

Deusto Estudios Cooperativos

Revista del Instituto de Estudios Cooperativos
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto

N.º 21 (2023)

doi: <https://doi.org/10.18543/dec212023>

Las cooperativas y la negociación colectiva en Uruguay

Pablo Guerra

doi: <https://doi.org/10.18543/dec.2673>

Recibido: 3 de noviembre de 2022 • Aceptado: 12 de enero de 2023 • Publicado en línea:
febrero de 2023

Derechos de autor (©)

La revista *Deusto Estudios Cooperativos* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Copyright (©)

The *Deusto Journal of Cooperative Studies* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

Las cooperativas y la negociación colectiva en Uruguay

Dr. Pablo Guerra

Instituto de Sociología Jurídica
Facultad de Derecho, Universidad de la República
(Montevideo – Uruguay)
pablo.guerra@fder.edu.uy

doi: <https://doi.org/10.18543/dec.2673>

Recibido: 3 de noviembre de 2022

Aceptado: 12 de enero de 2023

Publicado en línea: febrero de 2023

Sumario: 1. Introducción.—2. Particularidades de la negociación colectiva en Uruguay.—3. Las cooperativas y las relaciones laborales.—4. La relación del movimiento cooperativo con los otros actores del sistema: sindicatos y cámaras empresariales.—5. La diversidad de estrategias en el sector cooperativo: opinión de los actores.—6. Conclusiones.—7. Referencias Bibliográficas.

Resumen: En este artículo describiremos las principales características del sistema de relaciones laborales y de cómo el sector cooperativo se inserta en él, particularmente en materia de Consejos de Salarios, esto es, el principal mecanismo de negociación colectiva establecido en el país a partir del año 1943 y que obliga al binomio capital-trabajo a participar de la negociación salarial junto al Estado.

Una de las premisas que estaremos manejando desde el punto de vista conceptual, es que esta negociación de carácter tripartito tiene su explicación y origen en el marco de los normales conflictos gestados entre empleadores (empresas de capital) y trabajadores (organizados vía sindical). Tal diseño no fue pensado para el sector de la economía social y solidaria de tal manera que difícilmente pueda desarrollarse su identidad específica si debe elegir participar junto a las Cámaras Empresariales o a los Sindicatos. Esto nos lleva a analizar las posibilidades de una vía cuatripartita en la que la identidad del sector se exprese por medio de una estrategia de participación más acorde a un formato empresarial alternativo.

Palabras clave: Cooperativas, Negociación Colectiva, Relaciones Laborales, Uruguay.

Abstract: In this article we will describe the main characteristics of the labor relations system and how the cooperative sector is inserted, particularly in terms of Salary Councils, that is, the main collective bargaining mechanism established in the country as of 1943 and which requires to the capital-work binomial to participate in the salary negotiation with the State.

One of the premises that we will be handling from the conceptual point of view is that this tripartite negotiation has its explanation and origin in the framework of normal conflicts between employers (capital companies) and workers (organized via unions). Such a design was not intended for the social and solidarity economy sector in such a way that it would be difficult to develop its specific identity if it had to choose to participate together with the Business Chambers or the Unions. This leads us to analyze the possibilities of a quadripartite route in which the identity of the sector is expressed through a participation strategy more in line with an alternative business format.

Keywords: Cooperatives, Collective Bargaining, Labor Relations, Uruguay.

1. Introducción

Los sistemas de relaciones laborales que conocemos, responden a una serie de cambios socioeconómicos surgidos en el marco de la Revolución Industrial, un hecho histórico que según Polanyi (2000), plasma por primera vez de manera sistémica, una economía de mercado caracterizada entre otros asuntos por hacer del salario, una suerte de «mercancía ficticia» cuyo valor —sostenían los partidarios del libre mercado— debía quedar circunscripto a los dictámenes de la Ley de Oferta y Demanda. Es en este marco que numerosos movimientos contestatarios a la filosofía del *laissez faire* (dejar hacer y dejar pasar) van plasmando una serie de reglas conducentes a hacer del salario un precio pactado entre las partes.

Pues bien, una primera dificultad que debieron enfrentar las cooperativas fue justamente el hecho que estas reglas y sus actores no dan cuenta de expresiones organizacionales alternativas, caso de las empresas cooperativas. Surge de esta manera un sistema de negociación colectiva históricamente circunscripto a reunir dos actores que en teoría partían de intereses contrapuestos (representantes del capital y del trabajo) con el propósito de llegar a acuerdos sobre el valor de ese trabajo vendido al propietario de los medios de producción. Con el Derecho Laboral, ocurre algo similar, esto es, responde a la necesidad de asegurar unos equilibrios toda vez que se constata una desigual relación de poder entre empleadores y empleados. El resultado es una rama del Derecho que tiene como referencia central las relaciones de dependencia que surgen bajo el modelo del contrato salarial, sin distinguir tipos de empresas según algunas variables que podrían auxiliar en la diferenciación, caso de motivación, ajuste a principios éticos, modelo de gobernanza, categoría organizadora y/o actor beneficiario y decisor. La idea de un Derecho que pueda interceder en el contexto de una fuerte polarización entre trabajo y capital es defendida por la mayor parte de la Doctrina laboralista:

«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).

Una segunda dificultad tiene que ver con el alcance que le damos al concepto de salario. Como ya hemos explicado en otras ocasiones (Guerra, 2008), el salario refiere al pago que realiza el empleador a su empleado en el marco de una relación laboral de dependencia. Otras

manifestaciones laborales pueden implicar ingresos económicos fruto del trabajo realizado, pero como se realizan de manera autónoma, no corresponde la denominación salarial. Ese es el caso, por ejemplo, de las cooperativas autogestionadas por sus trabajadores. ¿Cuál es entonces la naturaleza de estas retribuciones y beneficios en las cooperativas de trabajo? A nuestro modo de ver

«la única pertinencia posible del concepto de salario en una cooperativa de trabajo debiera referirse al vínculo entre la cooperativa y los trabajadores no asociados (y por lo tanto) 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).

Aún así, las cooperativas de trabajo insertas en el mercado deben cumplir con los dictámenes (laudos) establecidos en materia de negociación salarial, es decir, deben trabajar bajos los mismos parámetros salariales establecidos para las empresas del sector privado capitalista.

Para el caso de Uruguay este proceso de expansión de un sistema clásico de relaciones laborales que también aplica para las cooperativas, se plasmó por Ley en 1943, en los denominados «Consejos de Salarios», un dispositivo de carácter tripartito que obliga a los actores de cada sector de la economía a reunirse para alcanzar acuerdos en los salarios mínimos para cada categoría. Desde entonces, aunque con algunos períodos sin que se convocaran, el país se ha caracterizado por un fuerte nivel de negociación colectiva por rama de actividad y de carácter tripartito (Estado, Empleadores y Empleados) seguido de una negociación bipartita (a nivel de empresa) más libre pero siempre sobre el piso de lo «laudado» por el sector.

¿Qué tanto se ha involucrado el sector cooperativo en estas dinámicas? ¿Qué espacios ha podido ocupar con identidad específica? ¿cuál es la potencialidad de un enfoque cuatripartito? ¿qué roles juegan las cámaras empresariales clásicas y los sindicatos y cuáles son sus vínculos con las cooperativas? En las siguientes líneas daremos cuenta de estas y otras preguntas de investigación con el propósito de describir el estado de situación del sector cooperativo del Uruguay en materia de negociación colectiva.

2. Particularidades de la negociación colectiva en Uruguay

Partimos de comprender a la negociación colectiva como uno de los pilares del derecho colectivo del trabajo así como 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 son tres los diferentes niveles en los que se expresa, a saber: 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.

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» (Ley 10.449, 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).

Los años 1960s se consideran como un punto de inflexión en la historia económica, social y política de nuestro país. Se da un mayor estancamiento de la economía, a la vez que crecen las tensiones sociales, gestándose un aumento en los conflictos sociales. Como consecuencia, en 1968 dejan de funcionar los Consejos de Salarios, y ese mismo año se crea por ley 13.720 la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos de Uruguay, órgano del Estado que 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. Y con el Golpe de Estado de 1973 y la instalación de la Dictadura cívico-militar, los sindicatos se ven altamente reprimidos y obligados a clausurar toda actividad de carácter gremial. En ese periodo la anulación de la negociación colectiva también va acompañada por la tendencia a la desregulación y restricción de algunos derechos en el ámbito del Derecho Laboral tanto individual como colectivo.

Pasada esta etapa, los Consejos de Salarios vuelven a funcionar durante el periodo 1985-1992 (reinstalación democrática), luego del cual nuevamente dejan de ser convocados, ahora bajo la presión de los intereses de libre mercado que tanto influían a la sombra del denominado Consenso de Washington.

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 este 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 nuevo giro ocurre a partir de 2005. Con el ascenso al Gobierno Nacional por parte del Frente Amplio (izquierda) los Consejos de Salarios vuelven a convocarse a lo que se suma una tendencia legislativa en materia de protección de derechos laborales colectivos e individuales.

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, la cual adecua y complementa algunas disposiciones de la ley del año 1943) sobre el sector privado¹, y la Ley 18.508 de negociación en el ámbito público.

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).

Al día de hoy en el ámbito de los consejos de salarios (que actúan por sectores de actividad), existen 25 grupos —y varios subgrupos dentro de estos— que incluyen al grueso de la actividad económica tanto del sector privado como del sector público.

3. Las cooperativas y las relaciones laborales

Conceptualmente, pero también jurídicamente habida cuenta lo dispuesto por la Ley 18407, debemos partir de la distinción entre las rela-

¹ Las Cámaras empresariales interpusieron un recurso ante la OIT por entender que la misma contraviene lo dispuesto en los Convenios Internacionales N.º 87 y N.º 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. Actualmente, y a raíz de estos hechos, el Parlamento se encuentra abocado al estudio de una nueva Ley de Negociación Colectiva.

ciones jurídicas cooperativas (denominadas *actos cooperativos*) de las relaciones laborales clásicas. No obstante, es del caso ver seguidamente de que forma coexisten unas y otras en el mundo cooperativo.

Como ya habíamos señalado al inicio, las relaciones laborales encuentran su basamento en los contratos de trabajo edificados *bajo la* subordinación o dependencia del trabajador con respecto al empleador. En cambio, en las relaciones cooperativas (que se dan entre las cooperativas y sus asociados) la relación es de carácter asociativo y emergen del contrato plurilateral de organización. Como se señala en Guerra y Reyes (2014) en las cooperativas también existen relaciones laborales (o contratos de trabajo). El Art. 10 de la ley 18.407, menciona una clasificación bastante usual en las cooperativas: «(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.»

Es notorio que en las denominadas cooperativas de consumidores o usuarios, para llevar adelante su modelo de negocios, suelen contratar trabajadores. Eso sucede toda vez que las cooperativas agrarias, de consumo, de ahorro y crédito, de vivienda o de seguros, no podrían funcionar adecuadamente solamente con el trabajo voluntario y ad honorem de su masa social. Por lo demás, en las cooperativas de trabajadores, si bien se parte de la base que sus asociados son trabajadores, también suelen contratar con frecuencia otros trabajadores que al no revestir calidad de socios, actúan en relación de dependencia, algo que la Ley les habilita a hacerlo, aunque con algunos límites.

¿Qué sucede con esos trabajadores contratados por las cooperativas? La respuesta desde el Derecho Laboral es clara y contundente: a esos trabajadores le son aplicables, las normas del Derecho del Trabajo en su totalidad, esto es, las del derecho individual pero también las del derecho colectivo, por lo que uno de sus derechos será claramente el de la «negociación colectiva».

Por otro lado, ¿qué ocurre con los trabajadores que sí reúnen también la calidad de socios en cooperativas de trabajo y cooperativas sociales? En este caso, el Derecho Laboral actúa bajo una mirada tutelar y con el propósito de impedir una suerte de dumping social, les asegura a todos ellos el mismo acceso a los derechos laborales, con la excepción del derecho a despido.

Algunas particularidades, merece por su parte el tratamiento salarial. La ley 18.407 (art. 101) establece que:

«Las remuneraciones mensuales de los asociados 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 conve-

nio 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».

Y, a su vez, el art. 102 prevé que:

«Serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de asociados, las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los asociados excluidos».

Como se puede observar, la Ley parece seguir el criterio que nosotros mismos habíamos establecido negando relación salarial en las empresas autogestionadas por sus trabajadores, ya que se ha preferido hacer mención a las «remuneraciones mensuales» atadas los resultados económicos («excedentes»). Aún así, en un hecho que sin duda afecta la autonomía de los cooperativistas, señala que esos ingresos (lo que en cualquier otra empresa se denominaría «salario») no puede ser inferior a lo laudado (esto, a lo resuelto) en el sector de actividad luego de operar los diferentes mecanismos de negociación colectiva. La LGC viene a confirmar entonces, que las cooperativas deben respetar los pisos salariales negociados en el marco de los Consejos de Salarios. Una nueva limitación a la autonomía ocurre en las cooperativas sociales. En este caso, se establece ya no un piso en los ingresos laborales y cooperativos, sino un techo. Efectivamente, dadas las particularidades del formato de las cooperativas sociales, el legislador entendió que sus asociados no pueden generar ingresos personales más allá del laudo del sector:

Veamos qué dice la Ley 18407 al respecto:

(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.»²

² 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

(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» (Ley 18407, Arts. 174 y 105)

En buen romance, las cooperativas sociales no pueden autodeterminar sus ingresos, sino que deben trabajar bajo una retribución que no será otra que la acordada en los Consejos de Salarios del sector de actividad al que pertenezcan las cooperativas. A tal punto, que 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. Esta limitación a no poder hacer un uso lucrativo de los excedentes, refleja el escaso margen de estas cooperativas para asignar valor a su trabajo: valga decir que la participación de estas cooperativas en los Consejos de Salarios es inexistente o marginal.

4. La relación del movimiento cooperativo con los otros actores del sistema: sindicatos y cámaras empresariales

Es sabido que tanto sindicalismo como 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. Ese origen común en el contexto de los movimientos sociales impulsados por la clase trabajadora, también se expresa en el ámbito nacional. Es así que en la génesis de varias de nuestras cooperativas ha ocupado un lugar fundamental la acción colectiva de los trabajadores muchas veces organizados en sindicatos. Eso ha sido especialmente relevante en el surgimiento de las cooperativas de consumo, aunque también en las cooperativas de ahorro y crédito así como en el cooperativismo de viviendas y más recientemente en el cooperativismo de producción.

Notoriamente, no escapa a la realidad que el origen histórico en común, y el hecho claro y notorio de estas convergencias, no abonó un campo de consensos: con el paso del tiempo también encontramos malos entendidos y desencuentros, toda vez que ambas expresiones (sindicato y cooperativa) han dado lugar a movimientos sociales autónomos y por lo tanto con agendas y motivaciones diferentes. Es así que

art. 174, habilitando a superar en un 20% el valor de las remuneraciones sobre la base de los mínimos establecidos.

una nueva etapa en el relacionamiento surge cuando comienzan a madurar los sistemas de relaciones laborales y la negociación colectiva posiciona a ambos actores en diferentes roles, esto es, a las cooperativas como empleadoras y a los sindicatos como defensores de los intereses de los empleados. Esto ha dado lugar, en algunos casos, a buenos entendimientos que han llevado incluso a la creación de subgrupos de negociación específicos dentro de los grupos de los Consejos de Salarios (es el caso, por ejemplo, de las cooperativas de consumo y de las cooperativas de ahorro y crédito), de manera de negociar entre los sindicatos y las cooperativas teniendo en cuenta las particularidades concretas de estas; como así también se registra la existencia de algunos conflictos puntuales de gran magnitud y extensión en el tiempo (precisamente en algunas cooperativas de consumo y de ahorro y crédito).

Otra cuestión que ha vinculado a las cooperativas y sindicatos ha sido el fenómeno de las empresas recuperadas por los trabajadores. Es decir, empresas de capital clásicas que han quebrado, pero en el ámbito de las cuales los trabajadores —a fin de mantener su fuente de trabajo— han conformado empresas que han logrado llevar adelante la gestión (casi todas bajo el formato de cooperativas de trabajo).

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: 221).

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: 223).

Un paso interesante en esta dinámica, fue 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 institucional en el FONDES (Fondo de Desarrollo) del INACOOOP, mediante la delegación conjunta del PIT-CNT con la ANERT (Asociación Nacional de Empresas Recuperadas pro los Trabajadores).

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 (caso de la Asociación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo —AFCC— afiliada directamente al PIT CNT), y en otros casos los trabajadores están integrados directamente al sindicato de la rama o sector de actividad (caso de los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito que pertenecen a la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay —AEBU— afiliado también al PIT CNT). Asimismo, en el caso de las cooperativas de trabajadores es bastante común que, en los casos de las empresas recuperadas por los trabajadores, estos (siendo ahora asociados cooperativistas) sigan integrados a los sindicatos de la rama o aún mantengan vivos sus propios sindicatos, mutando ciertamente las prácticas 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 asociados cooperativistas han conformado un sindicato, el que también se integran y articulan algunas acciones con el sindicato de rama y con el PIT-CNT.

Respecto a las Cámaras Empresariales, la relación ha sido históricamente más distante. Sin duda la convocatoria a los Consejos de Salarios se ha convertido en el hecho concreto que ha impulsado un vínculo más o menos formal de las cooperativas con las Cámaras Empresariales representativas de aquellos sectores en los que actúan las cooperativas. Aquí tenemos desde posiciones caracterizadas por la inclusión de ciertas cooperativas en cámaras empresariales clásicas (eso es el caso de varias cooperativas agropecuarias³ y de seguros) hasta la incorporación en gremiales más propias del tercer sector sostenidas por la necesidad de nego-

³ La propia CAF, que nuclea a las cooperativas agrarias, está afiliada a la Confederación de Cámaras Empresariales del Uruguay. Se trata de la única federación de cooperativas en hacerlo.

ciar en los Consejos (ese es el caso de aquellas cooperativas de trabajo que integran la Asociación Nacional de Organizaciones no Gubernamentales —ANONG— o la Asociación que nuclea a los Colegios Católicos —AU-DEP—).

5. La diversidad de estrategias en el sector cooperativo: opinión de los actores

Una de las características que distingue al sector cooperativo en materia de negociación colectiva, es la heterogénea realidad en cuanto a la visión estratégica y al papel desempeñado en el sistema de relaciones laborales. Respecto a lo primero, debemos preguntarnos si existe o no una estrategia definida como sector y como movimiento. Comencemos respondiendo a esta pregunta desde el punto de vista del movimiento organizado. Desde su gremial, la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) en los últimos años ha surgido un tímido esfuerzo por posicionar la idea del cuatripartismo en el escenario nacional. Eso ha tenido un logro apreciable a partir de 2011 cuando tiene lugar la nueva integración del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), siendo incorporado a su Consejo Directivo un delegado de CUDECOOP en representación de la Economía Social. Aunque con un rango inferior a las partes típicamente tripartitas (en este caso se participa con voz pero sin voto) se trata sin duda de un hecho de mucha relevancia política que afirma la potencialidad del cuatripartismo o modelo 3+1. La idea de poder integrar el Consejo Superior Tripartito, mientras tanto, no ha generado mayores posicionamientos, con excepción de una propuesta inicialmente presentada en 2011 por la Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC) o más recientemente, las numerosas actividades gestadas por el Proyecto sobre Negociación Colectiva en Entidades de la Economía Social, financiado por INEFOP y ejecutado por CUDECOOP e Instituto Humanista Cristiano Juan Pablo Terra⁴. Es así que el V Encuentro Nacional de Cooperativas, realizado en 2022 para celebrar los 20 años de la Recomendación 193 de la OIT, se organizó en torno a tres ejes, siendo uno de ellos justamente el de la identidad cooperativa y negociación colectiva. Notoriamente en esta instancia el movimiento vuelve a tratar el tema del cuatripartismo y la oportunidad para insistir en una participación insti-

⁴ En el Informe Final, publicado como libro electrónico, hay un Capítulo sobre el Cuatripartismo así como un conjunto de entrevistas a informantes calificados para observar qué peso tiene la idea de avanzar hacia escenarios de este tipo. Ver Guerra (Coord) (2022).

tucional más adecuada a la identidad específica del sector. Como resultado de ese proceso, el Documento de Conclusiones y Propuestas sienta postura respecto a este tema:

«Incidir en las autoridades para avanzar en la participación del Movimiento en los espacios de negociación colectiva en los Consejos de Salario, avanzando en la posibilidad de una representación cuatripartita en el Consejo Superior» (CUDECOOP, 2022: 11).

A nivel de las diferentes modalidades cooperativas, por su parte, esa visión estratégica no está claramente visualizada. Por un lado, parecería haber una mayor predisposición a avanzar en esa línea por parte de las cooperativas de consumo. También ha ocurrido que en el seno del movimiento cooperativo hubo alguna postura del sector financiero que se negó a una posición estratégica común. Por lo que hemos podido advertir nosotros mismos en Guerra (2022), si bien entre la dirigencia social hay cierto consenso para avanzar hacia estos desafíos, entre los cuadros gerenciales surgen diferencias.

Es así que entre los directivos con roles de cogobierno (INACCOOP, FONDES-INACCOOP e INEFOP) hay coincidencia en cuanto a avanzar hacia un escenario cuatripartito 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» (E1).

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» (E2).

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 laborales⁵), un anhelo que implicaría más allá de la eventual modificación de la Ley 18566 (quizá

⁵ El Consejo Superior Tripartito está integrado por seis delegados del Poder Ejecutivo, otros seis de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delega-

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» (E2).

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...» (E3)

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. 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» (E4).

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 en estas complejidades, 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.

dos de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de alternos de cada parte.

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» (E3).

Como puede observarse, el relacionamiento entre sindicatos y 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 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» (E1).

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» (E1).

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» (E1).

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» (E3).

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 debamos 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 esto 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 al 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...» (E3).

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» (E2).

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...» (E2).

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» (E2).

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.» (E4).

Consultado sobre las restricciones legales para que el trabajador asalariado asuma roles también como dirigente cooperativo, nuestro entrevistado se muestra contrario a lo dispuesto por el Art. 22 de la Ley 18407:

«Yo creo que para una gestión democrática la primera 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 vigentes hoy, en la reglamentación vigente, a los funcionarios no se le permite elegir ni ser elegidos» (E4).

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» (E4).

Respecto a los informantes calificados entrevistados por sus roles en materia de negociación, 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:

«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» (E5).

Por otra parte, un Directivo con experiencia en el cooperativismo de consumo, 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—...» (E6).

En la misma línea, una Directiva de CAF 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» (E7).

Respecto al cuatripartismo, hay posiciones diferentes. El Gerente de una cooperativa de Seguros, por ejemplo, no se plantea cambios importantes que impliquen avanzar sobre el tripartismo clásico «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» (E5).

Tampoco es favorable la postura del Gerente de la Central Lanera. Su discurso 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...» (E8).

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, las entrevistas arrojan una posición favorable respecto al modelo cuatripartito, como forma de otorgar una mayor representación al sector de cooperativas.

«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» (E6).

En la misma línea otro de nuestros entrevistados expresa:

«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» (E9).

Incluso, un activo dirigente sindical que reúne la condición de socio y gestor en una cooperativa de consumo, 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» (E10).

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 por parte de los gerentes entrevistados

«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» (E8)

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. Un segundo gerente presenta una respuesta 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» (E7).

El delegado de las cooperativas de Ahorro y Crédito, mientras tanto interpreta positivamente 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» (E11).

Las posturas más favorables vienen, como era previsible, de los representantes de la masa de asociados. Dice uno de nuestros entrevistados: «Bueno es lo que estamos solicitando hace mucho tiempo» (E5). O al decir de otra de las fuentes: «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» (E6). Abona una nueva mirada: «Yo estoy de acuerdo, me parece necesario, y sería una razón de hasta justicia social contemplar al cooperativismo a ese nivel» (E9).

Aún así, también dentro de los dirigentes del movimiento cooperativo hay matices. El delegado del sector de Ahorro y Créditos, 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» (E11).

6. Conclusiones

El sector cooperativo a pesar de su heterogeneidad, presenta una serie de características empresariales que le distingue de otros formatos empresariales. A pesar de ello, en el actual modelo de negociación colectiva que se desarrolla mediante los denominados Consejos de Salarios, dicha identidad queda diluida. Efectivamente, en el vértice del sistema (Consejo Superior Tripartito) el sector cooperativo no tiene presencia. A nivel de las negociaciones por Grupos, la situación es diversa y la presencia del cooperativismo dependerá mucho del peso específico de cada sector de la economía. Es en el nivel de subgrupos, que se logra plasmar un mayor protagonismo. Ese es el caso de las cooperativas de consumo y de ahorro y crédito, que han logrado crear subgrupos específicos para negociar con sus sindicatos. Pero por fuera de ello tenemos desde complejos entramados (caso del cooperativismo agrario) hasta una casi nula presencia (cooperativismo de trabajo, cooperativismo de vivienda).

La muestra de los negociadores, por su parte, revela opiniones diversas sobre algunos de los tópicos en discusión. Por ejemplo, si bien el movimiento cooperativo se ha mostrado partidario de ganar espacios en los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, mediante una participación con identidad específica en el marco de un cuatripartismo o de un sistema 3+1 que reconozca al sector más allá de las empresas de capital, del Estado y de los sindicatos, lo cierto es que entre los negociadores entrevistados no hay unanimidades. Es claro que los negociadores parten de comprender al cooperativismo como un modo de operar en el mercado, diferente al de otras empresas clásicas, pero aún así, algunos se muestran conformes con participar de instancias de negociación con esas empresas, en tanto otros preferirían contar con espacios propios del sistema cooperativista. Como se ha visto, tanto en el sector seguros como en el de la producción lanera, hay expresiones afines a mantener el criterio actual de negociar en conjunto con las cámaras empresariales tradicionales. En el resto, hay afinidad con la idea de avanzar hacia formatos que busquen una mayor especificidad con la impronta cooperativa.

En materia de gestión del sistema de negociación también se observan diferencias. Veamos algunos asuntos en estas materias. Por ejemplo, respecto al perfil de los negociadores, algunos sectores prefieren respaldarse en equipos técnicos, en tanto otros prefieren una mayor presencia de delegados de la masa social. Respecto a los niveles privilegiados, algunos sectores prefieren sentar las bases a nivel tripartito y luego continuar la negociación a nivel bipartito, en tanto otros (es el caso de Ahorro y Crédito) prefieren culminar la negociación en el nivel tripartito. Respecto a las políticas salariales, existe diferencia notoria entre Consumo (se paga por encima del laudo en el sector comercial) y Ahorro y Crédito (se paga por debajo de la actividad bancaria). Respecto al vínculo con los otros actores tenemos desde sectores que tradicionalmente han tenido una buena relación con los sindicatos hasta quienes han tenido una relación más compleja. Incluso en cada modalidad se observan diferentes posicionamientos. Por ejemplo, si bien tradicionalmente hubo un buen relacionamiento laboral entre las cooperativas de consumo y sus sindicatos, también existen cooperativas en concreto que mantienen serias diferencias con sus sindicatos de base. Con las Cámaras empresariales, los vínculos son de baja intensidad aunque siempre en buenos términos. A continuación expondremos a modo de resumen, un cuadro en el que se sintetizan esas diferentes estrategias para cada modalidad cooperativa.

Cuadro 1

**Pluralidad de ámbitos y estrategias de negociación colectiva
(Consejos de Salarios) en el sector cooperativo**

Modalidad	Ámbito negociación	Parte empleadora	Parte trabajadora
CONSUMO	Grupo 10, subgrupo 24 «Cooperativas de Consumo»	FUCC (sin afiliación a Cámara empresarial), Afiliado a CU-DECOOP	AFCC (sin afiliación a sindicato de rama). Afiliado a PIT CNT
Ahorro y Crédito	Grupo 14 Subgrupo 5, dos ámbitos: Coops de Capitalización; y Coops de operación restringida	CUCACC (Afiliada a Cámara de Comercio y Servicios)	AEBU (banca privada) – PIT CNT
Agrarias	Seis grupos y siete subgrupos	Varias: CAF (afiliada a Confederación Cámaras Empresariales); CILU; ANPL; CBU; AITU; etc	Varias: FUECYS, FUTECH, FTIL, FOEB, COT, UNATRA
SEGURO	Grupo 14, subgrupo 8 (compañías de seguro)	AUDEA (no hay cámara para el sector cooperativo)	AEBU
VIVIENDAS	Grupo 9, subgrupo 1 (industria e instalaciones construcción)	Cámara de la Construcción y otras (ni FECOVI ni FUCVAM funcionan como Cámaras)	SUNCA
TRABAJO y SOCIALES	62 subsectores de la economía	Algunas pocas Cámaras integran cooperativas: TUPCI (cooperativas de transporte); AUDEC (cooperativas educativas); ANONG	Algunos pocos sindicatos integran trabajadores cooperativizados: ASCOT (UNOTT); SINTEP; SUNCA, UNTMRA, SUTIGA, FUS

Fuente: elaboración propia.

7. Referencias bibliográficas

- CASTELLO, A. «Negociación Colectiva. Convenio Colectivo». *Derecho del Trabajo*. (176-456). Fundación de Cultura Universitaria, 2021.
- CUDECOOP. «5to Encuentro Nacional de Cooperativas. Conclusiones y Propuestas», Montevideo, CUDECOOP, 2022. En <http://www.cudecoop.coop/cudecoop/se-sentaron-las-bases-para-el-futuro-del-cooperativismo-en-uruguay/>
- GUERRA, P. «La discusión salarial en el cooperativismo» en la *Revista de Estudios Cooperativos* Año 13 N.º 1, Montevideo, Udelar, 2008.
- GUERRA, P.; REYES, S. *Economía Solidaria, Cooperativismo y Relaciones Laborales*, Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria, 2012.
- GUERRA, P. (Ed) *Estudio de las particularidades de los Procesos de Negociación Colectiva en Entidades de la Economía Social en el Contexto Actual, Montevideo, CUDECOOP*. www.cudecoop.coop/cudecoop/wp-content/uploads/2022/04/CUDECOOP_LITERAL%C3%91_LIBRO_v5.pdf, 2022.
- MARTI, J. P. «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.º 1, 2006.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: *Informe RELASUR Uruguay*, Madrid, 1995.
- POLANYI, K. *La Gran Transformación*, México, JP Ediciones, 2000.
- RASO, J. «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/rjde_adapt/article/view/75/127, 2012.
- RASO J. CASTELLO, A. *Derecho del Trabajo*, Tomos I y IV, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2021
- REYES, S.; GUTIÉRREZ, D.; LAMENZA, A. y MACHADO, J., *Derecho Cooperativo Uruguayo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2011.

Normas citadas

- Uruguay (1943). Ley 10449, sobre Negociación Colectiva y Consejos de Salarios, Montevideo, Diario Oficial
- Uruguay (2008) Ley 18407, Ley General de Cooperativismo, Montevideo, Diario Oficial.