considerandos de él. Yo sé que le estaban haciendo un sumario. Sé que fue expulsado». Tampoco explica el recurrente por qué no demandó a Delgado a quien también califica como uno de «los dueños de todo» (fs. 521).

En definitiva, entonces no habiéndose acreditado la existencia de la relación laboral invocada, se desestimarán los agravios y se confirmará la decisión adoptada en el grado anterior.

V) Las costas serán de oficio, no existiendo mérito para la imposición de condena en costos (arts. 56.1, 261 del C.G.P. y 688 del C.Civil).

Por lo expuesto, los fundamentos expresados, las normas legales citadas y lo establecido por los artículos 197, 198 y 344 del C.G.P.

EL TRIBUNAL FALLA: CONFIRMASE LA SENTENCIA APELADA. COSTAS DE OFICIO Y SIN ESPECIAL CONDENACIÓN EN COSTOS. HONORARIOS FICTOS: CINCO BASES DE PRESTACIÓN Y CONTRIBUCIÓN. Y OPORTUNAMENTE DEVUÉLVASE A LA SEDE DE ORIGEN.

Análisis de la sentencia

La sentencia versa sobre el reclamo de un socio cooperativista, que fue integrante del Consejo Directivo de la cooperativa, que luego de ser excluido entiende que su verdadero empleador era otra sociedad, ocultando a la Sede su calidad de socio cooperativo.

De los antecedentes surge que el actor manifiesta que ingresó a trabajar en calidad de médico de guardia con fecha 3/5/1991 en COOPERATIVA MÉDICA, siendo los otros codemandados los propietarios de esta y las personas físicas, además los directores. Manifestado que se acordó el salario correspondiente a su categoría pero que jamás le abonaron de acuerdo a lo establecido. Señalando que le impusieron la obligación de facturar su trabajo a COOPERATIVA MÉDICA para eludir las leyes sociales.

La parte codemandada COOPERATIVA MÉDICA abogando por el desistimiento de la demanda, señaló que la misma es una cooperativa médica, de la cual el actor era socio cooperativista hasta el 1º de noviembre de 2010 cuando fue «expulsado» por decisión adoptada en la Asamblea General. Indicando que el actor, al igual que el resto de los médicos cooperativistas, trabajó siempre bajo el sistema de arrendamiento de servicios, facturando sus guardias, por lo que nunca se abonó ni a él, ni a ninguno de los médicos cooperativistas, rubro de naturaleza salarial alguno como ser aguinaldo, licencia o salario vacacional, ya que la relación era societaria y no laboral. Por su parte, el codemandado Julio N. opuso la excepción de falta de legitimación pasiva, negando ser propietario de la COOPERATIVA MÉDICA, señalando que ser socio de la cooperativa codemandada, al igual que el actor, quien además, fue uno de los socios fundadores de la misma.

Indicó además que casi en la misma fecha se le envió un telegrama casi idéntico al enviado al Dr. D. en donde se le expresaba que por decisión de la misma Asamblea de Cooperativistas de fecha 1/11/2010 el codemandado Julio N. también perdió la calidad de socio cooperativista por expulsión,

por lo que mal puede afirmarse que sea dueño de la cooperativa. Negó categóricamente tener relación laboral alguna con el actor (fs.168 y 169).

En **primera instancia**, el Tribunal resolvió desestimar la demanda incoada, señalando que no se acreditó la existencia de relación laboral, dado que el actor tenía la calidad de socio cooperativista, rechazando la demanda en todos sus términos.

La sentencia de primera instancia fue recurrida por la actora, argumentando los siguientes agravios: a) la existencia de relación laboral, b) empleador complejo y c) el despido. Solicitando que se revoque la recurrida, haciéndose lugar a sus agravios, condenándose a todos los demandados.

En **segunda instancia**, el Tribunal por unanimidad entiende que los argumentos esgrimidos por la parte actora no son de recibo, no habiéndose acreditado la existencia de la relación laboral invocada, por lo que sus agravios serán desestimados, confirmándose la decisión adoptada por la sentencia de primera instancia.

Comentarios

En primer lugar, cabe destacar el interesante contacto que se puede observar entre los principios del derecho laboral, tales como la primacía de la realidad y los principios del derecho cooperativo, consagrados en la ley 18.407 en su artículo 8, en especial el principio de control democrático y de libre adhesión.

El punto de contacto se expresa en la sentencia de la cooperativa médica mediante la teoría del acto propio. La Sede no puede comprender quien a las veces fuera socio fundador de la cooperativa, desarrollándose dentro de la misma como director técnico, miembro de la directiva, suscribiendo en una oportunidad una nota donde el mismo se llama «compañero cooperativo», proponiendo la realización de un reglamento interno en conjunto, que al momento de realizar la demanda pretenda obviar su calidad de socio cooperativista y su posibilidad de modificar toda situación mediante los mecanismos internos democráticos. Valorando la irrelevancia de todos los fundamentos expuestos por el actor, en referencia al funcionamiento irregular de la institución, su cuestionamiento como una verdadera cooperativa, los vicios que denuncia, su falta de inscripción, la falta de renovación de las autoridades, etc. Asimismo, en aplicación del art. 140 de la ley 18.407 el actor fue excluido de la cooperativa por resolución adoptada en Asamblea General, luego de una investigación administrativa, no existiendo situación de despido ni el derecho al rubro indemnizatorio que apareja el mismo cuando se finaliza de manera unilateral una relación laboral, dado que — una vez más se reitera — entre el socio y la cooperativa rige una relación societaria.

Pese a que el actor mantuvo una vinculación con la cooperativa, desde su fundación y durante el lapso de casi diecinueve años —periodo en el cual jamás efectuó planteo o reclamo alguno— sostuvo al evacuar el traslado de las excepciones planteadas en primera instancia «que dados los vicios enumerados existe nulidad absoluta de todos los actos jurídicos de la demandada» y procurando por la invalidación de la forma cooperativa. En este sentido, compartimos nuevamente el análisis realizado por el Tribunal, en tanto, el art. 1561 del Código Civil, establece que la nulidad absoluta no puede ser alegada por quien ejecutó el acto o celebrado el contrato:

Artículo 1561: «La nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el Juez de oficio, cuando aparece de manifiesto; puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, excepto el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalida, asimismo, pedirse su declaración por el Ministerio Público en el interés de la moral y de la ley, y no puede subsanarse».

En consecuencia y de acuerdo a lo que surge del caso de marras, se advierte que el actor fue quien omitió y ocultó información relevante para el proceso, no haciendo mención alguna a su calidad de socio cooperativista, señalando ser empleado de la misma. Empero del análisis del caso surge de manera clara que el actor era socio cooperativista, e integrante de la Directiva, por lo tanto, es improcedente que el mismo sostenga que la cooperativa nunca funcionó. Siendo de aplicación en el caso de marras la teoría de los actos propios sostenida por el tribunal: «De lo que antecede se advierte que el recurrente incurrió en contradicción, susceptible de ingresar en la teoría del acto propio, pues adoptó dos actitudes incompatibles, lo que implica el rechazo de la recursiva». Por lo que el actor, en casi veinte años de vinculación con la cooperativa, pretende desconocer su calidad de socio, actuando de manera contraria al principio de buena fe.

Desde el punto de vista del derecho cooperativo, acusamos la falta de un argumento esencial relacionado a la especialidad de esta rama del derecho. Es unánime para la consideración de la doctrina cooperativista latinoamericana de que el hecho de que el socio deba acatar directivas internas en cuanto a la forma y tiempo de la prestación de trabajo a efectos de la coordinación en conjunto de la actividad y cumplimiento del objeto de la cooperativa, no lo convierte en trabajador subordinado, sino que su actividad es realizada **como acto cooperativo**.

El instituto jurídico del acto cooperativo fue propuesto por primera vez en 1954 por el jurista mexicano Antonio Salinas Puente que lo definió como el «supuesto jurídico, ausente de lucro y de intermediación, que realiza la organización cooperativa en cumplimiento de un fin preponderantemente económico y de utilidad social».

En este caso no existe, a diferencia de la relación laboral, un conflicto de intereses entre empleador-trabajador, por lo cual el primero intenta obtener fuerzas de trabajo al menor costo a efectos de extender sus ganancias, sino que se tiende justamente a eliminar la existencia de un tercero en relación a los trabajadores que detenta los medios de producción, existiendo un interés común entre la cooperativa y sus socios: el de obtener mayores beneficios que luego serán disfrutados por aquellos.

La ley 18.407 en su art. 9 lo define como:

«Son actos cooperativos los realizados entre las cooperativas y sus socios, por estas y los socios de sus cooperativas socias, o por las cooperativas entre sí [] en cumplimiento de su objeto social. [] Los mismos constituyen negocios jurídicos específicos, cuya función económica es la ayuda mutua, quedan sometidos al derecho cooperativo». Finaliza el artículo determinando que: « los vínculos de las cooperativas con sus trabajadores dependientes se rigen por la legislación laboral» (LGC, Art. 9).

Por tanto, el vínculo de las cooperativas con sus socios trabajadores se rige en definitiva por el derecho cooperativo, con las particularidades que lo rigen cuando el objeto del acto cooperativo implica trabajo humano.

El Tribunal, aunque prescinde de este fundamento, con los elementos de convicción que han sido reseñados (su vinculación en la cooperativa mediante la teoría de los actos propios, ser profesional universitario y en especial su calidad de socio cooperativista) arriba a idéntico resultado jurídico. La fortaleza de la sentencia radica en que, sin necesidad de teorizar sobre la relación que une a un socio cooperativista con la cooperativa, descarta la subordinación jurídica clásica del derecho del trabajo y adhiere a que «durante la vida de su vínculo con la cooperativa el propio actor se benefició y se quiso beneficiar de ella, haciendo valer tal naturaleza». En definitiva lo que expresa el Tribunal es que al actor y a la demandada los une una relación societaria que se manifiesta mediante un acto cooperativo, el cual fue favorable para él durante 19 años, y ahora no puede venir a desconocerlo.

Conclusiones

Las sentencias comentadas —sentencia definitiva del Tribunal de Apelaciones del trabajo de primer turno n° 121/2016 y 234/2013— resuelven diferencias entre socios cooperativistas trabajadores y sus respectivas cooperativas. En especial se destaca el concepto de «acto propio» en la sentencia 234/2013 y la necesidad de agotar la vía interna recursiva previo a la iniciación del proceso jurisdiccional en la sentencia 121/2016.

En materia de derecho cooperativo laboral, podemos afirmar sin dudas que aunque existen diversos fallos de interés², los cuales han sido estudiados y esperamos próximas oportunidades para continuar compartiendo y analizando las posiciones desarrolladas desde la promulgación el 24 de octubre de 2008 de la ley N° 18.407 «Ley de Cooperativas. Regulación, constitución, organización y funcionamiento», la tendencia al litigio por parte de los socios cooperativistas es de escasa relevancia comparado con otros tipos asociativos (tales como S.R.L., o S.A.) principalmente por el papel que juegan los órganos democráticos.

Como concepto primario se infiere que, las sentencias no innovan sino que —a nuestro criterio— reafirma el concepto que ha venido sosteniéndose tanto en doctrina como en jurisprudencia y que se encuentra plasmado en la ley 18.407.

Esto es la legalidad de los mecanismos de control democráticos de las cooperativas, los cuales operan como elementos de prejudicialidad, de conformidad con el art. 305 del CGP o por lo menos de «el agotamiento de la vía administrativa el cual es requisito ineludible para su progreso, y la omisión constatada en tal sentido obsta el progreso de la acción intentada imponiéndose la clausura del proceso»³.

Es que tal como afirman Amorín y Algorta:

«En caso de que el socio vea vulnerado algunos de sus derechos cuenta con varias medidas. [] Siempre que se agoten los procedimientos legales y estatutarios previstos en la LSCO (18407), puede solicitar la intervención judicial. [] Se encuentra legitimado para ello cualquier socio de la cooperativa sin necesidad de un porcentaje mínimo» (Amorín y Algorta, 2009: 176).

Estos resortes internos, manifestación del principio de control democrático de la sociedad, permiten a las cooperativas de trabajo no correr con la suerte de otros tipos asociativos, donde se encuentran enfrentados quienes poseen el capital y quienes trabajaban.

La ley 18.407 vino a sustentar posiciones doctrinarias existentes estableciendo reglas claras de juego para los socios cooperativistas trabajadores, así como para las propias cooperativas. Aquellas que tienen destacables sistemas recursivos internos, que operan cumpliendo los principios cooperativos establecidos por ley y logran probarlo en Sala, se aplican a un sistema de derecho autónomo y particular, que contempla las especialidades de su tipo social.

² Por ejemplo, sentencias que fallan respecto a la correspondencia o no de indemnización por despido especial en los casos de exclusión de un socio que se encuentra amparado al seguro por enfermedad. Sentencia 0511-000046/2013 - Tribunal Apelaciones Civil 6ºTº No 254/2019 - Tribunal Apelaciones Trabajo 4ºT por Sentencia No 110/2017.

³ SEF 167/2012 TAC 7mo.

Como ya habíamos adelantado en la primera parte de este informe, el derecho cooperativo y su autonomía han permeado al derecho laboral, realizando una simbiosis de los principios de uno con el otro, encontrando en institutos tales como el acto propio, formas de justificar la aplicación de los principios democráticos y la importancia de contar con medios recursivos internos claros y justos.

Tal como expresa Reyes, analizando los riesgos de las cooperativas de trabajo.

«El principal es el isomorfismo, es decir, la adopción de estrategias y prácticas de gestión que se parezcan cada vez más a las de otros actores económicos. Especialmente este riesgo aparece en los casos de crecimiento de la escala de la actividad, por cuanto da lugar a que para la simplificación de los procesos de toma de decisiones se delegue poder en pocas personas. Sin duda esto se contrarresta con una mayor profundización en una cultura de gestión especializada, delegaciones bien reglamentadas y buen control interno» (Reyes, 2019).

En el caso de ambas sentencias, la actitud de las cooperativas ha sido genuina con su tipo social, cumpliendo con los valores y principios reñados, y esto ha sido elemento de convicción central para el resultado de la vía jurisdiccional.

El asunto es, en definitiva, el del «buen gobierno cooperativo» y para definir el gobierno de las cooperativas es esencial acudir a las definición de estas, a los valores en que se fundan y a los principios que constituyen el andarivel por donde ha de discurrir su actuación, tal como se encuentran contenidos en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa emitida por ACI. Al decir de Cracogna:

« el (buen) gobierno de las cooperativas consiste en adoptar la organización y el funcionamiento que aseguren la consistencia con sus valores y principios». En especial destaca: «a) su función de satisfacer necesidades y aspiraciones de sus miembros y b) la gestión democrática de la empresa constituida para ese fin». Sigue el máximo doctrino latinoamericano en materia de derecho cooperativo: « especial énfasis debe poner el gobierno cooperativo en asegurar que la asamblea cumpla adecuadamente su función, por lo cual la información, la capacitación y el estímulo a la participación de los asociados constituyen recaudo fundamental »; y termina concluyendo: «el régimen legal de las cooperativas en los países de la región es, en general, consistente con el perfil de estas entidades, tal como lo define la Declaración sobre Identidad Cooperativa llegando, en algunos casos, a la incorporación textual de alguno o varios de sus elementos (definición, valores, principios). De manera que, en los

casos en que así sucede el cabal cumplimiento de la ley debería conducir a un buen gobierno cooperativo» (Cracogna, 2019:157).

Esta es la situación de Uruguay desde la promulgación de la Ley 18.407, como ha venido de analizarse. Las sentencias definitivas, en los excepcionales casos que existen, ayudan a confirmar cierta tendencia de la jurisprudencia. Como lo expresa la abogada y actual Presidenta de Cooperativas de las Américas:

« lo rescatado a través de tantos años de esfuerzo del Movimiento Cooperativo Uruguayo en la ley 18.407 no será sencillo borrarlo de un plumazo y menos aún lo logrado en la última década con la inclusión de normas directamente aplicables y de posibilidad de acceso a la tutela judicial al amparo del desarrollo legislativo específico de nuestra identidad. La incorporación expresa de los llamados “principios cooperativos” marca un accionar que no puede y no debe tener regresividad» (Fernández, 2016: 276).

El principio de Control y Gestión Democrática de los Socios es considerado «el cuerpo y el alma de la gobernanza cooperativa»(ACI, 2015:17). Este principio consagra que las cooperativas son organizaciones democráticas gestionadas por todos sus socios estando bajo el control de los mismos quienes participan activamente en la determinación de sus políticas y en la toma de decisiones. En las cooperativas de primer grado todos los miembros activos tienen los mismos derechos de votación —un socio, un voto—. Una de las proyecciones de este principio es que todos los miembros pueden ser electores y elegibles, reconociéndose, como un poder deber que tienen los socios cooperativistas, el poder elegir a sus autoridades, pero también asumir los cargos para los cuales sean electos. Asimismo, son los propios socios que en ejercicio de sus derechos sociales y bajo procedimientos democráticos, que adoptan de manera libre y voluntaria las decisiones que forman la voluntad de cada cooperativa. Siendo los propios socios, como proyección del control democrático, quienes deben velar por el estricto cumplimiento de los principios cooperativos, así como de toda norma (legal, estatutaria o reglamentaria) que sea de aplicación.

Por lo tanto, el principio democrático, como venimos exponiendo desde los primeros capítulos de este informe, es una característica esencial de las cooperativas y signo distintivo de su identidad, implicando:

«tener en consideración derechos y responsabilidades, que velan por dichos derechos, pero también implica fomentar el espíritu democrático dentro de las cooperativas, una tarea interminable, difícil, pero fundamental y valiosa desde el punto de vista social. Uno de los principales beneficios de las cooperativas es que contribuyen

a que la democracia arraigue en el fértil suelo de la sociedad civil» (ACI, 2015: 17).

Por último, no deseamos cerrar estas conclusiones sin antes dedicar una referencia al principio de Libre Adhesión y Retiro Voluntario, expresión del derecho a la libre asociación.

«El derecho de libre asociación, es decir, de unirse o no a otros en la persecución de metas comunes, es uno de los derechos fundamentales de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas de 1961» (ACI, 2015: 5).

Como se dispone en la declaración de la ACI, las cooperativas se integran por personas dispuestas a aceptar las responsabilidades de la afiliación, donde, sin perjuicio de que la misma sea abierta a todas las personas, las cuales se adhieren de manera voluntaria y libre. La afiliación apareja el deber de aceptar las responsabilidades que se asumen en calidad de miembro de la cooperativa. Retomamos el concepto de que las cooperativas son organizaciones de propiedad conjunta, que tienen como centro la persona y no el capital, las cuales se desarrollan a través de una gestión democrática de todos los socios que decidieron unirse de manera libre y voluntaria.

A nivel mundial, el movimiento cooperativo incorporó en la primera definición de los principios cooperativos realizada por la Alianza en el año 1937 en París, al Principio de «Afiliación voluntaria y abierta».

«Este principio fue ratificado en la nueva declaración de los principios en Viena, en 1966, y de nuevo cuando la Alianza volvió a formular y elaborar los principios en la tercera revisión, en el año 1995 en Mánchester [] El primer principio reivindica el derecho de cualquier persona a ejercer su libertad de elección al decidir unirse o abandonar una cooperativa y participar en una acción colectiva en pos de unos intereses económicos, sociales y culturales comunes a sus miembros» (ACI, 2015: 5).

Por último, destacar que los siete principios cooperativos no son independientes unos de otros, sino que todo lo contrario, son principios que se encuentran en una interdependencia constante y que a raíz de la misma, se refuerzan entre sí, dado que estos, son el sustento de cualquier acto cooperativo. El respeto y aplicación de los mismos en el acontecer cotidiano de las cooperativas, refuerza la identidad cooperativa, lo que se traduce en organizaciones cooperativas más sólidas y genuinas.

Referencias bibliográficas

- ACI, (2015) primer principio: afiliación voluntaria y abierta. Segundo principio: control democrático por parte de los miembros. *Notas de orientación para los principios cooperativos* (5-31) en https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/guidance_notes_es.pdf
- COOPERTIVA DE LAS AMÉRICAS (S/F), *Principios y Valores Cooperativos* en: <https://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>
- AMORÍN, M. ALGORTA, P. (2009) *Sociedades Cooperativas*. La Ley Montevideo (176)
- CRACOGNA, D. (2019) *Derecho Cooperativo: Un derecho en evolución* en Congreso Continental de Derecho Cooperativo, San José, Costa Rica (157).
- FERNÁNDEZ, G. (2016). II Congreso Continental y I Foro Internacional de Derecho Cooperativo, Montevideo (276)
- GUTIÉRREZ, D. (2019) *Derecho Cooperativo: Un derecho en evolución* en *Congreso Continental de Derecho Cooperativo*, San José, Costa Rica (71).
- REYES, S. (2019). Presentación realizada en el 4° Congreso de Derecho Cooperativo, CUDECOOP, en <https://fcpu.coop/el-futuro-del-trabajo-y-las-cooperativas-de-trabajo-por-sergio-reyes-lavega-asesor-juridico-de-fcpu/>
- SALINAS PUENTE, A. (1954). *Derecho cooperativo, doctrina, jurisprudencia, codificación*. Editorial Cooperativismo, México (127).

El objetivo general de este informe es obtener una visión actualizada de la situación nacional respecto a los procesos de negociación colectiva en el sector cooperativo. Junto con ello, se hacen propuestas además, lograr un estado de situación de los procesos de negociación colectiva en las diferentes clases cooperativas; identificar las principales fortalezas y oportunidades para la mejora de los procesos de negociación colectiva, así como de las debilidades y amenazas que enfrenta en la materia el cooperativismo; obtener la opinión de algunos referentes sobre cómo observan el papel del movimiento cooperativo en diferentes asuntos que hacen a esta temática; así como analizar algunos aspectos que tanto a nivel socio-jurídico muestran las particularidades de un formato empresarial diferente al alternativo tanto al tipo ideal de empresas de capitales como al tipo ideal de empresa pública.

