

HAGEN HENRÿ
CARLOS VARGAS VASSEROT
(Coordinadores)

UNA VISIÓN COMPARADA E INTERNACIONAL
DEL DERECHO COOPERATIVO
Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA
LIBER AMICORUM PROFESOR DANTE CRACOGNA

AGUILAR RUBIO, MARINA
ALCALDE SILVA, JAIME
ARNÁEZ ARCE, VEGA M.^a
ATXABA RADA, ALBERTO
COLÓN MORALES, RUBÉN
DE SOUZA, LEONARDO R.
DOUVITSA, IFIGENIA
FERNÁNDEZ ANDREANI, PATRICIA
FERNÁNDEZ QUINTAS, GRACIELA
FICI, ANTONIO
GADEA SOLER, ENRIQUE
GARCÍA MÜLLER, ALBERTO
HENRÿ, HAGEN
HERNÁNDEZ AGUILAR, ORISEL
HERNÁNDEZ CÁCERES, DANIEL
HIEZ, DAVID

KUMAR PADMANABHAN, SANTOSH
KURIMOTO, AKIRA
MACIAS RUANO, ANTONIO JOSÉ
MEIRA, DEOLINDA
MIRANDA, JOSÉ EDUARDO
MONTIEL VARGAS, ANA
NARANJO MENA, CARLOS
RAICHAKOWSKI GONZÁLEZ, HERNANDO E.
REYES LAVEGA, SERGIO
RODRÍGUEZ MUSA, ORESTES
SÁNCHEZ BOZA, ROXANA
SANTANA FÉLIX, JUAN ENRIQUE
SARMIENTO REYES, ANTONIO JOSÉ
TADJUDJE, WILLY
TORRES MORALES, CARLOS
VARGAS VASSEROT, CARLOS

**UNA VISIÓN COMPARADA E INTERNACIONAL
DEL DERECHO COOPERATIVO
Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA**

LIBER AMICORUM PROFESOR DANTE CRACOGNA

HAGEN HENRÿ
CARLOS VARGAS VASSEROT
(Coordinadores)

UNA VISIÓN COMPARADA E INTERNACIONAL
DEL DERECHO COOPERATIVO
Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA
LIBER AMICORUM PROFESOR DANTE CRACOGNA

AGUILAR RUBIO, MARINA
ALCALDE SILVA, JAIME
ARNÁEZ ARCE, VEGA M.^a
ATXABA RADA, ALBERTO
COLÓN MORALES, RUBÉN
DE SOUZA, LEONARDO R.
DOUVITSA, IFIGENIA
FERNÁNDEZ ANDREANI, PATRICIA
FERNÁNDEZ QUINTAS, GRACIELA
FICI, ANTONIO
GADEA SOLER, ENRIQUE
GARCÍA MÜLLER, ALBERTO
HENRÿ, HAGEN
HERNÁNDEZ AGUILAR, ORISEL
HERNÁNDEZ CÁCERES, DANIEL
HIEZ, DAVID

KUMAR PADMANABHAN, SANTOSH
KURIMOTO, AKIRA
MACIAS RUANO, ANTONIO JOSÉ
MEIRA, DEOLINDA
MIRANDA, JOSÉ EDUARDO
MONTIEL VARGAS, ANA
NARANJO MENA, CARLOS
RAICHAKOWSKI GONZÁLEZ, HERNANDO E.
REYES LAVEGA, SERGIO
RODRÍGUEZ MUSA, ORESTES
SÁNCHEZ BOZA, ROXANA
SANTANA FÉLIX, JUAN ENRIQUE
SARMIENTO REYES, ANTONIO JOSÉ
TADJUDJE, WILLY
TORRES MORALES, CARLOS
VARGAS VASSEROT, CARLOS

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

Esta publicación es parte del proyecto I+D+i PID2020-119473GB-I00 orientado a Retos de la Sociedad, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ titulado "Las empresas sociales. Identidad, reconocimiento de su estatuto legal y propuestas para su regulación"; y del PPIT-UAL, Junta de Andalucía-FEDER 2021-2027.

Programa: 54.A del Grupo de Investigación SEJ-200 de la Junta de Andalucía ("Derecho Público y Privado de la Economía Social y de la Innovación Tecnológica") y del Centro de Investigación en Derecho de la Economía Social y de la Empresa Cooperativas (CIDES) de la Universidad de Almería (España).

Ayuda PID2020-119473GB-I00 financiada por



PPIT-UAL, Junta de Andalucía-FEDER 2021-2027. Programa: 54.A



© Copyright by
Los autores
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-712-1
Depósito Legal: M-33319-2023

ISBN electrónico: 978-84-1170-783-1

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com



Índice

Prólogo	1
Foreword	5
Semblanza académica y profesional del Profesor Dante Cracogna	7
Professor Dante Cracogna's personal and professional curriculum vitae ...	11

Bloque I

Parte general

Capítulo 1. Quel droit coopératif? Un assemblage d'idees, reques d'ailleurs.....	17
Hagen Henry	
Capítulo 2. La renovación democrática y el límite del mandato.....	37
Carlos Torres Morales	
Capítulo 3. Consideraciones para la regulación de un tipo societario moderno de sociedad cooperativa: los valores y principios cooperativos como límite del principio de la autonomía de la voluntad de los socios	53
Enrique Gadea Soler	

Capítulo 4. La realización de valores de uso como elemento identitario del modelo empresarial cooperativo	75
Rubén Colón Morales	
Capítulo 5. The distinction between cooperative surplus and corporate profit as an evidence of the non-profit purpose of cooperatives.....	95
Deolinda Meira	
Capítulo 6. Enseñanzas del maestro Cracogna y sus efectos inspiradores	111
Juan Enrique Santana Félix	
Capítulo 7. Sociedad posmoderna y crisis de valor: la utopía axiológica del cooperativismo como fuente de inspiración para la (re) construcción del <i>fraternae et socialis hominis</i>	121
José Eduardo de Miranda	
Capítulo 8. La función social como principal justificación de un régimen fiscal adecuado para las cooperativas.....	137
Marina Aguilar Rubio	
Capítulo 9. La naturaleza jurídica de la cooperativa	155
Orestes Rodríguez Musa / Orisel Hernández Aguilar	
Capítulo 10. Adopción y evolución del principio de interés por la comunidad en el seno de la alianza cooperativa internacional	171
Daniel Hernández Cáceres	

Capítulo 11. Los enredos jurídicos del derecho cooperativo y el derecho de la economía social y solidaria.....	199
---	------------

Willy Tadjudje

Capítulo 12. La autoayuda y la ayuda mutua, un doble valor cooperativo	209
---	------------

Antonio José Macías Ruano

Bloque II

Derecho comparado e internacional

Capítulo 13. La empresa social en la legislación y en las políticas de la UE	231
---	------------

Antonio Fici

Capítulo 14. Asian co-operative laws from developmental state and norm localization perspectives.....	257
--	------------

Akira Kurimoto

Capítulo 15. La legislación cooperativa enfocada en abordar los retos globales en torno a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ODS)	273
--	------------

Graciela Fernández Quintas

Capítulo 16. Una mirada comparada a las instituciones públicas para el desarrollo cooperativo en Hispanoamérica	289
--	------------

Jaime Alcalde Silva

Capítulo 17. La realización de cooperativas transfronterizas en el Mercosur: el siguiente paso en un legado.....	317
---	------------

Leonardo Rafael de Souza

Capítulo 18. El impuesto sobre la renta y las cooperativas: observaciones preliminares sobre el regimen fiscal de 50 países.....	335
Ifigeneia Douvitsa / Hagen Henry	
Capítulo 19. Aproximaciones al derecho cooperativo comparado: un enfoque empirico del séptimo principio cooperativo y su presencia en la legislación latinoamericana	357
Carlos Naranjo Mena	
Capítulo 20. Cooperatives & public international law: causes and consequences.....	379
Santosh Kumar Padmanabhan	
 Bloque III <i>Parte especial</i> 	
Capítulo 21. Las empresas sociales con forma mercantil como parte de la economía social. Propuestas de regulación en España y análisis crítico del anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social	395
Carlos Vargas Vasserot	
Capítulo 22. Los clubes de barrio como entidades de economía social y solidaria.....	423
Alberto García Muller	
Capítulo 23. Quel modèle de cooperatives comme support des plateformes cooperatives?	441
David Hiez	

Capítulo 24. El régimen disciplinario en las cooperativas en relacion con el procedimiento sancionatorio	459
Ligia Roxana Sánchez Boza	
Capítulo 25. Las cooperativas, los sindicatos y la negociacion colectiva en Uruguay	479
Sergio Reyes Lavega	
Capítulo 26. Las cooperativas sociales de servicios para trabajadores y la necesidad de un marco legal adecuado para su funcionamiento	495
Antonio José Sarmiento Reyes	
Capítulo 27. Las cooperativas de utilidad pública e iniciativa social.....	509
Vega María Arnáez Arce / Alberto Atxabal Rada	
Capítulo 28. Las cooperativas de múltiples partes asociadas con finalidad social y las cooperativas multiactivas. Expresiones de un nuevo y viejo cooperativismo en Argentina	531
Patricia A. Fernández Andreani	
Capítulo 29. Las políticas públicas para las cooperativas en el Paraguay.....	551
Hernando Esteban Raichakowski González	
Capítulo 30. Análisis legal de la figura de las empresas de inserción en España	569
Ana Montiel Vargas	
Listado de publicaciones del Profesor Dante Cracogna ordenadas por materias	591
Índice General	615

CAPÍTULO 25

Las cooperativas, los sindicatos y la negociación colectiva en Uruguay

SERGIO REYES LAVEGA

*Profesor de Economía Solidaria, Cooperativismo y Relaciones Laborales
Universidad de la República - Uruguay*

Sumario. 1. Un preámbulo necesario: el gran aporte del Dr. Dante Cracogna. 2. Descripción del contenido de este artículo. 3. Orígenes y evolución del cooperativismo y del sindicalismo. 4. El desarrollo paralelo de los sindicatos y de las cooperativas en Uruguay. 5. Las semejanzas y las diferencias de cooperativas y sindicatos. 6. El marco de la negociación colectiva. 7. Las cooperativas, las relaciones laborales y la negociación colectiva: cooperativas de consumidores o usuarios. 8. Las cooperativas, las relaciones laborales y la negociación colectiva: cooperativa de trabajo. 9. Bibliografía.

1. UN PREÁMBULO NECESARIO: EL GRAN APORTE DEL DR. DANTE CRACOGNA

Es con mucho placer que escribo estas líneas para el libro en homenaje al Dr. Dante Cracogna. Conocí personalmente al Dr. Cracogna en el año 1992, en momentos en que aún no estaba tan estrechamente vinculado al cooperativismo por mis actividades técnicas jurídicas (Abogado y Escribano), sino por ser dirigente de dos importantes cooperativas de nuestro país: la “Cooperativa de Ahorro y Crédito ACAC” (era su Secretario) y la “Compañía Cooperativa de Seguros SURCO” (era su Presidente). Por cierto que ya conocía la trayectoria del Dr. Cracogna y había leído algunos de sus

excelentes trabajos. En aquella oportunidad él dio una conferencia en la sede del Banco Central del Uruguay (BCU), sobre los valores y principios cooperativos. Por aquellos tiempos estaban en análisis y discusión -en todo el mundo- los cambios que se llevarían a cabo en el Congreso de la ACI de Manchester de 1995 (en el que tuve el privilegio de participar). Aquella conferencia en el BCU fue brillante, yo quedé impactado por la solvencia, profundidad y claridad con que expuso sobre la temática. En los años siguientes mantuvimos alguna relación, aún en mi calidad de presidente de SURCO, por cuanto el Dr. Dante Cracogna era uno de los asesores jurídicos (conjuntamente con el Dr. Luis Armando Carello) que en ocasiones conformaba la delegación de “LA SEGUNDA COOPERATIVA DE SEGUROS GENERALES” durante las negociaciones que en los años 90 y principio de los 2000 culminaron con la integración de dicha cooperativa argentina a SURCO. Y desde los primeros años del siglo en curso mi relación con el Dr. Cracogna ha sido sobre todo en el campo jurídico, dado mi retiro de la actividad dirigencial y mi plena dedicación al ejercicio profesional y a la docencia, sobre todo en el área del Derecho Cooperativo.

El aporte realizado por el Dr. Dante Cracogna al reconocimiento y fortalecimiento de las particularidades jurídicas del cooperativismo es extraordinario. No hay duda que su actividad docente, su gran cantidad de trabajos escritos en libros y revistas, su integración en diversos consejos científicos, su actividad en la Alianza Cooperativa Internacional, su accionar en la dirección de la Editorial InterCoop y su participación en eventos diversos, han conformado un cúmulo de elementos de fundamental importancia para la reafirmación de las instituciones jurídicas cooperativas y, por ende, del Derecho Cooperativo en su conjunto. Y esto obedece tanto a la diversidad de temas y aspectos que ha abordado, como a la precisión con que los ha analizado y expuesto.

Personalmente también siento un profundo agradecimiento hacia Dante por la ayuda que me ha brindado cuando he tenido que pedirle algún consejo o le he realizado alguna consulta, como así también por la posibilidad que me ha dado de participar en prestigiosas publicaciones del mundo cooperativo. Merece especial destaque el apoyo que nos brindó durante el proceso de aprobación de la ley general de cooperativas en Uruguay (2004-2008) y al ser publicado nuestro Manual de Derecho Cooperativo (2011).

Así pues, considero muy merecido este homenaje al Dr. Dante Cracogna, al amigo Dante, y por cierto que mi colaboración para este libro será muy humilde en comparación con los elaborados trabajos suyos.

2. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE ESTE ARTÍCULO

En este artículo en primer lugar se realiza un repaso del origen y la evolución que han tenido las cooperativas y los sindicatos, con una referencia más detallada sobre la situación en Uruguay, para luego analizar, a la luz de lo estudiado por prestigiosos autores, cuáles son sus principales diferencias y semejanzas. Y, finalmente, se pasará revista al concepto de “negociación colectiva” y al instrumento legal denominado “Consejos de Salarios”, mecanismo este que integrando el “Derecho Colectivo del Trabajo” desde el año 1944, ha caracterizado las relaciones laborales en nuestro país - en particular la negociación entre empresas y sindicatos- hasta el día de hoy; y específicamente se analizará como se han insertado las cooperativas de las diversas clases (en tanto empresas) en ese marco.

3. ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DEL COOPERATIVISMO Y DEL SINDICALISMO

Es sabido que los orígenes del cooperativismo y del sindicalismo se encuentran más que nada en Europa en el periodo que podemos llamar como el de la doble revolución: la Revolución Francesa (1789) y la Revolución Industrial (1780/90-1840), esto es, en los finales del siglo XVIII y especialmente durante el siglo XIX. Con estos procesos revolucionarios se consolida el sistema de producción capitalista, pero más que nada es con la Revolución Industrial que se produce un profundo cambio en lo económico y en lo social. En lo social se puede afirmar que se consolida la clase social denominada burguesía (como poseedora del capital) y, por otro lado, se configura la clase social denominada clase obrera o proletariado (poseedora exclusivamente de la fuerza de trabajo); esta realidad de clases sociales tiene un correlato en lo económico en cuanto la burguesía será la propietaria de los medios de producción y, en general, del capital, y la clase obrera deberá someterse a las condiciones de trabajo que se le imponen, las cuales en definitiva llevan a una situación de *pauperización social*.

En este contexto la burguesía defendía el poder político que había logrado (la Revolución Francesa es el hito más significativo en este sentido), por medio de un conjunto de leyes que protegían sus intereses, y los trabajadores (la clase obrera) veían como su salario y su situación en general se deterioraba progresivamente. En esa realidad y en la búsqueda por alternativas diferentes, los obreros encontraban la unión, el asociacionismo, como forma de reaccionar con el fin de lograr mejores condiciones de vida. O, como dice Paniagua

Zurera (2005: 30), “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”.

El asociacionismo obrero encuentra, en sus primeros tiempos, barreras legales para su desarrollo (directamente se le prohíbe), y las asociaciones con un mayor componente político son aun más reprimidas. Por otro lado, y sin perjuicio de algunos desarrollos primigenios sobre emprendimientos con multiplicidad de propósitos (recuérdese, por ejemplo, las comunidades autosuficientes de Owen o los falansterios de Fourier), se van conformando las cooperativas de consumo (en Inglaterra), de ahorro y crédito y agrarias (en Alemania) y de producción (en Francia), todas las cuales se van diferenciando de los sindicatos por el ejercicio de una actividad económica en forma empresarial.

El reconocido autor francés Paul Lambert ha descrito esta “comunidad de origen” del siguiente modo: “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).

Por su parte otro reconocido autor, Antoine Antoni, unificaba la causa ideológica de la situación y explicaba los movimientos sociales del siguiente modo: “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).

Ese origen común de los sindicatos y las cooperativas no necesariamente indica que haya habido luego un tránsito unido y parejo con el correr de

los años. Incluso el hecho de que en la interna del cooperativismo ya tempranamente hubo una separación entre una tendencia que veía con mejores ojos e impulsaba el desarrollo del cooperativismo de consumo, antes que el cooperativismo de producción o trabajo (“soberanía del consumidor versus emancipación del productor”), también dividía la visión que se le tenía desde el movimiento sindical. De hecho, cuando se forma la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 1895, es precisamente aquella primera tendencia la que claramente predomina.

También en el ámbito del sindicalismo se conformó -incluso antes- una asociación que intentaba nuclear a las organizaciones y sindicalistas de varios países. En efecto, en 1864 se formó la Asociación Internacional de Trabajadores (denominada más adelante la Primera Internacional), la cual perduraría hasta 1876 (dando paso luego a otras asociaciones).

Y es muy importante tener en cuenta la mencionada división entre cooperativas de consumidores y cooperativas de trabajadores¹, a los efectos de analizar la relación con los sindicatos, por cuanto, como veremos, es en las cooperativas de consumidores donde encontramos la mayor cantidad de personas bajo relaciones laborales (personas asalariadas) y, por ende, donde habrá una mayor vinculación con los sindicatos.

4. EL DESARROLLO PARALELO DE LOS SINDICATOS Y DE LAS COOPERATIVAS EN URUGUAY

En Uruguay también el cooperativismo y el sindicalismo han tenido orígenes similares y una evolución que mucho se asemeja al campo internacional. En las últimas décadas del siglo XIX se constata la existencia de las primeras organizaciones asociativas (sociedades de socorros mutuos, sociedades de resistencia, pre cooperativas, etc.), por lo cual se puede afirmar que en esa época hubo tanto un periodo “pre-sindical” como un periodo “pre-cooperativo”. De acuerdo al Informe Relasur, la sindicalización en Uruguay está vinculada al “tránsito hacia el modo de producción capitalista, denominado como pro-

¹ Esta clasificación indica que las *cooperativas de consumidores en sentido amplio (también denominadas cooperativas de usuarios)* son todas aquellas que la gente las constituye o integra con la finalidad de acceder a determinados bienes o servicios que de otra forma no podrían o les resultarían más caros (un bien de primera necesidad, un servicio de vivienda, de ahorro y crédito, de seguros, etc.), y las *cooperativas de trabajo-o en forma más amplia de trabajadores* son todas aquellas que le brindan a las personas que las integran un puesto de trabajo en determinada rama o sector de actividad, y al igual que las anteriores la finalidad es dar trabajo a personas que de otra forma no lo obtendrían o que lo obtendrían pero en peores condiciones.

ceso 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. (Informe Relasur, 1995: 18).

El historiador Rodolfo Porrini ha destacado también 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 atinente a las organizaciones de segundo y/o tercer grado el movimiento sindical luego de transitar diversas instancias en las que las ideologías jugaban un rol divisor, logró su unidad. En efecto, las tendencias católicas, anarquistas, comunistas y socialistas, dieron lugar a diversas organizaciones de mayor o menor duración; proceso luego del cual se llegó, en el año 1966, a la unidad por medio 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 constituye la central de trabajadores de amplísimo reconocimiento en la sociedad y a nivel de los poderes públicos de Uruguay (Porrini, 2012: 3-4).

Por su parte, en el ámbito del cooperativismo uruguayo se fueron formando ya en la segunda mitad del siglo XX federaciones por cada una de las ramas de cooperativas que se iban desarrollando: consumo, producción y trabajo, vivienda, agrarias, ahorro y crédito, etc., todas las cuales constituyeron, en 1988, la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP).

Estas organizaciones sindicales y cooperativas han tenido 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. Pero en alguna medida las relaciones de las cooperativas con los sindicatos se ha ido forjando en el marco de la negociación colectiva que se verá más adelante, sobre todo a través del mecanismo de los consejos de salarios.

Asimismo, la historia nos indica que desde los sindicatos se han gestado o se han apoyado muchos emprendimientos cooperativos. En importantes

centros de trabajo se formaron varias cooperativas de consumo, varias de las cuales subsisten al día de hoy, algunas cooperativas de ahorro y crédito y muchas cooperativas de vivienda. También en el ámbito rural algunos sindicatos rurales dieron lugar a cooperativas agrarias.

En lo concerniente a las cooperativas de trabajo en muchas ocasiones la causa de su constitución lo ha sido el impulso de los trabajadores de empresas privadas en situación de quiebra, con el fin de mantener los puestos de trabajo. Eso ha ocurrido sobre todo en épocas de crisis económicas. Y en muchos de estos casos ha tenido un rol importante el apoyo de los sindicatos para la negociación con autoridades públicas o para favorecer la cohesión de los grupos, entre otros elementos. Como ha dicho Juan Pablo Martí, “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.”. También, acertadamente, este autor ha señalado que para los sindicatos implica un gran desafío “la aparición de una nueva lógica de acción social por parte de los trabajadores basada en una nueva identidad y autonomía” (Martí, 2006: 219-236).

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.

5. LAS SEMEJANZAS Y LAS DIFERENCIAS DE COOPERATIVAS Y SINDICATOS

De acuerdo a la obra de Kaplan de Drimer y 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).

Los autores mencionados sostienen 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: 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 Antoni et al. nos dice que sindicalismo y cooperativismo “son agrupaciones populares de carácter espontáneo”, y que en ambos se aplica el principio de libre adhesión y de libre renuncia, reina el principio de “un hombre, un voto”.

En cuanto a las diferencias Antoni nos dice que, en el campo de las responsabilidades, el 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, 251, 252).

6. EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ahora bien, en cuanto al instrumento jurídico de la “negociación colectiva” corresponde decir, en primer lugar, que se ubica dentro del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo; y de algún modo esta rama del Derecho ha ido avanzando en gran medida por la lucha y reivindicaciones de los trabajadores. Como decía el Dr. Plá Rodríguez: “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).

Ese *nuevo derecho* 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*).

Uno de los instrumentos fundamentales contenido en el Derecho Colectivo del Trabajo es de los Consejos de Salarios, creado por ley 10.449 del año 1943, que funcionan en todas las ramas de las actividades laborales y tiene “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, ley 10.449). Esta ley fue complementada 18.566 del año 2009, en la cual se reguló en forma más exhaustiva la negociación colectiva en el ámbito de la actividad privada y se introdujeron algunas modificaciones (tal como la creación del Consejo Superior Tripartito). Cabe aclarar que los consejos de salarios constituyen ámbitos de negociación tripartitos (empresarios,

trabajadores y representantes del Estado) y sin duda contribuyen en mucho a la estabilidad de las relaciones laborales (en la actualidad existen 25 grupos que obedecen a otras tantas ramas de actividad, y por lo regular cada uno de ellos tienen, a su vez, internamente de 5 a 20 subgrupos). También existe, y está regulada de mejor forma hoy en día en la última ley citada, la negociación colectiva bipartita.

Cabe decir a esta altura que las empresas cooperativas no están contempladas expresa y específicamente en el marco legislativo antes relacionado, por lo cual, el movimiento cooperativo sostiene desde hace unos años la necesidad del “cuatripartismo”, es decir, la incorporación en ese marco en forma diferenciada de las cooperativas, de manera tal que sus particularidades y diferencias con las empresas de capital puedan ser tenidas en cuenta.

7. LAS COOPERATIVAS, LAS RELACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES O USUARIOS

Ahora bien, estando a la clasificación de las cooperativas antes mencionada (cooperativas de consumidores o usuarios y cooperativas de trabajadores), es sabido que las que predominaron en el siglo XIX y primera mitad del siglo XX fueron las de consumidores o usuarios, y como explica Cracogna: esa época “resultó en una significativa afirmación del cooperativismo de consumo, asentado no ya en la búsqueda de mejoramiento de la situación del proletariado industrial, sino en el designio de lograr el progreso de los consumidores en general; es decir, de toda la población, puesto que la condición de consumidor tiene carácter universal.” (Cracogna, 2011: 51). Por su parte, el cooperativismo de trabajo, como lo decía Laidlaw en 1980, tuvo un repunte desde la segunda mitad del siglo XX (sobre todo desde la década de 1960 en adelante), y lo explicaba de esta forma: “la rehabilitación del concepto global de las cooperativas de trabajo; de una posición de negligencia benévola durante 75 o más años, han recuperado un lugar de alta estima en el pensamiento de muchos cooperativistas” (Laidlaw, 1980:126). Hoy en día se puede afirmar que existe una cierta paridad en el desarrollo de ambas clases de cooperativas.

Corresponde ahora describir de qué forma se insertan las cooperativas en ese esquema de negociación colectiva que, estrictamente, no fue pensado ni diseñado para ellas. Al igual que en casi todo el mundo, en Uruguay las cooperativas de consumidores o usuarios tuvieron un desarrollo más temprano y más potente que las cooperativas de trabajadores. Y en general en aquella clase de cooperativas quienes realizan las operaciones (manuales, operativas, lo-

gísticas, financieras, administrativas, etc.) tendientes a dar cumplimiento a las actividades propias del objeto social de la cooperativa, son personas contratadas bajo el régimen de relación laboral (es decir, empleados/as); quiere decir, pues, que en este caso las cooperativas actúan como empleadoras. En cambio, como se verá mayormente en el siguiente apartado, en la clase de cooperativas de trabajadores (cooperativas de trabajo, cooperativas sociales, cooperativas de artistas y oficios conexos) 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 y su comercialización en el mercado son, precisamente, los propios socios. Incluso esto se verifica a partir de la definición de cooperativa de trabajo que establece el art. 99 de la Ley General de Cooperativas N° 18.407: “Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo “ Y las cooperativas sociales (art. 172, Ley 18.407) y las de artistas y oficios conexos (art. 180, Ley 18.407) son subtipos de las cooperativas de trabajo, por ende, se les aplica la misma definición.

A esta altura es pertinente hacer dos salvedades:

(1) Si bien en la mayoría de las cooperativas de consumidores o usuarios quienes realizan las actividades operativas son personas bajo el régimen laboral (empleadas), no significa que no haya cooperativas de ese tipo en las cuales sean sus socios quienes llevan a cabo las actividades tendientes a cumplir con el objeto de la cooperativa. Esto por lo regular ocurre cuando se trata de cooperativas pequeñas².

Por cierto que las personas empleadas de las cooperativas también pueden ser socias de ellas, pero en tal caso habrá dos regímenes jurídicos diferentes que se superponen: por un lado, la relación laboral se regirá por el estatuto jurídico laboral (legislación del trabajo en general), y, por otro lado, la relación cooperativa se regirá por el estatuto jurídico cooperativo (legislación cooperativa, estatuto y reglamentos de cada cooperativa). Esta doble calidad es admitida por lo general en casi todas las legislaciones cooperativas, pero en el caso uruguayo el art. 22 literal H) de la Ley 18,407 establece una limitación en los derechos de los socios: “Cuando la naturaleza de la cooperativa lo permita, los empleados podrán ser socios de ella pero no podrán votar cuestiones relativas a su condi-

² En Uruguay han existido en épocas de crisis “clubes de compra”, los cuales tienen un funcionamiento similar al de las cooperativas de consumo, y todas sus operaciones las realizan los propios integrantes de esos clubes. Hoy en día existe una entidad denominada “Mercado Popular de Subsistencia” (MPS) que funciona como un gran club de compras, con varias regionales y su administración y demás operaciones se realizan por medio de comisiones de trabajo con la coordinación de una mesa coordinadora, todas formadas por los propios integrantes del MPS.

ción 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.” Es así que las personas que son empleadas y socias a la vez, no podrán integrar los órganos sociales (consejo directivo, comisión fiscal) y no podrán votar en las asambleas en las cuestiones atinentes a su calidad de empleadas, tales como salarios, horarios de trabajo, etc.

(2) Y la segunda salvedad es que en la legislación uruguaya (art. 102, Ley 18.407) las cooperativas de trabajo pueden contratar personal bajo el régimen laboral (empleadas) dentro de determinados límites (no más del 20% de socios de las cooperativas y otras situaciones excepcionales).

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 antes mencionado. Como ya se dijo, dentro de dicho marco no están expresamente reconocidas las empresas cooperativas y sus particularidades. No obstante, no está prohibido el funcionamiento de subgrupos especiales dentro de cada grupo de actividad. Por ejemplo, dentro del grupo 10 correspondiente a “Comercio en general” funcionan 24 subgrupos, siendo uno de ellos el de “cooperativas de consumo”; también en el en Grupo 14 de “Intermediación financiera, seguros y pensiones” funcionan 22 subgrupos correspondiendo dos de ellos a las cooperativas de ahorro y crédito (“cooperativas de capitalización” y “cooperativas de operativa restringida”). La creación de estos subgrupos se ha basado en la significación, volumen de operaciones y cantidad de empleados de estas cooperativas, y también en el impulso de las propias cooperativas y de sus sindicatos.

Así pues, en Uruguay 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 relaciones laborales, a pesar de no estar reconocido el “cuatripartismo” las cooperativas quedan insertas en el régimen de negociación colectiva en el esquema de los denominados “consejos de salarios” (empresarios, trabajadores, Estado)³.

³ Como se dijo *ut supra* también está regulada legalmente (y en la práctica en algunas empresas se practica) la negociación colectiva bipartita (empresarios y trabajadores). Hoy en

8. LAS COOPERATIVAS, LAS RELACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: COOPERATIVAS DE TRABAJO

En cuanto a las cooperativas de trabajadores (de trabajo, sociales, de artistas y oficios conexos) cabe resaltar que las relaciones entre los socios y sus cooperativas por más que, en apariencia, puedan parecer relaciones laborales, estrictamente son relaciones de carácter asociativo (también se les denomina *societarias*). En términos del art. 9 la Ley 18.407 se trata de *actos cooperativos*. En el capítulo específico este concepto se refuerza en tanto se establece (art. 100) que “La relación de los socios con la cooperativa es societaria”.

Como ya se dijo, en esta clase de cooperativas son los socios los que llevan a cabo las tareas para cumplir con el objeto social; dicho de otro modo: el objeto social de la cooperativa es dar puestos de trabajo a sus socios. Y también se comentó que estas cooperativas pueden tener empleados (por lo menos en la legislación uruguaya). Pues bien, en este último caso no hay duda alguna de que existen relaciones laborales clásicas (son personas asalariadas de las cooperativas) y tienen el derecho de crear sindicatos o afiliarse al sindicato de la rama y participar en las negociaciones colectivas.

Ahora bien, en relación con los socios de estas cooperativas en principio se debe afirmar que estas tienen total autonomía e independencia para fijar su régimen de trabajo, remuneraciones, régimen disciplinario, etc., pero ocurre que la legislación uruguaya ha establecido ciertos límites a esa autonomía desde el momento que en el art. 101 de la ley 18.407 se ha establecido que “Las remuneraciones mensuales de los socios de la cooperativa . 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.” Y, a su vez, el art. 102 ha consignado 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”.

Así entonces, aun en el caso de los socios de estas cooperativas el régimen de remuneraciones y otros beneficios sociales son similares a los trabajadores no socios (o sea, a los empleados), lo cual podría llevar a confundir acerca de la naturaleza jurídica de su relación. Aunque puede sostenerse con fundamento en otras disposiciones de la ley (por ejemplo, el ya citado art. 100) y por el solo hecho de que al haberse establecido expresamente que se le deben

día en caso de arribarse a convenios colectivos en el marco de una negociación bipartita, se suelen luego incorporar y homologar esos acuerdos en los consejos de salarios.

aplicar a los socios las mismas remuneraciones y demás beneficios sociales que los empleados, es porque se trata de una naturaleza diferente a la de una relación laboral.

Se puede esgrimir en favor de la existencia de estas normas protectoras de los socios de las cooperativas de trabajo (las de los artículos 101 y 102), la decisión de que los socios de las cooperativas no queden por debajo de las condiciones de los demás trabajadores de su rama o sector, y también podrían justificarse en la necesidad de prevenir la creación de falsas cooperativas de trabajo, es decir, aquellas que estén formadas con intenciones de encubrir verdaderas relaciones de dependencia laboral.

Así pues, es muy claro que rige para los socios de las cooperativas de trabajo lo que emerge de las negociaciones colectivas, fundamentalmente los acuerdos pactados en los consejos de salarios correspondientes a la rama o sector de actividad en el cual se ubique cada cooperativa. Pero, es de señalar, una vez más, que, en rigor, estas cooperativas (o estos cooperativistas) recibirían estas condiciones en forma pasiva, por cuanto al no existir un cuatripartismo los socios de esta clase de cooperativas no integran las delegaciones ni de los empresarios ni de los trabajadores.

Dicho esto, cabe decir que en Uruguay en algunos muy pocos casos (el sector cooperativo del transporte de Montevideo es el más notorio), los socios cooperativistas se integran en sindicatos y participan en los consejos de salarios, como así también han logrado integrar la delegación de los empresarios. Por cierto que esto requeriría un estudio particular, pero, por ahora, se podría decir que estas cooperativas han encontrado una vía oblicua de llegar al cuatripartismo.

9. BREVÍSIMA REFLEXIÓN FINAL

Se ha desarrollado la temática de las cooperativas, los sindicatos y la negociación colectiva en Uruguay, como forma de despertar o reafirmar el interés en el sentido de que los Estados nacionales debieran prestar mayor atención a la adecuación de sus marcos legales, con la finalidad de atender a las características especiales de las cooperativas.

10. BIBLIOGRAFÍA

Antoni, A., Mondini, E., Graham, F. (1980). *Cooperativas de trabajo*, B. As., Intercoop.

- Cracogna, D. (2011). "La legislación de defensa del consumidor y las cooperativas". Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, núm. 45.
- Kaplan de Drimer, A. y Drimer, B. (2017). *Las Cooperativas. Fundamentos, Historia. Doctrina*, Bs. As., Intercoop.
- Laidlaw, A. (1980). *Las cooperativas en el año 2000*, ACI.
- Lambert, P., (1975), *La doctrina cooperativa*, Bs. As., Intercoop.
- Marti, J.P. (2006). *Desafíos entre empresas recuperadas y movimiento sindical en Argentina y Uruguay*, Unircoop Américas, Red universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo, Quebec, vol. 4, núm. 1.
- Paniagua Zurera, M. (2005). *Tratado de Derecho Mercantil. La sociedad cooperativa y las entidades mutuales*. Tomo XII, Vol. 1, Madrid, Marcial Pons Derecho.
- Pla Rodríguez, A. (1989), *Los principios del Derecho del Trabajo*, Bs. As., Ediciones Depalma.
- Porrini, R., (2011), *El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional (1870-2006)*, trabajo inédito.
- Relasur, Informe (1995), *Las Relaciones Laborales en Uruguay*, Mvdeo., FCU.