



**Asociación Iberoamericana
de Derecho Cooperativo,
Mutual y de la Economía
Social y Solidaria**

1

DERECHO COOPERATIVO Y DE LA ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA

MODULO 7 EMPRESAS DE PRODUCCIÓN

ALBERTO GARCÍA MÜLLER

MÉRIDA, 2.016

UNIDAD XI. EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO

61. LA EMPRESA DE TRABAJO ASOCIADO
62. ASOCIADOS-TRABAJADORES
63. REGIMEN DE LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES
64. TIPOS DE EMPRESAS SOLIDARIAS DE TRABAJO ASOCIADO
65. LA FALSA COOPERATIVA
66. LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL.
67. SOCIEDADES LABORALES

UNIDAD XII. EMPRESAS AGRARIAS SOLIDARIAS

68. LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA
69. FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA
70. TIPOS DE EMPRESAS AGRARIAS SOLIDARIAS
71. COOPERATIVAS DE PESCA Y FORESTALES
72. COMERCIALIZACIÓN ASOCIATIVA

TIPOLOGIA DE LAS EMPRESAS SOLIDARIAS	7
FUNDAMENTO	7
SISTEMAS	8
UNIDAD XI. EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO	12
61. LA EMPRESA DE TRABAJO ASOCIADO	12
ASPECTOS GENERALES	12
LA AUTOGESTIÓN	17
FUENTES	19
MIEMBROS	22
ASALARIADOS	25
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	31
RECURSOS ECONÓMICOS	32
62. LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES	38
RELACIÓN JURÍDICA DEL ASOCIADO-TRABAJADOR CON LA CTA	38
FUENTES NORMATIVAS DE LA RELACIÓN	44
REQUISITOS	48
EL PERÍODO DE PRUEBA	52
DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES	57
63. REGIMEN DE LOS ASOCIADOS TRABAJADORES	61
NATURALEZA DE LA REMUNERACIÓN	61
MONTO DE LA REMUNERACIÓN	67
CALCULO DE LAS REMUNERACIONES	71
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	73
PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN	77
SEGURIDAD SOCIAL	81
DERECHOS COLECTIVOS	84
64. TIPOS DE EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO	89
EMPRESAS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL O ARTESANAL	89
LAS COOPERATIVAS DE MONDRAGÓN	90
EMPRESAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COMÚN	93
EMPRESAS DE EMPLEOS VERDES	97

COOPERATIVAS DE TRABAJO SEXUAL	98
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	101
LAS COOPERATIVAS NO AGROPECUARIAS DE CUBA.....	102
LA SOCIEDAD COOPERATIVA PEQUEÑA DE EUSKADI.....	104
EL KIBUTZ	105
65. LA FALSA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO.....	112
LA TERCERIZACIÓN	112
EMPRESAS DE TRABAJO (DE MANO DE OBRA)	117
LA FALSA O PSEUDO COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	122
INDICIOS DE FRAUDE LABORAL	124
66. LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL.....	132
FUNDAMENTO	132
ÁMBITO	134
AUTORIDAD COMPETENTE.....	136
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	139
MEDIDAS CORRECTORAS Y SANCIONATORIAS APLICABLES	143
ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	148
67. SOCIEDADES LABORALES	154
ASPECTOS GENERALES.....	154
NATURALEZA.....	157
ORGANIZACIÓN	162
LOS SOCIOS DE LA CLASE LABORAL (TRABAJADORES)	164
RECURSOS ECONÓMICOS	168
PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIEDAD LABORAL.....	170
FOMENTO DEL ESTADO	172
CORPORACIONES ESPECIALES PROPIEDAD DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO	175
 UNIDAD XII. EMPRESAS AGRARIAS SOLIDARIAS	 179
68. LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA.....	179
ASPECTOS GENERALES.....	179
FORMA JURÍDICA.....	183
OBJETO.....	184
LOS MIEMBROS: REQUISITOS	187
RÉGIMEN JURÍDICO	190

LA AGRICULTURA URBANA (EL CASO DE CUBA)	194
69. FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA	198
RECURSOS ECONÓMICOS	198
LA CUENTA CORRIENTE COOPERATIVA AGRARIA	201
RESULTADOS DEL EJERCICIO.....	203
INTEGRACIÓN.....	204
RELACIONES CON EL ESTADO	211
70. TIPOS DE EMPRESAS SOLIDARIAS AGRARIAS	215
FORMAS AUTOCTONAS.....	215
EMPRESAS AGRARIAS DE TRABAJADORES ASOCIADOS	219
CONCEPTO.....	219
ALGUNAS FORMAS	220
EMPRESAS AGRARIAS DE PRODUCTORES ASOCIADOS	230
CONCEPTO.....	230
PRINCIPALES FORMAS	231
EMPRESAS AGRARIAS DE NUEVO TIPO.....	239
71. EMPRESAS DE RIEGO, DE PESCA Y FORESTALES	249
ORGANIZACIONES DE REGANTES	249
LA ACTIVIDAD PESQUERA.....	255
LAS COOPERATIVAS PESQUERAS.....	257
CONCEPTO.....	257
MIEMBROS	260
TIPOS DE COOPERATIVAS DE PESCA	262
LAS COOPERATIVAS DEL MAR	266
LA ACTIVIDAD FORESTAL	268
LAS COOPERATIVAS FORESTALES: IMPORTANCIA	271
CONCEPTO.....	271
TIPOS.....	273
FUNCIONES	276
MIEMBROS	277
FINANCIAMIENTO	278
72. COMERCIALIZACIÓN AGRICOLA ASOCIATIVA	283
LA COMERCIALIZACIÓN AGRARIA COOPERATIVA	283
PROBLEMÁTICA DE LA COMERCIALIZACIÓN AGROPECUARIA COOPERATIVA	284

NATURALEZA DE LA COMERCIALIZACIÓN AGRARIA SOLIDARIA	288
LA ENTREGA DE LOS PRODUCTOS	295
CLÁUSULAS ESPECIALES	303

Fundamento. Sistemas

Cuando tratamos de la tipología solidaria nos referimos a la inmensa diversidad de tipos o de clases de empresas u organizaciones solidarias que pueden existir. Se trata, entonces, de ubicar una empresa solidaria en particular dentro de una categoría de empresas que puede estar previamente establecida en la ley, aunque puede no estarlo.

FUNDAMENTO

La tipología tiene que ver con el ajuste de la estructura, es decir, de la forma de una empresa específica a cualquiera de las especies reglamentadas por la ley. Los tipos legales representan, entonces, esquemas organizativos mínimos, es decir, moldes que sirven de marco a la voluntad de los miembros, a los que deben someterse.

En contra, son empresas atípicas las no consagradas legalmente; las no tipificadas. Estas empresas pueden resultar de la combinación de elementos de las anteriores, o de la aparición de entes con características total o parcialmente no previstas en las leyes.

Para algunos, el fundamento de la adopción de una tipología estriba en la necesidad de otorgar protección a los terceros, pues del conocimiento del tipo social que tiene una empresa surgirá la modalidad a que pertenece dicha persona jurídica, el tipo de la responsabilidad de los socios, el régimen de administración, el gobierno y la fiscalización correspondiente. Por ello mismo, la atipicidad es contraria a la seguridad de los negocios por las dificultades a que daría lugar su funcionamiento (Stordeur, 2002).

En sentido contrario, Giletta (2003) defiende el sistema de no tipificar ningún tipo cooperativo o solidario en particular sino enunciar los caracteres esenciales comunes a todos, en cuanto permite la adecuación de la figura a las realidades

cambiantes en materia social y económica, quedando siempre como salvaguarda el tamiz de la Autoridad de aplicación y las reglamentaciones dictadas a su respecto.

SISTEMAS

El sistema tipológico de las empresas solidarias puede ser:

Rígido, cerrado o “numerus clausus”¹

Se basa en la existencia de un elenco inalterable de figuras sociales que deben ser adoptadas necesariamente para poder celebrar válidamente un negocio jurídico societario, con la obligación de acogerse a uno de los tipos legalmente previstos, no admitiéndose la creación de formas híbridas o mixtas que mezclen aspectos de dos o más clases.

Su aspecto positivo es el de poder cubrir las lagunas dejadas por la voluntad contractual y el negativo, la imposibilidad de apartarse de las normas tipificantes, atentando no sólo contra la autonomía de la voluntad sino también contra el progreso económico y jurídico, al impedir la creación de nuevos tipos sociales de otra forma que no sea a través de recepción legal

La violación de la tipicidad cerrada podría tener diversas consecuencias:

1. La negativa por parte del Registro de inscribir los documentos constitutivos con la imposibilidad de constituirse legalmente, lo que le abriría la oportunidad de constituirse bajo una forma jurídica. de diferente naturaleza.
2. La omisión de algún requisito tipificante podría acarrear la nulidad de la sociedad del tipo que se pretendió efectuar, pero podrá producir los efectos de una “sociedad en general” conforme a las reglas del Código Civil.
3. Aunque la ley autorice a las cooperativas abordar cualquier actividad económica lícita, esa libertad queda coartada al existir en la ley *un números*

¹ Stordeur, 2002

clausus puesto que ello significa que se podrá hacerlo mientras su objeto social y actividad cooperativizada permita su adscripción en alguna de las clases previstas por la ley.

Para Paz Canalejo (1987) toda clasificación legal con pretensiones de exhaustividad está condenada al fracaso de antemano. Plantea que se debe partir de la base que la tipología en un recinto no clausurado, un perímetro siempre abierto y cualquier actividad económico-social lícita y susceptible de desarrollarse observando los principios solidarios puede “solidarizarse” por gozar de amparo legal para ello.

Y -añade- todo lo que sea trazar clasificaciones legales cerradas sobre las clases de empresas solidarias supone tanto como “poner puertas al campo”; naturalmente, con la desdichada consecuencia de que se frustran iniciativas de los ciudadanos que, en muchas ocasiones, pueden ser verdaderamente renovadoras y originales.

*Catálogo abierto*²

Sólo se puede hablar de un *numerus apertus* en la regulación de las clases de empresas cuando se permite la constitución de cualquier clase de ellas con independencia de que ésta esté expresamente prevista o no

Flexible

Los tipos establecidos en la ley son de carácter meramente ejemplificativo y no exhaustivo, lo que permite la constitución de empresas atípicas. Puede ser que la enumeración de las clases de entidades no constituya un “*numerus clausus*” si se admite la introducción de nuevas clases de entidades por disposición de la autoridad.

² Tato, 1998

En tal caso, como señala Fajardo (2011) si una entidad no se ajusta directamente a ninguna de las clases específicamente contempladas en la ley, lo lógico es que se regule, en cuanto fuese necesario, por las disposiciones de la clase de cooperativas con la que guarde mayor analogía.

El hecho es que las clases de cooperativas previstas no son totalmente excluyentes o incompatibles entre sí, de modo que aun cuando toda cooperativa deba ser ubicada principalmente dentro de una clase concreta y sujetarse a su regulación específica, ello no impedirá la aplicación de las normas destinadas a otra clase que fueren compatibles en atención a las finalidades perseguidas o su estructura económico-social; o que, cuando el objeto social de una cooperativa comprenda actividades propias de distintas clases, se regirá prioritariamente por las normas específicas de la actividad principal (ídem).

Es más, lo procedente sería -siguiendo a Vargas et Al (2015) que se elabore un régimen único y simplificado para la generalidad de las cooperativas y una clasificación conceptual meramente enunciativa y ejemplificadora de los diversos tipos de cooperativas que pudiere haber; y de no ser posible, al menos uniformar el régimen de las cooperativas en dos grandes grupos según sus elementos estructurales comunes, como serían las de trabajo asociado y las de consumo -en sentido amplio- en las que se incluyan las agrarias, las de obtención, de protección social y financieras.

Condicionado

La adopción de un tipo legal requiere de aprobación administrativa, la que es atribuida por la Autoridad que tiene a su cargo el Registro. En todo caso, la selección del tipo de entidad se realiza en el momento de la constitución legal o posterior, mediante una modificación estatutaria.

Libre absolutamente

Libertad de objeto o de actividad a la que puede dedicarse la empresa dentro del respeto de los principios generales. Tiene por propósito el reconocimiento de formas organizativas inéditas o particulares en las diversas realidades nacionales, regionales o locales.

Para Vargas (2012) el sistema más adecuado es el de la Ley de Cooperativas alemana de 1889 que contiene el concepto de sociedad cooperativa y una lista abierta de las actividades a que se suelen dedicar estas sociedades, para después establecer un régimen general y uniforme para todas ellas. Sólo en algunas normas sectoriales no cooperativas (por ejemplo, de la banca) se regula alguna especialidad jurídica de los tipos específicos de cooperativas.

Referencias

- Fajardo, G. (2001). La prescripción de las obligaciones entre la cooperativa y sus socios y la naturaleza no mercantil de su relación. *Revista Jurídica de la Economía Social* 12. Valencia. Ciriéc
- Gilletta, R. (2003). Principales características de las cooperativas de trabajo. *Cooperativas de Trabajo*. La Plata, Editora Platense
- Paz Canalejo, N. (1987). Viejos problemas y nuevos desafíos ante la reforma de la legislación cooperativa en España. *Anales del III Congreso Continental de Derecho Cooperativo*. Rosario. Idelcoop-Intercoop
- Stordeur, E. (2002). *Manual de Derecho Societario*. Buenos Aires. Ad.Hoc
- Tato, A. (1998) La nueva Legislación Cooperativa en Galicia. *La legislación cooperativa en España*. Valencia. Ciriéc, 1998
- Vargas, C. (2012). Clases y clasificaciones de cooperativas, *Deusto Estudios Cooperativos*, Nº 1. Bilbao, Universidad de Deusto
- Vargas, C. et Al (2015). *Derecho de las sociedades cooperativas*. Madrid, La Ley

UNIDAD XI. EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO

61. LA EMPRESA DE TRABAJO ASOCIADO
62. ASOCIADOS-TRABAJADORES
63. REGIMEN DE LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES
64. TIPOS DE EMPRESAS SOLIDARIAS DE TRABAJO ASOCIADO
65. LA FALSA COOPERATIVA
66. LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL
67. SOCIEDADES LABORALES

12

61. LA EMPRESA DE TRABAJO ASOCIADO

Aspectos generales. La autogestión. Fuentes. Miembros. Asalariados. Estructura organizativa. Recursos económicos.

ASPECTOS GENERALES

Concepto:

Designadas indistintamente como cooperativas o empresas de trabajo, de trabajo asociado, de producción, industriales, obreras o de trabajadores, son aquellas empresas que reúnen a sus miembros para trabajar en común en la producción de bienes o en la prestación de servicios para terceros, o para trabajar en común en otras empresas o establecimientos.

Dice Herrera (2001) que estaremos frente a una cooperativa de trabajo asociado cuando nos encontremos con una agrupación de personas físicas que se unen de forma voluntaria para formar una empresa de propiedad conjunta y de administración democrática, con el objeto de satisfacer sus necesidades de trabajo, y que luego, a través de su trabajo en conjunto, realizar cualquier actividad económica de producción o mediación de bienes o servicios que son vendidos a terceros.

Para Cracogna, las CTA son “cooperativas cuyo objeto social consiste en brindar ocupación a sus socios. Todos los socios trabajan en ella y, en principio, solamente ellos. Su actividad específica puede consistir en producir bienes o brindar servicios”. Henry (2016) propone añadir al último elemento de esa definición la producción y la distribución de saber/conocimiento.

En Costa Rica reciben el nombre de cooperativas de autogestión o cooperativas de producción autogestionaria, que son típicas organizaciones de trabajadores cuyo capital social está constituido por el aporte permanente y directo de la fuerza de trabajo que cada asociado debe hacer, basado en su propia capacidad productiva (Briones y Li, 2013).

Para Faedo (2004) la definición de estas empresas comprende: satisfacción de una necesidad (trabajo), participación personal y directa del trabajador, organización conjunta y relación asociativa entre los cooperarios.

Naturaleza

Las cooperativas de trabajo poseen naturaleza jurídica de prestación de servicios por y para sus miembros; jamás de empresa de locación de mano de obra. En ellas hay prioridad del trabajo sobre el capital, o sea, del hombre sobre el dinero, sustentadas en las ideas cooperativistas, calcadas de los principios de las asociaciones de personas y no en los principios del capital. Entretanto, es opinión de algunos que ese sistema no funciona porque los individuos no están preparados para trabajar en forma autónoma, y por ese motivo necesitan de la protección de la legislación del trabajo (Pastore, 2001).

De otra parte, El trabajador autogestionado se diferencia del trabajador autónomo y del trabajador asalariado, dado que no es autónomo porque debe responder a un orden establecido, pero tampoco es dependiente porque forma parte de un orden que es generado por él mismo.

Objeto:

El aspecto que distingue a las CTA radica en su objeto social específico que consiste en brindar ocupación a sus asociados, esto es, proporcionar y mantener el trabajo de sus miembros, aunque pueda prestarle otros servicios, los que –sin embargo- deben ser conexos y complementarios del principal.

Para ello (para poder hacer posible el trabajo de sus miembros) puede realizar actividades instrumentales de extracción de recursos naturales, de producción, transformación o distribución de bienes o la prestación de servicios y su venta a terceros.

Por tanto, en cumplimiento de su objeto pueden realizar las siguientes actividades:

1. Procurar empleo estable y digno a sus miembros en una empresa de propiedad común, de la cual son gestores.

La empresa no proporciona al asociado el mero ejercicio de una actividad profesional. Si así fuese no habría válidamente una sociedad cooperativa, sino una sociedad civil.

2. La producción en común de bienes o la prestación de servicios a terceros o al público.

En este caso, la empresa negocia con el mercado el resultado de su trabajo que son los productos o servicios y no el trabajo (la mano de obra en sí misma), aunque existen las cooperativas de sólo trabajo. Las responsabilidades y los riesgos de la actividad empresarial son de la propia cooperativa.

De allí que tales empresas ejecutan efectivamente trabajo autónomo que es aquel que es prestado por cuenta propia, con independencia, sin subordinación a las órdenes de otras personas (Ladeira, 2002). Los miembros trabajan en la empresa, la que detenta los medios de producción, ocasionando la socialización de la propiedad.

3. La prestación de trabajo de los miembros y de aportes en común, normalmente en una misma rama de actividad (tipográfica, calzado, etc.).

4. En Francia han surgido cooperativas de trabajo que acogen varios perfiles: futuros artesanos autónomos, cuadros en búsqueda de puestos de trabajo, jóvenes que lanzan nuevas actividades de servicios, ofreciéndoles una estructura de seguridad que les permite experimentar a escala real, la factibilidad y validez de su actividad.
Estas personas son “dependientes” de la cooperativa y pueden devenir asociados. Se trata, por tanto, de un cuadro cooperativo, jurídico, económico y social que permite gestionar en común el riesgo del *Star-up*. La cooperativa de trabajo funge, en cierto sentido, de “trampolín de lanzamiento” para empresarios asalariados (Detilleux, 2001).
5. Actuar como contratista independiente o *outsourcing*, entendiendo por tal aquella persona que contrata la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlas con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva (Camacho, en Orjuela et Al, 2013). La CTA realiza la obra o labor con sus propios asociados-trabajadores a quienes dirige y los remunera.

Principios de la CTA³

El francés Felipe Buchez en 1831, aún antes de Rochdale, estableció los siguientes principios:

1. Los asociados se constituirán en empresarios; para ello, elegirán de entre todos, uno o dos representantes que tendrán la firma social.
2. Cada uno de ellos continuará cobrando un sueldo según costumbre del oficio, es decir, por demanda o tarea, y según su habilidad individual.
3. Se reservará una cantidad equivalente a la que los empresarios intermediarios descuentan cada jornada. Esta cantidad, llamada beneficio neto, se dividirá en dos partes, a saber 20% para formar o acrecentar el

³ Ciurana, 1968

capital social; el resto se empleará en socorros o se distribuirá entre los asociados, a prorrata de su trabajo.

4. El capital social que aumentará así cada año en un quinto de los beneficios, será inalienable; pertenecerá a la asociación que será declarada indisoluble, y no porque los individuos no puedan marcharse, sino porque la sociedad se convertirá en perpetua mediante la admisión continuada de nuevos miembros.
5. La asociación no podrá hacer trabajar por su cuenta a obreros extraños durante más de un año; pasado este tiempo, estará obligada a admitir en su seno al número de trabajadores nuevos que se haya hecho necesario por el crecimiento de las operaciones. Esto significa que, dentro de un plazo prudencial, todos los trabajadores de una cooperativa de producción han de ser a la vez miembros de la entidad en donde trabajan

Lanas (2015) considera que son:

1. La autogestión de la empresa.
La CTA es controlada y dirigida por quienes prestan sus servicios en ella. La participación en la dirección compartida por todos los miembros, y se basa en que a cada socio le corresponde un voto.
2. La división de las rentas entre todos los miembros de la empresa.
Esta participación está reglamentada por una escala de distribución de ingresos acordada democráticamente, que asigne a cada ocupación su derecho relativo sobre el ingreso total.
3. La mutualidad de prestaciones no tiene lugar de forma directa e inmediata entre los asociados, sino a través de la CTA, mediante la actividad desarrollada por ésta en beneficio exclusivo de los asociados, y gracias a las aportaciones que éstos realizan.

Características⁴

Las notas que caracterizan y distinguen a estas empresas, son:

1. Su objetivo es crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generar riqueza para mejorar la calidad de vida de los miembros trabajadores.
2. Dignificar el trabajo humano, permitir la autogestión democrática de los trabajadores y promover el desarrollo comunitario y local.
3. La adhesión libre y voluntaria de sus miembros para aportar su trabajo personal y recursos económicos, condicionada a la existencia de puestos de trabajo.
4. El trabajo a cargo de sus miembros, lo que implica que la mayoría de los trabajadores son asociados y viceversa.
5. La consideración de la relación del miembro trabajador con su cooperativa como distinta a la del trabajo asalariado y a la del trabajo individual autónomo.
6. Una regulación interna formal por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los miembros trabajadores.
7. La autonomía e independencia ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo, y en la disposición y manejo de los medios de producción.

LA AUTOGESTIÓN⁵

La Cooperativa de trabajo, es, valga la tautología, una cooperativa y de ella se desprende un aspecto sustancial de su naturaleza, pero es específicamente una cooperativa autogestionaria, y este rasgo es esencial también y la tipifica en su especificidad. Si se omite que el trabajo tiene como objetivo la autogestión, se descarta la categoría fundante de la especificidad más valiosa del trabajo asociado.

⁴ Vuotto, 2011

⁵ Schujman, 2015 a,b,c

La cooperativa de trabajo se asienta en el principio de autogestión democrática de sus asociados trabajadores, restituyendo el producido del trabajo a quien lo realiza estructurando su vida social sobre bases distintas a aquellas que genera el trabajo dependiente, o el individualismo del trabajo autónomo.

Las CTA's combinan las tres formas posibles de participación del asociado:

1. En la propiedad.

La autogestión es el rasgo identitario determinante de la naturaleza específica de las cooperativas de trabajo, y consiste en la búsqueda que hacen los trabajadores asociados, a través de su participación activa en la gobernanza, la gestión y en la actividad productiva, distribución y orientación del consumo, de la empresa que los asocia, y que le permite compartir con los demás asociados la propiedad o el derecho de uso de los medios de producción, asumir colectivamente la organización y la ejecución de la dirección y organización del trabajo, y recuperar su producido, substrayéndose de la "ajenidad alienante" (Rojas 2010), a la que lo somete la socio economía hegemónica.

2. En la toma de decisiones.

Los asociados autogestionan en común, y establecen las reglas de juego y las funciones que cada uno asumirá para ello. Dependen unos de otros y todos de la empresa de propiedad común. Para Garaudy (1972) lo propio de la autogestión no es una cierta forma de dirigir la empresa, sino resolver los problemas al nivel en que se presentan, en vez de repararlos cada vez a un centro dirigente.

La autogestión implica que en cada nivel de decisión están asociados a la adopción de decisiones todos los que están encargados de la ejecución y todos los que están encargados de la ejecución y todos los que tienen que vivir las consecuencias.

En una empresa se pueden distinguir por lo menos tres niveles de decisión: los problemas de personal, los problemas de organización del trabajo y los problemas de administración

3. En la distribución de los excedentes.

Trabajo Autogestionario que asume en su tipología jurídica y en la generalidad de las situaciones fácticas que los “excedentes” que produce la actividad cooperativizada, son de propiedad de los trabajadores asociados que lo generan, quienes a su vez, dirigen y controlan la producción, la organización del trabajo y la empresa democráticamente.

FUENTES

Legislativas

Lo normal es que las empresas de trabajo asociado se rijan por la misma ley que regula el funcionamiento de los distintos tipos de cooperativas. Sin embargo, en muchos casos dicha ley no tiene un marco legal específico para este tipo de cooperativas, situación que (en muchas ocasiones) ha generado conflictos en su interpretación y provocado inseguridad en materia previsional y laboral, por no estar adecuadamente precisada la relación laboral entre las cooperativas de trabajo y sus asociados (Roggi, 2004).

Por lo anterior, en muchos países actualmente se considera necesario promulgar una ley específica que regule las cooperativas de trabajo asociado que sirva para garantizar los derechos y beneficios de los asociados-trabajadores. En tales casos, se rigen de un lado por los preceptos específicos dedicados a tales formas cooperativas y supletoriamente o, además, en segundo lugar, por los preceptos comunes o generales aplicables a todas ellas, sea cual sea su clase.

De otra parte, a veces las leyes cooperativas remiten al derecho laboral para la regulación de determinadas materias, normalmente las condiciones de trabajo. La aplicación entonces de la legislación laboral y normas de desarrollo no supone, sin embargo, la consideración laboral de la regulación, sino que la materia sigue siendo cooperativa. Lo que sucede es la remisión a la normativa laboral vendría a transponerse o convertirse en norma cooperativa.

Es el fenómeno de cooperativización del régimen laboral de los miembro que López I Mora (2002) denomina carácter “paralaborizado” del trabajo cooperativo” y que significa el trasvase más o menos intenso, de técnicas e instituciones laborales a una determinada actividad productiva cuyos postulados jurídicos y económicos no concuerdan con los del Derecho del Trabajo: el empleo por cuenta propia de carácter asociado; sin embargo, y pese a que no hay contrato laboral, esa relación de servicios queda intervenida por el legislador, imponiendo un determinado régimen profesional, mínimo, indisponible y protegido por el Estado: con él se pretende tutelar a la fuerza de trabajo y, así, evitar unos niveles de auto explotación inaceptable.

Ley aplicable a las CTA´s en diez países de América Latina

Como se puede observar en el cuadro siguiente, en América Latina las CTA´s son reguladas prioritariamente por la ley cooperativa general, aplicándose la ley laboral en forma supletoria, y sólo 4 países cuentan con legislación específica.

Regulación de las CTA´s en América Latina

País	Ley cooperativa	Ley especial de CTA´s	Ley laboral en forma subsidiaria
<i>Argentina</i>	X		
<i>Brasil</i>		X	X
<i>Colombia</i>		X	X
<i>Costa Rica</i>		X	
<i>Cuba</i>	X		X
<i>Ecuador</i>	X		X
<i>Méjico</i>	X		X
<i>Paraguay</i>	X		
<i>Uruguay</i>		X	X
<i>Venezuela</i>	X		X

Fuente: elaboración propia

*La autorregulación colectiva*⁶

Por tal se entiende un conjunto de prácticas colectivas que reemplazan en una organización autogestiva a la disciplina fabril propia de la organizacional vertical. La regulación se pone en marcha en lo cotidiano y presupone la invención de una respuesta ante los problemas diarios que obstaculizan la producción, por ejemplo: las llegadas tarde, las ausencias sin aviso, los retrasos en la producción, los faltantes de dinero, el tiempo del almuerzo.

Debe existir una autorregulación colectiva para que un conjunto de trabajadores pueda funcionar como un colectivo autónomo. Esto es imprescindible para lograr efectivamente la producción. Esto quiere decir que un conjunto de normas y acuerdos colectivos deben reemplazar a la disciplina fabril tradicional que ha caído luego de la salida del patrón.

Una característica a destacar es que la autorregulación ya no es impuesta a cada uno de los trabajadores en forma arbitraria desde la patronal o el consejo directivo. Tampoco es ajena para ellos, ya que es el producto de las decisiones colectivas en función de generar un marco normativo que permita la convivencia laboral, la producción y la gestión.

En algunas fábricas se discuten y redactan en asambleas lo que denominan *Códigos de convivencia*, donde en general se establecen los derechos y obligaciones básicos para los asuntos cotidianos.

La autorregulación se construye al interior del colectivo de trabajadores/as en instancias como la asamblea; y tiene como función sostener la productividad y gestión en la horizontalidad que implica la conformación de estas fábricas y empresas. Es entre todos que logran crear o recuperar normas que sirven para la convivencia de este colectivo. La autorregulación conforma una de las aristas fundamentales de la autogestión al interior de las fábricas y empresas recuperadas.

⁶ (Calloway, 2016)

Los procedimientos de autorregulación constituyen una vía de exploración de la autogestión del colectivo, y de los grados de horizontalidad alcanzados:

1. Frecuencia de la asamblea: las que tienen asamblea-as en forma más frecuente son aquellas en las que el colectivo de trabajadores logra manejarse en forma más autogestiva y llegar a mayores grados de horizontalidad.
2. Modalidad de la toma de decisiones: la mayoría de las decisiones se dan en el ámbito de la asamblea. Aquí hay dos modalidades preponderantes: votación o el consenso, siendo preponderante la votación.

Los procedimientos de autorregulación conforman un marco normativo no materializado en ningún documento, aunque se explicita en la práctica cotidiana y tiene su legitimidad en la asamblea. El conjunto de normas que lleva adelante el colectivo de trabajadores en la mayoría de los casos es discutida y consensuada en el dispositivo asambleario, y muchas veces aplicada por los consejos de administración. En consecuencia, es notable cierta dificultad en poder escribir dichas pautas que permitirían la materialización del resultado de las discusiones y acuerdos colectivos, cristalizando los criterios de organización y funcionamiento.

Control público:

Puede estar a cargo de la Autoridad de aplicación, aunque la tendencia es a un control concurrente con la inspección del trabajo. De manera que en lo propiamente cooperativo o solidario el control lo hace la Autoridad de aplicación y, en lo laboral, especialmente en caso de simulación para sustraerse de la aplicación de la legislación laboral, intervención de la autoridad de aplicación en materia laboral. En Brasil, de la Procuraduría del Trabajo.

MIEMBROS

Número de miembros

Normalmente, el número de asociados es siempre más reducido que en otro tipo de empresas solidarias. De hecho, el número de miembros tenderá a ser limitado

en razón de los cargos laborales existentes y su crecimiento dependerá del desarrollo empresarial que logren, el cual les debe permitir crear nuevos puestos de trabajo y así afiliar a otras personas como trabajadores asociados (Guarín y Sarmiento, sf.).

Personas naturales

La opinión predominante es que sólo las personas físicas pueden ser miembros, porque el trabajo es realizado exclusivamente por personas físicas, mediante un esfuerzo que tiene que ser personal y directo.

Menores de edad

En cuanto a los menores de edad, son aceptados como asociados siempre que tengan capacidad profesional y de trabajo. Como afirma Salazar (1992), "Siempre que el acceso a una profesión fueses autorizado a menores, ellos deben poder ser miembros de una cooperativa. El miembro menor, si puede trabajar, debe también poder votar las decisiones que toma la cooperativa. Diferente será su capacidad dirigente en la cooperativa que, ella, debe esperar por la mayoría para poder ejercerla".

Se pregunta Lanas (2015) en el supuesto de que, contraviniendo la disposición legal, un menor contrate con una CTA como socio trabajador, tal contrato ¿tiene o no valor? Parece que la respuesta obvia es que tal contrato es nulo, sin embargo, en atención a que la otra parte contratante no se puede beneficiar de los actos realizados en fraude de ley, tal contrato ha de surtir los efectos que resulten favorables al menor contratante. La STCT, 29-10-1985: entiende que la nulidad del contrato no impide que nazca el derecho del menor al abono de los salarios devengados, pero carece a la indemnización por despido.

Clases de miembros

Basañes (2010) propone crear lo que denomina núcleo homogéneo principal (NHP) como el conjunto de trabajadores de calificación laboral relativamente homogénea, de similar inserción en el proceso de trabajo e integrado por aquellos que se reconocen como el grupo bajo cuyo impulso nació la cooperativa.

Trabajadores del área de producción (misional) con derechos políticos, obligaciones de capitalización, que asumen el riesgo empresarial y que tienen derechos sobre los excedentes que ellos generan.

Al lado, trabajadores que no se sienten comprometidos con la empresa, ajenos a sus objetivos y compromisos fundantes; que sienten que son integrados en forma precaria a organizaciones que son controladas por el grupo homogéneo principal. Estarían en relación de dependencia (asalariados) sin derechos políticos, sin obligación de capitalización, sin derecho sobre los excedentes (los generados por ellos pasarían a reservas colectivas) y con protección plena de la legislación laboral.

Con relación a los directivos o de quienes no trabajan directamente en las actividades productivas, como los incapacitados y los pensionados internos mientras los asume la Seguridad Social. En el primer caso, se entiende que su aporte de trabajo como directivo de la empresa consiste, precisamente, en las labores de dirección, de administración o de representación propias de su cargo.

Otro caso particular es el de los miembros no trabajadores pero que participan en la empresa. Pueden ser los antiguos dueños de la empresa, otras empresas o entidades del Sector inversoras, los inversionistas externos, etc.

Personas jurídicas

Generalmente no se acepta que las personas jurídicas (colectivas) puedan ser miembros ordinarios de las empresas de trabajo asociado, porque el trabajo es

una actividad humana que se efectúa por medio de un esfuerzo que se presta de manera personal y directa, y las personas jurídicas no pueden hacerlo.

Puede que exista una prohibición expresa o que se acepte su participación pero no como miembro ordinario, sino como miembros aportante o libre. El caso es que una persona jurídica por ser un ente ficticio, un ente abstracto, está imposibilitada para ejecutar un trabajo en forma "personal". Si se le encomienda una determinada labor está en condiciones de cumplirla, es cierto, pero jamás podrá efectuarla en forma personal, pues la única manera en que pueda llevarla a cabo es por intermedio de sus empleados y obreros.

ASALARIADOS

Aspectos generales

Si el objeto de este tipo de empresas es proporcionar trabajo a sus miembros, la participación de estos estriba –precisamente- en la prestación de trabajo, lo que quiere significar que la empresa solo puede desarrollar su actividad con sus propios asociados, y sólo por vía de excepción puede hacerlo con terceros.

En consecuencia, la existencia de algún límite en este aspecto deriva de la propia naturaleza de la cooperativa de trabajo, pues en el caso de que una minoría de asociados pudiere contratar, a través de la cooperativa, a un gran número de trabajadores, sería difícil distinguir una cooperativa de trabajo asociado de cualquier otra entidad mercantil (Chaves, 2001).

Casos autorizados

Aunque en ciertas ocasiones hay una prohibición absoluta para que una empresa de trabajo asociado tenga asalariados, lo más aceptado es que sea admitida su existencia en forma temporal en casos particulares, por ejemplo, cuando se trata de labores especializadas, el trabajo temporal, situaciones especiales, o en el período de prueba. Podría ser:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la cooperativa.
2. En caso de excesos temporarios o picos de demanda no previsibles o no sostenibles en el tiempo (no estacional), cuando circunstancialmente una CTA debe satisfacer un servicio en cantidad no prevista, o que no se mantendrá en el futuro, sin que pueda esperarse que vuelva a acontecer. Se debe tratar de una sobrecarga circunstancial de tareas. Se aceptan por el tiempo que dure la situación extraordinaria.
3. Para reemplazar temporalmente al asociado en goce vacaciones o que se encuentre imposibilitado para prestar sus servicios, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
4. Para vincular personal técnico especializado que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado.

Algunos autores sostienen que las restricciones en torno a la contratación de personal dependiente rigen únicamente para aquellas actividades propias del objeto social, por lo que no aplican cuando los asalariados cumplan tareas ajenas al objeto social específico de la entidad, por cuanto esta última es misión propia del asociado.

Señala Telese (2006) que no hay impedimento a que la cooperativa recurra al trabajador dependiente para la realización de tareas ajenas al objeto social como serían las de administración y superintendencia. Estos trabajadores no serán socios de la cooperativa de trabajo donde se desempeñen, ni podrían serlo, ya que su tarea no corresponde a la que constituye el objeto social específico de la entidad. Es el caso del chofer del ómnibus que traslada a un conjunto musical de carácter cooperativo.

Sin embargo, hay que entender que en la estructura empresarial todas las actividades laborales que allí se prestan están dirigidas de manera inmediata o mediata a la consecución del objeto social empresario; todas las actividades están

integradas a la estructura de la empresa y con mayor o menor inmediatez permiten que la actividad se lleve a cabo (Giletta, 2003).

En contra, se sostiene que la función de estas personas es ajena en principio al objetivo social, aunque su tarea sea útil o necesaria para lograr tal cometido. La cooperativa no tendría posibilidad estatutaria de asociarles; cosa que por otra parte no tendría sentido (Meilis, 1993).

En caso que la cooperativa tenga una sobrecarga circunstancial de tareas que haga necesario contar con trabajadores adicionales sólo por un tiempo limitado, o cuando deban realizar una tarea determinada de carácter no permanente o ajena a la actividad habitual, es razonable admitir que puedan contratar trabajadores dependientes por tiempo limitado (Cracogna, 1999). También, en el caso de las cooperativas de construcción cuyo volumen de producción es muy variable en función de las obras o servicios que tengan contratadas en cada momento.

Porcentaje

Si se admite que en circunstancias excepcionales pueda utilizarse trabajadores asalariados, se lo permite sólo en determinados porcentajes determinados sobre el total de miembros-trabajadores, o en función del número de horas-año realizadas durante el año.

Puede ser, también, que el porcentaje de trabajadores asalariados permitidos sea superior en los primeros años de actividad, e inferior en los siguientes, o que no se tome en cuenta, como en Euskadi (en Merino, 2000):

1. El trabajo prestado en centros y unidades de trabajo de carácter subordinado o accesorio: el trabajo prestado por trabajadores por cuenta ajena que contraten las cooperativas para prestar servicios de duración determinada en los locales del cliente o su beneficiario y para la Administración pública.

2. Y los que se realicen en obras, montajes o actividades auxiliares (siempre que no sea el objeto social principal de la cooperativa) y se presten fuera de los locales de la misma por exigencias propias de la actividad y no haya relación estable.
3. El trabajo desempeñado por trabajadores que se negaren explícitamente a ser socios trabajadores.

La determinación del porcentaje horas-año da una mayor flexibilidad para adaptarse a las condiciones del mercado pudiendo contratar trabajadores –sin importar su número- bien en una época determinada bien a tiempo parcial si las necesidades de producción o cualesquiera otras así lo exigen sin la cortapisa constante que supone estar pendiente, en todo momento, de no contratar más trabajadores de los permitidos, aunque se necesitasen temporalmente. Además, permite que si las circunstancias que motivaron la contratación de trabajadores persiste en el tiempo, se puedan adoptar las correspondientes medidas para remediar la situación (Chaves, 2001).

La violación del límite legal fijado puede que no tenga ningún efecto; que los asalariados deban ser admitidos como asociados-trabajadores si lo solicitan, o que haya sanciones expresas como la pérdida de beneficios fiscales.

Derechos

Los asalariados no tienen los mismos derechos de los miembros como de hacer aportaciones, de participación, de voto, de información, etc. No obstante, la tendencia es a darles mayor protección social, especialmente en la participación en los resultados. En la Ley de Euskadi los asalariados no asociados –en caso de resultados positivos- participarán nunca inferior al 25% del retorno reconocido a los socios de igual o equivalente clasificación profesional (Atienza y Merino, 2004).

También, que un representante de los asalariados participe en el órgano directivo.

Régimen jurídico:

Es comúnmente aceptado que el trabajador asalariado queda sometido completamente al régimen laboral ordinario. Su remuneración es considerada salario. Además, puede tener una participación en los excedentes o en las pérdidas, o ninguna;

Derecho de ingreso como miembro:

Puede darse por el vencimiento del periodo de prueba o por el transcurso de plazo determinado como asalariado, exigiéndose en todo caso el cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos necesarios para ser miembro de la empresa. Para Costas (2103) no se trata de una simple expectativa de derecho a ser socio, derivada del principio de libre adhesión, sino de un auténtico derecho subjetivo del trabajador asalariado que cumpla los requisitos legales y estatutarios establecidos al efecto para ingresar como socio-trabajador de la CTA.

En el caso del asalariado que no quiera ser asociado, debería tratarse de trabajadores que cumplan con los requisitos para serlo y que presenten una declaración explícita en cuanto a que no quiere ingresar como asociado trabajador de esa entidad.

Un caso particular sería el del asociado-trabajador que pierde su condición de tal y desea pasar a ser asalariado de la empresa, quien por extinguirse la condición de asociado se extingue la condición de trabajador. Pero, ello no impide que el asociado trabajador, una vez extinguida su condición de tal, pase a ser contratado como trabajador de la cooperativa.

En el caso de *sucesión de empresas, contratas y concesiones*, cuando la empresa solidaria adquiere una empresa ordinaria y, por tanto, se subroga en las obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados podrían incorporarse como asociados trabajadores, si reúnen los requisitos para serlo.

No obstante, la esencia del cooperativismo de trabajo es la supresión de la relación laboral o de dependencia, por lo cual, los supuestos de trabajadores asalariados de la cooperativa siempre deben ser de excepción y contemplados taxativamente por la ley o su reglamentación. Es de la esencia de la cooperativa de trabajo que la condición de asociado es inescindible de la de trabajador (Moirano, 2009).

Empleo de asalariados en CTA´s en la legislación de América Latina

Del cuadro siguiente se desprende que en América Latina prevalece la aceptación de asalariados en las CTA en caso de situaciones especiales. Pocas leyes admiten en forma expresa el derecho subjetivo de ingreso del asalariado a la empresa.

En cuanto al derecho de ingreso de los asalariados como miembros de la CTA, la situación es prácticamente igual entre las leyes que lo admiten con las que no lo prevén.

Régimen de los asalariados en 9 países de América Latina

País	Porcentaje	Duración limitada	Situaciones especiales	Derecho de ingreso
Argentina		X	X	
Brasil			X	
Colombia			X	
Costa Rica			X	X
Cuba	X	X		X
Méjico			X	
Paraguay	X	X		X
Uruguay	X		X	
Venezuela		X		X

Fuente: elaboración propia

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La empresa de trabajo asociado tiene la misma estructura básica de toda empresa solidaria, además de poder contar con algunos órganos especializados como son:

1. Un consejo social consultivo que asume la asesoría, planificación, gestión, información, control, y negociación interna.
2. Comité técnico que ejerce la asesoría de la producción, la coordinación de procesos y la planificación de operaciones.
3. Sección de ahorro y crédito.

Para la OIT (1988) la participación de los trabajadores en las empresas autogestionarias se puede ejercer de dos formas: mediante colectivos de trabajo o asambleas, que son las autoridades máximas en la administración y que ejercen su poder directamente a través de consultas; o mediante la elección de delegados que integran un consejo o comité de administración que se encarga de la gestión de la empresa.

Ahora bien, las empresas de trabajo asociado como generalmente son de pequeñas dimensiones, han originado sistemas organizativos especiales como adecuar los órganos de dirección y vigilancia al número de sus miembros; contar con solo un inspector de cuentas individual; tener, además de la asamblea, un gerente designado por la asamblea que ejerza las funciones del consejo de administración, por sí mismo, o en junto con uno o más miembros; concentrar en la asamblea las funciones de ambos órganos, previendo mayor número de sesiones ordinarias.

RECURSOS ECONÓMICOS

Patrimonio:

La cooperativa controla (o tiende a controlar) los medios de producción (en propiedad, uso o goce) y los materiales, herramientas, ropa de trabajo, elementos de seguridad y equipamiento son provistos al asociado por la cooperativa.

Puede ser que el conjunto de los medios de producción integren el patrimonio social (que sean de propiedad colectiva de la empresa) o que se permita que los medios de producción sean, en total o en parte, de propiedad de los miembros, aunque trabajen colectivamente, como el caso de las cooperativas de artesanos que mantienen la propiedad individual de sus herramientas.

Para Moirano (2010) la expresión “asumir por cuenta propia”, conlleva la exigencia que la cooperativa sea la titular de los medios de producción y que los asociados asuman el riesgo empresarial, aunque pudiese ser locadora. Lo que no guarda coherencia con este tipo de entidades que los titulares de esos medios sean los asociados, salvo el caso de entidades muy pequeñas, con escaso capital

Una tendencia importante sostiene que las cooperativas de trabajo asociado deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de producción, incluyendo la propiedad intelectual. Y cuando se requiera de instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales de trabajo que posean los trabajadores asociados, puedan convenir con éstos su aporte en especie, venta, arrendamiento o comodato, y en el caso de ser remunerado el uso de los mismos, lo sea independientemente a las compensaciones que ellos perciban por su trabajo (Proyecto de Ley de Colombia, 2004).

El hecho es que la cooperativa debe gozar de autonomía, la que se manifiesta en que sea la creadora del cargo o del puesto de trabajo que esté desempeñando el asociado, autonomía que se logra cuando estas organizaciones controlan efectivamente los medios de trabajo o de producción, en lo posible buscando ser

propietarios de estos para garantizar así su dominio y posesión sobre ellos; de no ser posible esto, deben tener un título que les garantice usarlo sin mayores condicionamientos y con relativa estabilidad en el tiempo (Chaves, 2001).

Sin embargo, se observa que la propiedad colectiva de los medios de producción obstaculiza la cooperativización como única alternativa para la conservación o creación de la fuente de trabajo a grupos de trabajadores que sólo cuentan con su fuerza laboral.

En Uruguay en 2004 se planteó una reforma legal que elimine este requisito (quitar las trabas a la satisfacción de la necesidad de empleo) en especial en las cooperativas de producción que operan en el sector terciario de la economía (servicios educativos, informáticos, profesionales) trasladando al componente identitario de las cooperativas de producción a la disposición (propiedad o no) democrática de los medios de producción en el marco autogestionario del emprendimiento (Martí y Camilletti, 2004).

Fondos y reservas:

Las empresas de trabajo asociado siempre se encuentran en carencia de capitalización por las siguientes razones: uno, por tratarse de entidades formadas por trabajadores; dos, por la necesidad de actualizar las maquinarias y equipos, y tres, por el imperativo de contar con capital de trabajo suficiente y oportuno.

Para enfrentar esta situación:

1. Se aconseja crear un fondo especial o una reserva patrimonial destinados a cubrir los eventuales resultados deficitarios, los que pueden ser incrementados con cargo al ejercicio anual. Así la cooperativa debe prever el crecimiento de las reservas de carácter patrimonial que constituyen la garantía para que la empresa de trabajo asociado se consolide y pueda acrecentar los puestos de trabajo, a la vez que con ellas se crea al patrimonio colectivo, que siendo de todos los asociados no se puede

apropiar individualmente y que normalmente es irrepartible aún en el evento de su liquidación.

2. Además, es factible crear un fondo de seguridad social para atender las cotizaciones al sistema integral de la seguridad social que puede alimentarse con cargo al ejercicio anual, con la parte de los excedentes que le destine la asamblea y con las contribuciones que hagan los trabajadores asociados.

Pérdidas

Deben ser cubiertas con un porcentaje de la reserva legal acumulada. Para Guarín y Sarmiento (sf) es inútil pretender que los miembros puedan cubrirlas reintegrando –en forma proporcional- parte de las compensaciones recibidas durante el ejercicio. Al no ser posible, las deudas deberán causarse como una obligación a cargo del miembro que la pagará con las futuras compensaciones periódicas a recibir. Ahora bien, si la pérdida se produce por fuerza mayor, una vez que se afecten la reserva, sean afectados los aportes económicos de riesgo que cada asociado ha integrado.

Ahora bien, si antes del cierre del ejercicio se aprecia que no se cumplirán los presupuestos y se ocasionará una pérdida, esta se puede evitar reintegrando todos los trabajadores asociados y por supuesto en forma proporcional, parte de las compensaciones recibidas durante el respectivo ejercicio y si esto físicamente no fuera posible, las sumas a deber deberán causarse como una obligación a cargo del asociado que la cancelará con las futuras compensaciones periódicas a recibir.

Lo anterior no obsta para que la cooperativa pueda crear y mantener provisiones o reservas técnicas que permitan cubrir eventuales resultados deficitarios, producto de estos desfases presupuestarios. Ahora bien, cuando la pérdida se produzca por efecto de hechos de fuerza mayor o caso fortuito, o ajenos a la voluntad de los trabajadores, es obvio que no se les exija reintegrar valor alguno de sus compensaciones y en consecuencia la citada pérdida debe ser asumida por el

aporte económico de riesgo que cada uno de los asociados ha integrado a la cooperativa, afectando previamente la reserva de protección de aportes, en el caso de que ésta exista (Chaves, 200).

Referencias

- Atienza, E. Y Merino, J. (2004). Derecho de las Sociedades Cooperativas en Euskadi. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 38 Bilbao. Universidad de Deusto
- Basañes, C. (2010). Análisis crítico sobre la relación entre la cooperativa de trabajo y sus asociados. *Documento del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 69. Buenos Aires, Cesotifae
- Briones, E. y Li Bonilla, F. (2013), *Organizaciones sociales en Costa Rica desde una perspectiva jurídica*. San José, Universidad Estatal a Distancia
- Calloway, C. (2016). Autorregulación de los colectivos autogestionarios de trabajadores. *Revista Idelcoop*, N° 218. Buenos Aires, Idelcoop
- Chaves, A. (2001). De las cooperativas de trabajo asociado. *Cooperativas: Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*. Madrid. Colegios Notariales de España
- Ciurana, J. (1968). *Curso de Cooperación*. Barcelona. Bosch
- Costas-Comesaña, J. (2013), Cooperativas de trabajo asociado. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia. Tirant Lo Blanch
- Cracogna, D. (1999). Aspectos jurídicos de las cooperativas de trabajo en América Latina. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, N° 33 Bilbao. Universidad de Deusto,
- Detilleux, J. (2001). La cooperazione in Francia, oggi. *Revista della Cooperazione* 2/2001. Roma. Luigi Luzzati
- Faedo, A. (2004). Cooperativas de Trabajo. Empresas Recuperadas. Montevideo. FCPU

- Garaudy (1972). *La alternativa (cambiar el mundo, cambiar la vida)*. Caracas, Editorial Tiempo Nuevo
- García-Müller, A. y Alvarez, J. (2010). Elementos para diferenciar una cooperativa de trabajo asociado de una falsa cooperativa. *VI Encuentro Latinoamericano de Investigadores en Cooperativismo de la Alianza Cooperativa Internacional*, Asunción,
- Gilletta, R. (2003). Principales características de las cooperativas de trabajo. *Cooperativas de Trabajo*. La Plata, Editora Platense, Pontificia Universidad Javeriana
- Guarín, B. y Sarmiento, A. (sf). Aspectos legales de la gestión cooperativa. Bogotá.
- Henry, H. (2016). Las cooperativas de trabajadores en el contexto internacional. *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*. Valencia, Ciriéc-España
- Herrera, J. (2001). El socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado y sus derechos económicos derivados de la prestación personal de su trabajo en la legislación española. *II Simposio Nacional de Economía Social*. San Cristóbal. Ciriéc-Venezuela
- Ladeira, M. (2002). As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho. *Problemas atuais di direito cooperativo*. São Paulo, Dialética
- Lanas, E. (2015). *Socio trabajador y cooperativa de trabajo asociado*. Valencia, Universidad de Valencia
- López-Gandía, J. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch y Universitá de Valencia
- Martí, J. Y Camillitti, A. (2004). Empresas recuperadas mediante la modalidad de cooperativas de Trabajo. *Coopnetaldía 0402*. Montevideo Unicorp-Américas
- Meilis, G. (1993). Puntos de colisión entre el Derecho Cooperativo y el Derecho del Trabajo. Las cooperativas de trabajo. Derecho Cooperativo. *Tendencias actuales en Latinoamérica y la Comunidad Europea*. Bogotá. Consultandina

- Merino, S. (2000). Análisis de la reforma de la ley 4/1993 de 24 de junio de cooperativas de Euskadi, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 11, Valencia, Ciriéc
- Moirano, A. (2009) *¿Cooperativas de trabajo o empresas recuperadas?* Buenos Aires, Fundación Cieso
- Moirano, A. (2010). *Manual de cooperativas de trabajo*. Buenos Aires, Lajuane
- Orjuela, D. et Al (2013). Fraude al contrato de trabajo. *Tesis de grado N° 62*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia
- Pastorino, R. (1993). *Teoría General del Acto Cooperativo*. Buenos Aires, Intercoop
- Roggi, M. (2004). Cooperativas de Trabajo en la Argentina: viejos dilemas y nuevos desafíos. *III Encuentro de Investigadores Latinoamericanos en Cooperativismo*. Porto Alegre. Unisinos
- Salazar, J. (1992). Sobre o Código Cooperativo e da necessidade da sua revisão. *Anuario de Estudios Cooperativos*. Bilbao. Universidad de Deusto. Instituto de Estudios Cooperativos
- Schujman, M. (2015a). Conceptualización, naturaleza y objeto de la cooperativa de trabajo. Rosario. *Las cooperativas de trabajo en América Latina*. Rosario, Ediciones DelReves
- Schujman, M. (2015b). Rasgos tipificadores. *Las cooperativas de trabajo en América Latina*. Rosario, Ediciones DelReves
- Schujman, M. (2015c). Régimen de los asociados-trabajadores. *Las cooperativas de trabajo en América Latina*. Rosario, Ediciones DelReves
- Telese, M. (2006). *Cooperativas de Trabajo*. Buenos Aires, Osmar Buyatti
- Vuotto, M. (2011). *El cooperativismo de trabajo en la Argentina: contribuciones para el diálogo social*. Serie documentos de trabajo, 217. Lima, OIT.

62. LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES

Relación jurídica con la CTA. Fuentes normativas. Requisitos. Período de prueba. Derechos y obligaciones.

El asociado-trabajador

El asociado-trabajador es el copropietario de la empresa que en forma simultánea y permanente trabaja directa y personalmente en las actividades productivas y de servicios de la misma. “El conjunto de trabajadores que se asocian para realizar un trabajo en común, con la finalidad de proporcionar bienes y servicios para terceros” (Montero, 1999).

Los asociados que confieren en la empresa común el trabajo propio, o –si se prefiere- son trabajadores en una empresa de la que son ellos mismos propietarios (Marino, 2002).

RELACIÓN JURÍDICA DEL ASOCIADO-TRABAJADOR CON LA CTA

Se trata de una materia en la que no hay un criterio definitivo. Hay diferentes posiciones en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, a saber:

Tesis asociativas:

Basadas en el carácter asociativo de la relación, hay las siguientes tesis:

1. Es un trabajo colectivo por cuenta propia:

La relación entre trabajador y empresa, en cuanto aquel se aparta de la media, no es una relación directa, lo que sí permite decir que está trabajando por su propia cuenta, debería matizarse con el adverbio “colectivamente”, lo que desde nuestro punto de vista, no permite calificar la relación como no laboral (Díaz, 1989). Para Torres y Morales (2005) se trata de trabajadores independientes que prestan sus servicios en forma colectiva y como tales, requieren de un régimen laboral especial.

De tal manera que sería asociativa toda actividad laboral, o solo el trabajo relacionado con el objeto social. Señala Verrucoli (1984) que el carácter asociativo debe prevalecer sobre cada situación concretamente asimilable a la que corresponda a una relación de trabajo subordinado; que no existen dos centros de intereses: del dador de trabajo por un lado, y del trabajador subordinado por el otro que son de la esencia misma de la dialéctica laboral al interior de la empresa.

Como afirma Dabormida (1999) no existe la des-homogeneidad de intereses entre los sujetos en conflicto; situación que en la cooperativa no subsiste, en la que el asociado además de trabajador es, también, jefe de la empresa.

2. Ausencia de ajenidad⁷

Se sustenta en que en la relación asociado-cooperativa no hay ajenidad: no se puede hablar de ajenidad y dependencia en la cooperativa debido que ésta es un instrumento de los asociados, y actúa en nombre de ellos y para ellos. De ahí que los asociados participen en los órganos de administración y en los resultados económicos del ejercicio, los cuales pueden ser negativos o positivos.

En caso de ser positivos, no son considerados ganancias, sino excedentes, los que pueden recibirse mediante anticipos al resultado final de la gestión cooperativa. Además, en relación con lo anterior, importa señalar que es el trabajo y no el capital quien se apropia de los resultados.

En síntesis, la opinión mayoritaria es que la relación que nace entre el asociado trabajador y la cooperativa de trabajo asociado es de carácter societario, sustentado sobre la base de los siguientes elementos dentro de otros que puedan existir:

⁷ Herrera, 2003

- La no presencia de las características básicas del contrato de trabajo como son la ajenidad, la subordinación jurídica y el pago de salario.
- En contra, Redondo (en Escribano, 2013) sostiene que sí hay ajenidad por cuanto el excedente del trabajo de cada trabajador, esto es, la plusvalía de dicho trabajo, es apropiado de manera originaria por la cooperativa, que solo posteriormente, previa decisión de la asamblea, se desembarazaría de ella tras el correspondiente acuerdo asambleario: reparto que no cuestiona la ajenidad, puesto que también pudiera hacerse partícipes de tal beneficio a los trabajadores por cuenta ajena de la cooperativa.
- La presencia extensiva a todos los asociados del reparto de responsabilidad sobre el éxito o no de la empresa cooperativa, o sea, todos son responsables por los resultados de la cooperativa, responden por el riesgo empresarial, hecho éste que no se verifica en los vínculos de empleo.
- Sin embargo, el mismo Escribano (ídem) señala que si se admitiera el cobro del anticipo como una garantía a favor de los asociados-trabajadores, los riesgos corridos por éstos no serían mayores que los que asume cualquier otro trabajador en el marco de su contrato por cuenta ajena, el cual vería peligrar su puesto de trabajo en caso de deriva económica de la empresa.
- El vínculo que une al asociado a la cooperativa es la “*affectio societatis*” y no la confianza propia del contrato de trabajo.
- La necesidad previa –si así lo establece el estatuto– de una aportación económica, lo que no ocurre en el contrato de trabajo.

3. Teoría de la realidad

Afirma Da Silva (2001) que no se desconoce, ni se niega, que las dos figuras son tan próximas que, en realidad, solamente después de un estudio acucioso y un análisis metódico de los factores materiales que las

envuelve, es que se podrá concluir por la existencia, o no, del vínculo de empleo o vínculo cooperativizado.

No se niega, tampoco, que a pesar de la proximidad, no es imposible, ni siquiera tan difícil, diferenciar las dos caras de esta moneda única, para, luego de analizar las realidades fácticas, concluir si estamos delante de un vínculo relativo al trabajo subordinado - de naturaleza laboral - o de trabajo cooperativizado - de naturaleza civil.

En tal sentido, debería prevalecer la tesis de la realidad de la relación asociativa, de acuerdo con la cual bastaría con la existencia real de la prestación de trabajo en forma asociativa para probarla, sin necesidad de un documento que lo demuestre.

Ahora bien, en los casos en que existan relaciones asociativas especiales (temporal, intermitente) el proyecto de Colombia, dispone que la relación deba quedar estipulada por escrito mediante documento privado; pero, en su defecto se entiende que la vinculación se ha hecho bajo la modalidad de relación permanente.

4. Relación societaria especial⁸

La implicación personal y laboral del socio conforma una situación muy especial que lleva a que sea preciso regularla de una forma específica y diferenciada de otras relaciones societarias. Es, pues, una relación societaria especial.

En atención a ello y a la analogía que existe entre los supuestos de hecho de la prestación que hace el trabajador a la CTA y los supuestos de la relación laboral, las consecuencias jurídicas previstas tratan de ser congruentes con las establecidas en la relación laboral.

Además de esta analogía de los supuestos de hecho, la legislación cooperativa se remite en algunos puntos a la legislación laboral en general: extranjeros, salud y riesgos laborales, menores, protección social, etc.

⁸ Lanas, 2015

Tesis laborales:

Posiciones que defienden el carácter laboral de la relación:

1. Extensión de la tutela laboral.

Sostiene que los miembros de las cooperativas obreras son, desde el punto de vista jurídico, trabajadores y, en calidad de tales, están sujetos a los términos y condiciones establecidos en el contrato de trabajo.

El error de esta tesis es confundir el derecho al trabajo con el derecho del trabajo. Del primero gozan todos los seres humanos, quienes tienen también el derecho de ejercerlo bajo la forma que consideren más conveniente o adecuada a sus necesidades, en el caso, de forma autónoma y colectiva, y no bajo dependencia.

2. Relación laboral especial:

Se trata de una prestación de trabajo surgida de un negocio jurídico societario y, por ello, merecedora de un tratamiento normativo específico que no puede prescindir de las instituciones reguladas por la legislación laboral, que despliega una influencia en aspectos tales como la suspensión o extinción de la relación, jornada, vacaciones, etc.

En la relación de trabajo existente entre el asociado-trabajador, y la cooperativa, junto a las notas características de la relación laboral, ajenidad, dependencia y remuneración, existen algunos otros datos a favor de la laboralización derivados de su propio régimen jurídico (Ortiz, 1990).

3. Coexistencia de ambas condiciones o doble relación:

Como miembro de una cooperativa en función de un vínculo de naturaleza asociativa y como prestador de servicios: relaciones ambas que es imposible desvincular: la obligación del trabajador no nace de una relación independiente de la societaria, sino que se asume en el momento en que ésta se constituye integrador de ella como prestación accesoria.

La obligación de prestar trabajo tiene su fundamento en el negocio societario; éste, tiene una causa en el desarrollo de una actividad

cooperativizada (Ortiz, 1990). Telese (2006) la admite cuanto la actividad laboral del asociado-trabajador es absolutamente ajena al objeto social.

4. Figura del asociado-trabajador-subordinado:

En los casos en que el asociado no desempeñe trabajos propios del objeto social al que se había obligado desde el inicio, como, por ejemplo, el asociado de una cooperativa de consumidores que, a la vez, trabaja a tiempo completo en la misma.

Cuando el miembro desarrolle una actividad diversa y extraña respecto del objeto específico de la empresa, su relación contractual se caracteriza por una “causa diversa” respecto a la causa propia del contrato societario, y se instaura con la sociedad una verdadera y propia relación de trabajo subordinado. Por tanto, sólo para este último sería posible la coexistencia de la cualidad de asociado de la cooperativa y de trabajador dependiente de la misma sociedad (Opromolla, 1995).

5. Tesis de la para-subordinación o paralaborización:

Para la Suprema Corte Italiana no puede ser negada la presencia del elemento asociativo, pero, al mismo tiempo, no puede negarse que tal elemento permanece unido a la prestación laboral, la cual, si se examina la situación en sus aspectos fácticos, viene indudablemente ejercida en régimen de para-subordinación (En, Dabormida, 1999).

Significa el trasvase más o menos intenso, de técnicas e instituciones laborales a una determinada actividad productiva cuyos postulados jurídicos y económicos no concuerdan con los del Derecho del Trabajo: el empleo por cuenta propia de carácter asociado.

Sin embargo, y pese a no poder afirmarse en estos casos la existencia del contrato laboral, esa relación de servicios queda intervenida por el legislador, imponiéndose al efecto un determinado orden público profesional, mínimo, indisponible y protegido por el Estado, con el que se pretende tutelar a la fuerza de trabajo y evitar unos niveles de explotación socialmente inaceptables (López, 1999).

6. Depende del tamaño o la dimensión de la empresa:

La figura del asociado trabajador cambia en relación a la dimensión de la empresa (sea en términos del volumen de negocios o de la entidad misma). Relación laboral en las cooperativas “gigantes” donde el asociado se siente y se comporta más como trabajador dependiente que como asociado porque advierte claramente su posición de sustancial sujeción a la tecno estructura.

Allí se aplican normas del contrato colectivo por expresa voluntad de entidad y de los sindicatos. En contra, en las pequeñas sociedades el recurso al derecho del trabajo parece incongruente: si la sociedad es observante del principio de la mutualidad, el socio trabajador en nada se diferencia del socio no trabajador (Dabormida, 1999).

Puede sostenerse, en contra de las tesis laboralistas, que el error de estas consiste en no advertir que en la cooperativa de trabajo la condición de asociado es inescindible de la de trabajador, mientras que en otros tipos de cooperativa y en los tipos societarios sí puede darse sin inconvenientes la distinción: ser asociado sin trabajar en la cooperativa; ser trabajador sin ser asociado ni socio; ser socio sin ser trabajador. Estas separaciones son inadmisibles en las cooperativas de trabajo, porque no se puede trabajar en ellas sin ser asociado ni ser asociado sin trabajar.

FUENTES NORMATIVAS DE LA RELACIÓN

Partiendo de la naturaleza de la relación del asociado-trabajador con la cooperativa, la normativa aplicable a los miembros-trabajadores puede estar:

Establecida en las normas internas

Bien sea en el estatuto o, preferentemente, en el reglamento de trabajo (Régimen de Trabajo) en el que se establecen los aspectos relativos al régimen de prestación del trabajo, respetando los derechos y garantías legalmente reconocidos en el derecho laboral común y con alto grado de autonomía: jornada, descansos, permisos, vacaciones, clasificación profesional, modificación de las

condiciones de trabajo, ascensos, suspensión y extinción de la relación de trabajo, régimen disciplinario, retribución, etc. (García-Jiménez, 2001).

En opinión de Moirano (2015) tema aparte es el de considerar la situación de los asociados de estas cooperativa en cuanto su condición de trabajadores. Que sean los dueños de su propia empresa, no puede significar que estén librados a su suerte y carentes de amparo para su protección como tales: todo esto debería ser previsto por un reglamento interno de la cooperativa de trabajo que de manera adecuada regule la protección del asociado en los aspectos antes señalados.

Sin duda, esta solución por medio de un reglamento interno requiere una verificación muy estricta por parte de la autoridad administrativa o, mejor aún, por las entidades de grado superior. Cuanto antes, estas deberían hacerse cargo del autocontrol, tal como sucede en el hermano Brasil.

En la legislación del sector

En caso que la ley del sector regule la relación asociado-empresa, la misma se aplicaría con carácter prioritario y el estatuto según el procedimiento de aquella y, en su defecto, la ley laboral. Ahora bien, señala Cracogna (1999) que la carencia de una adecuada legislación que regule a estas cooperativas con estricto apego a su naturaleza constituye uno de los principales problemas que afrontan. Como consecuencia, se producen dificultades en su funcionamiento o distorsiones que las perjudican y desprestigian ante sus propios miembros y los terceros.

Con fundamento en la paralaborización del trabajo asociado y de cierta cooperativización del empleo entendida la primera como el trasplante de instituciones laborales para adaptarlas al hecho cooperativo, y la segunda, que se discipline el empleo con técnicas y parámetros privativos del cooperativismo, se dicte un estatuto de los asociados-trabajadores que funcione de la manera siguiente:

1. Imposición de un verdadero orden público laboral con respecto a determinadas disciplinas por igual a como lo hace el Derecho del Trabajo (trabajadores extranjeros, seguridad y salud laboral, etc.).
2. Importar instituciones del ordenamiento asalariado, pero alterando algún elemento más o menos relevante de su régimen jurídico (ausencias al trabajo, horario laboral, jornada, pérdida de la condición).
3. Creación de instituciones propias que se incorporan al estatuto de estos trabajadores (anticipos laborales, retornos, sanciones).
4. Protección y encuadramiento y en la normativa de la Seguridad Social (López, 1999).

En tal sentido, la Corte Constitucional de Colombia se refirió a la naturaleza jurídica de tales cooperativas y concluyó que éstas se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador, por lo no es posible que sean empleadores por una parte, y trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente, advirtiendo que es precisamente ésta es la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

En la legislación Laboral:

Con diferentes posiciones:

1. En su integridad y exclusividad:
Para algunos, se aplica de manera integral la legislación laboral, aunque no convierta a los miembros-trabajadores en trabajadores dependientes o por cuenta ajena (Ley Extremadura, 98).
2. Opcional:
La aplicación o no del derecho del trabajo a los asociados-trabajadores es una opción que puede adoptar, a través de sus reglamentos internos, la

propia empresa, como es el caso de Italia y el de las sociedades laborales (Escribano, 2013).

3. Para Paniagua (2005) la relación entre la cooperativa y el asociado-trabajador es la prestación de trabajo o servicios, aunque no sea un contrato de trabajo en sentido estricto, dentro de un contexto o marco societario. En tal sentido, en la legislación francesa se superpone la condición de socio y el contrato de trabajo, aplicándose en tales supuestos al trabajo asociado cooperativo la legislación laboral.

5. En forma supletoria.

En todo caso, y salvo excepciones, se estima que las empresas de trabajo asociado deben respetar los derechos mínimos necesarios reconocidos en la legislación laboral para los trabajadores por cuenta ajena. Chaves (2001) es del criterio que la legislación laboral tiene carácter supletorio, y que tal aplicación analógica deberá hacerse teniendo en cuenta las especialidades de la relación societaria que une al socio trabajador con la cooperativa y limitándose, claro está, a aquellas cuestiones que por su carácter laboral no puedan integrarse con la normativa “mercantil” y que será en las que se produzca la identidad de razón necesaria para acudir a la analogía.

6. En materia de higiene y seguridad industrial, protección de la salud ocupacional y de la maternidad y amparo frente a accidentes laborales, así como saneamiento básico industrial y protección del medio ambiente, normalmente se aplica la normativa genérica. Ello es así en razón de que se consideran aplicables los Standard establecidos por la OIT que son protectivos de todos los trabajadores, prescindiendo del vínculo jurídico que los ligue en el desempeño de su actividad. En suma, se trata de aspectos relacionados con las condiciones básicas de trabajo (Cracogna, 1999).

Coexistencia de grupos normativos

Sostiene esta posición que comoquiera que en el socio trabajador coexisten una relación jurídica de sociedad y una relación jurídica de trabajo <<asociado>>, están sometidas a tres grupos normativos; a) el societario que comprende todo lo

relativo a la condición de socio de la cooperativa; b) el mixto o cooperativo-laboral, integrado por normas de derecho cooperativo relacionadas con la actividad cooperativizada, pero tomadas o inspiradas en la legislación laboral; y c) normativo laboral, integrado por la normativa laboral a la que se remite la propia legislación cooperativa (Costas, 2013) si fuese el caso.

REQUISITOS

48

Lo primero a considerar para que una persona pueda ingresar como asociado-trabajador es que teniendo una profesión u oficio relacionada con el objeto social, exista un puesto vacante donde pueda trabajar esa persona, aunque, también, podría ingresar para ocupar un puesto de trabajo que se cree en ese momento, siempre y cuando haga el aporte económico necesario para su creación, por ejemplo, mediante una cuota de ingreso.

Calificación relacionada con el objeto social

En veces, para ser miembro se exige tener la calificación profesional, título de profesión o idoneidad en el oficio del objeto de la actividad productiva especializada de la empresa; tener capacidad intelectual y capacidad física para la prestación de trabajo en forma personal, directa y permanente. Por ejemplo, en las cooperativas sanitarias de trabajo asociado, ser profesional de la salud.

Capacidad laboral

Se requiere, además, tener capacidad para contratar la prestación de su trabajo, lo que se regula por lo dispuesto en la legislación laboral ordinaria o una especial (nacionalidad, edad, si fuere el caso).

Sin embargo, se pueden admitir los denominados “asociados administrativos y asociados técnicos” en el número estrictamente necesario para el buen funcionamiento del ente. Igualmente, se podría prever el ingreso de asociados no profesionalizados, siempre que se adhieran a los programas formativos de

carácter laboral útiles para la obtención de objetivos profesionales cónsonos a la especialidad de la cooperativa (La Costa, 2002).

Aspectos subjetivos

La CTA está legitimada para inquirir sobre determinados aspectos del pensamiento del aspirante a socios, que incidan o puedan incidir en el desarrollo de la actividad cooperativizada de la CTA. En este sentido, sólo parece admisible exigir al aspirante a socios trabajador un determinado comportamiento que tenga una vinculación coherente y razonable con la ideología que profese la CTA de que se trate, siempre que haya impreso un sello distintivo a su empresa. Es un requisito que, de estar contemplado en el estatuto, puede ser disminuido o suprimido a voluntad de las partes, pero de no constar en dicho estatuto no puede ser impuesto por el consejo rector (Lanas, 2015).

Al efecto, señala De Iorio (1989) que puede no haber una relación de estrecha especificidad entre el objeto social y los requisitos subjetivos de los socios, sino una relación de homogeneidad y más aún, de compatibilidad.

Expresa que en las cooperativas de trabajo puede haber tanto una perfecta sincronía y correspondencia entre el objeto social y el oficio o profesión ejercitado por el asociado, cuanto puede ser una actividad simplemente compatible u homogénea respecto de los requisitos del socio, tanto más que la sociedad puede, incluso, ejercitar una actividad múltiple, preliminar, complementaria o accesorio respecto a su actividad principal, así sea efectuada con el auxilio de medios mecánicos o diversos (cargador, pesador, transportista, etc.). De manera que la actividad del socio puede ser cualitativamente similar, conforme o análoga a la que ejerce la cooperativa.

Además, sobre el particular se presentan dos situaciones anómalas; la primera, cuando sólo se permite afiliarse como asociado a los trabajadores que prestan el servicio que directamente los vincula con los consumidores o usuarios, dejando de lado y sin afiliar al personal de trabajadores que cumple labores administrativas, contable o auxiliares del servicio.

La segunda, la relacionada con recibir como asociado a personas que no laboran en la cooperativa o que prestan servicios de consultoría o de asesoría de manera ocasional y como profesionales independientes o que prestan su concurso como patrocinadores o colaboradores voluntarios ocasionales (Chaves, 2001).

Aportar trabajo

Señala Murguillo (en Vargas 2009) que la dación de trabajo es el servicio que la cooperativa presta al trabajador asociado en virtud de lograr concentrar mayor o mejor mano de obra para un mayor beneficio de la entidad y consecuentemente de sus asociados, siendo el trabajo del asociado el aporte necesario para el sostenimiento y operatoria de la entidad, porque – reiteramos – la esencia de la cooperativa de trabajo es la finalidad social de brindar trabajo a sus asociados, los que generalmente se aúnan por actividades y ese objetivo cooperativista debe necesariamente y por esencia realizarse a través del trabajo personal del asociado. Así es entonces y en principio, incompatible la relación de socio y empleado en las cooperativas de trabajo, por la naturaleza y función de estas instituciones.

En caso de existir restricciones del trabajo a realizar por la empresa, es necesario que el miembro de cumplimiento a las cuotas de trabajo que se haya podido asignara cada uno.

Igualmente, el ingreso de nuevos asociados debe estar condicionado a que exista una vacante, pues no tendría sentido ni lógica alguna tener asociados sin responsabilidad de trabajo y a la espera que se presente la oportunidad para entrar a desempeñarse laboralmente (Chaves, 2001).

Para Lanás (2015) un estatuto que expresamente negare la entrada de nuevos socios vendrían a atentar la esencia de una cooperativa y podrían ser denunciados por aquellos que se sintieren perjudicados, es decir aquellos a los que, sin una justa causa, se les niega el ingreso en calidad de socios trabajadores. Si es posible, en cambio, una limitación de la entrada de nuevos socios en función tanto de la capacidad de recepción de la cooperativa, como del sometimiento a una prueba del candidato a socio.

Trabajo temporal

En cuanto al trabajo temporal, puede darse el caso de personas que por sus especiales condiciones objetivas sea imprescindible incorporar con carácter temporal. La legislación andaluza de 1999 establece la figura del asociado temporal hasta por 10 años, cuando la cooperativa realice una actividad sensiblemente superior a la que venía desarrollando, con origen en un encargo o contrato de duración determinada. Requiere de autorización administrativa. Aportan la mitad de lo que hacen los asociados ordinarios, siempre que vayan a durar más de dos años (García-Jiménez, 2001).

En caso de terminar el período de trabajo temporal, si la empresa no puede garantizar un puesto de trabajo en forma permanente, habría la posibilidad que el miembro quede como asociado cesante por un lapso determinado durante el cual tenga prelación para ocupar los cargos que surjan, siempre y cuando sean adecuados a sus condiciones, capacidades y cumpla los requisitos para su desempeño. Lógico, en este período no recibe remuneración ni está obligado a efectuar aportaciones.

Lo más conveniente pareciera aceptar que el miembro trabajador pueda prestar su trabajo a tiempo parcial, con lo cual se dota a la empresa de una importante flexibilidad con la que poder adaptarse a las diferentes vicisitudes económicas por las que puede atravesar un ente que nace con vocación de permanencia en el tiempo (Chaves, 2001).

En tal sentido, para López (2006) partiendo de su autonomía societaria para determinar las modalidades de trabajo en función de sus necesidades productivas, la cooperativa puede determinar el quantum de la participación societaria, de la actividad cooperativizada a tiempo completo o a tiempo parcial o de campaña o temporada o discontinua. Así debería ser aceptado por la legislación ordinaria y no son excluidas las empresas de trabajo asociado.

Una modalidad prevista en el proyecto colombiano de 2004 es la del trabajo por períodos intermitentes, modalidad que se produce cuando por la naturaleza de la actividad o los ciclos de las labores no sea posible a la empresa garantizarle el trabajo permanente al asociado, sino requiriéndolo periódicamente (por período de siembra, zafra o cosecha). En tal caso, deben establecerse períodos de trabajo continuo con intervalos dentro de un ciclo anual.

Efectuar la aportación económica necesaria

Puede ser la ordinaria, o exigirse una cuota de ingreso, por ejemplo, una cantidad que cubra el costo del puesto de trabajo, por ejemplo, el coste de la maquinaria que va a utilizar el nuevo asociado. La normativa de Argentina exige que el aporte no sea inferior a un salario mínimo. También, el aporte podría determinarse según la magnitud de los fondos, de las reservas o del patrimonio acumulado de la empresa.

En ciertos casos, se pueden imputar las prestaciones laborales o beneficios sociales acumulados en otra empresa o ente pública, o solicitar el pago integral no fraccionado e inmediato de los subsidios por desempleo o similares como aporte para el ingreso a una empresa de trabajo o para la constitución de la misma, como lo tiene previsto la legislación española.

EL PERÍODO DE PRUEBA

Objetivo

El período de prueba tiene por objetivo buscar la adaptación del trabajador al trabajo asociado y a la formación cooperativa. Para López-Gandía (2006) su finalidad no se agota en el aspecto laboral de la prestación, sino que alcanza el aspecto más amplio societario-laboral, por lo que su finalidad sería no sólo verificar la capacidad o aptitud profesional del asociado, sino también sus cualidades personales. Se trata de verificar su inserción dentro de una forma de trabajar y de relacionarse y participar, la concreción práctica con el ideario

cooperativo. Durante el período de inducción debe haber una evaluación especial del trabajador.

Si el estatuto lo permite, se puede fijar un lapso máximo de duración, el que –por ejemplo, de seis meses- no podría ser inferior al establecido en la ley, en caso que lo hiciera.

Naturaleza

El contrato de trabajo con período de prueba es un contrato sometido a condición resolutoria potestativa en su fase inicial, viniendo a ser la prueba ese elemento inicial que faculta a las partes a darlo por terminado sin consecuencias jurídicas mientras dure dicho plazo (Lanas, 2015).

El período de prueba se configura como facultativo, como una fase provisional de la relación antes de adquirir un carácter definitivo con plenitud de derechos y deberes, cuya característica fundamental es la exención de ciertas garantías y derechos propios de la relación societaria laboral definitiva, en materia de resolución de la relación y de los derechos societarios.

Morgado (2009) es de la opinión que el período de prueba tiene carácter potestativo, decidiéndose en el estatuto la existencia del mismo en el caso de admisión de un nuevo socio. Y que hay que matizar que a pesar de su reconocimiento en las normas estatutarias podrá ser suprimido o reducido de mutuo acuerdo entre el futuro socio y el consejo rector. Y la relación se podrá resolver unilateralmente por cualquiera de las partes, aunque si es resuelta por el consejo rector unilateralmente, se tendrá derecho a la prestación por desempleo.

Actualmente, la figura tiende a ser sustituida por el conocimiento previo del socio trabajador mediante contratos temporales, tras los cuales se produce el ingreso como miembro en la cooperativa, una vez el contrato se ha extinguido y liquidado.

No exigencia del período de prueba⁹

No sería posible exigir el período de prueba, entre otro, en los siguientes casos:

1. Los asalariados de la empresa solidaria que en ejercicio de su derecho subjetivo a ser asociado-trabajador, ingresen a la CTA.
2. Si llevase en la CTA como asalariado el tiempo que corresponde al período de prueba.

54

Régimen¹⁰

Durante el período de prueba el estatus jurídico del trabajador es de empleado en relación de dependencia debiendo ajustar, tanto él como la cooperativa, las relaciones emergentes de su actividad laboral a las pautas normadas por la ley laboral y el convenio colectivo aplicable en la especie. En esta situación no estamos en presencia de un <<acto cooperativo>>, pues el mismo excluye la noción de <<trabajo en relación de dependencia>>.

Durante este período, los derechos y obligaciones de los aspirantes son iguales a los de los asociados trabajadores, con las particularidades siguientes: pueden resolver la relación por libre decisión unilateral, lo mismo que puede hacer el órgano directivo; no pueden ser directivos; no pueden votar en la asamblea en los puntos que los afecten directamente, en la elección de directivos, ni sobre el capital social; no pagan cuota de ingreso ni aportes a capital; no asumen pérdidas habidas durante su período de prueba, ni tienen derecho al retorno, aunque participa en ellas como si fuesen asalariados.

Ahora bien, si se resuelve su incorporación a la cooperativa, solamente deben liquidarse conceptos remunerativos tales como sueldo anual complementario, vacaciones no gozadas, etc., pero no conceptos indemnizatorios, toda vez que el tiempo de trabajo dependiente lo ha sido con la finalidad de demostrar sus

⁹ Costas, 2013

¹⁰ Telese, 2009

aptitudes con vista a la incorporación como asociado de la CTA, y alcanzado el objetivo propuesto no correspondería indemnizar por la conclusión del transitorio vínculo laboral.

Pero, como observa Escribano (2013) la no compensación de la aportación societaria con la plusvalía obtenida del trabajador aspirante durante la vida del contrato de trabajo, el trabajador se convierte en comprador de un puesto de trabajo de calidad, dado que debe realizar la aportación necesaria para su ingreso.

Vencimiento

El vencimiento del período de prueba sin que haya rescisión contractual puede ser interpretado como que se da continuidad a la condición asociativa adquirida desde el inicio. En tal sentido, si no existe previa denuncia de la relación por ninguna de las dos partes al término del periodo de prueba, el socio -previo pago de los aportes obligatorios al capital social- adquirirá la condición de miembro indefinido de pleno derecho (Costas, 2013),

Por su parte, Escribano (ídem) estima que el acceso a la condición de miembro de los trabajadores por cuenta ajena no es un derecho que nace con una condición suspensiva en el momento de perfeccionamiento del contrato de trabajo; por el contrario, se hace depender de elementos ajenos a la voluntad del propio trabajador, como que el estatuto establezca requisitos muy exigentes.

En opinión de Telese (2009) no debemos pensar que en todas las circunstancias ello debe estar limitado al tiempo prefijado, pues nos encontramos con realidades patrimoniales y operativas que deben ser adecuadamente atendidas. Puede ser que en ese momento no resulta conveniente la sustitución del trabajador pues ello podría originar perjuicios irreparables, como –por ejemplo- no sea conveniente su sustitución porque originaría perjuicios irreparables a los beneficiarios de los servicios o a la comunidad de los operarios. En estas situaciones –entiende- Telese (ídem) que en beneficio de los intereses de la cooperativa debe prolongarse la situación laboral hasta la conclusión de la obra.

Además, el período de prueba puede terminar antes de expirar el plazo establecido en virtud de acuerdo entre la empresa y el aspirante o por decisión unilateral de aquélla o de éste (Chaves, 2001).

En tal caso, se produce despido por conclusión del vínculo laboral dependiente, se procede a liquidarle al trabajador las indemnizaciones que pudieren corresponderle por cuanto ese tiempo de permanencia en que ha puesto su capacidad laboral al servicio de la cooperativa se halle regido por las normas del derecho laboral.

Por su parte, Moirano (2005b) se pregunta ¿qué ocurre si cumplido satisfactoriamente por el asociado el período de prueba, la empresa deniega la solicitud de admisión? Y responde: “El único fundamento válido de una denegatoria así, sería la disminución o pérdida de trabajo ocurridos durante el período de prueba y estando estos extremos debidamente acreditados. De no ser así, debe entenderse que se está frente a un supuesto de derecho subjetivo lesionado que deberá contar con amparo judicial. En su caso, el interesado deberá recurrir ante el juez del domicilio de la cooperativa para hacer valer su derecho”.

Periodo abusivo

Caso de que el período de prueba pactado sea ilegal o abusivo alguna doctrina judicial considera que se tendrá como no puesto, con lo que la relación no se considerará societaria sino laboral por entenderse más como una ampliación del contrato temporal previo, que devendría indefinido que como una novación de relación societaria en laboral.

Sin embargo, cuando el abuso no deriva de la existencia de previas relaciones laborales temporales cabría pensar que el trabajador ha devenido socio de manera plena, no trabajador con contrato de trabajo, por lo que procederá entonces a acudir a la figura de expulsión improcedente o nula, por discriminación en su caso, en lugar del despido improcedente.

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES

El asociado tiene la doble condición de miembro y de trabajador simultáneamente. En la empresa de trabajo todos los asociados trabajan en ella y, viceversa, todos los trabajadores son al mismo tiempo asociados con iguales derechos y obligaciones. Esta es la piedra de toque que permite definir las de manera clara y precisa (Cracogna, 1999).

Los deberes y derechos de los asociados-trabajadores pueden ser analizados según su contenido, y pueden ser:

Asociativos

Son aquellos derechos y obligaciones que se refieren a la participación de los asociados en la empresa de trabajo asociado, siendo el principal de ellos prestar su trabajo en forma personal y directa, lo que es esencial a su condición y no algo accidental. De manera que por el simple hecho de ser asociado tiene el derecho y está obligado a prestar su trabajo y el dejar de hacerlo, en principio, comporta la pérdida de su condición.

En esta vía, el asociado-trabajador tiene derecho lo mismo que el deber de cumplir el régimen de trabajo asociado, normalmente previsto en el reglamento interno de trabajo aprobado por la asamblea.

Además de los derechos-deberes ordinarios de los miembros de las empresas solidaria, los relacionados con el entrenamiento técnico-profesional correspondientes según su área de desempeño.

Económicos¹¹

1. A percibir los anticipos, entendidos como las sumas de dinero entregadas periódicamente al asociado trabajador, de acuerdo a su participación en el

¹¹ Herrera, 2001

trabajo. Son compensaciones que se hacen al asociado a fin de que pueda cubrir sus necesidades básicas.

2. A la parte de los excedentes o retornos del ejercicio no adelantados periódicamente como anticipos, en proporción al valor de sus aportaciones en trabajo y en relación con el volumen de los obtenidos por la empresa.
3. Los demás derechos y obligaciones de carácter económico ordinarios que tienen los miembros de las empresas solidarias.

*Régimen de trabajo*¹²

1. Tiempo de trabajo.

Puede estar regulado en la ley cooperativa, remitido al estatuto (colectivo de socios) o un mínimo en la ley y autorregulación, o sujeto al régimen laboral ordinario

2. Duración de la jornada, descansos, fiestas y vacaciones

“Dentro de los límites impuestos por la ley, cada cooperativa es libre de establecer su jornada, descansos, fiestas y vacaciones. Sin olvidar, claro está, las disposiciones contenidas en otros cuerpos normativos como el CC, en donde se establecen mínimos que no deben alterarse.

3. Permisos

El asunto a considerar si son o no retribuidos, así como proporción en que lo sean. Depende si son la realización de funciones de representación en el movimiento cooperativo, si se trata del cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o para la vida familiar. La tendencia es que sean remunerados, posibilitando que este permiso se convierta en excedencia en caso de que la ausencia supere el 20% de las horas laborales en un período de tres meses (España)

¹² Lanás, 2015

Referencias

- Chaves, A. (2001). De las cooperativas de trabajo asociado. *Cooperativas: Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*. Madrid. Colegios Notariales de España
- Costas-Comesaña, J. (2013), Cooperativas de trabajo asociado. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia. Tirant Lo Blanch
- Cracogna, D. (1999). Aspectos jurídicos de las cooperativas de trabajo en América Latina. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, Nº 33 Bilbao. Universidad de Deusto
- Da Silva, C. (2002). *Cooperativas de Trabalho*. São Paulo, Editorial Atlas
- Dabormida, R. (1999b). Il socio lavoratore e la cooperativa. Quale rapporto. *Rivista della Cooperazione*, 3/1999. Roma. Istituto Italiano di Studi Cooperativi Luigi Luzzatti
- De Iorio, M. (1989). Poche note sui requisiti soggettivi del soci delle cooperativa di lavoro, *Vita notariale* 4/6. Roma
- Díaz, F. (1989). *El Fondo de Reserva Obligatorio en la Nueva Ley General de Cooperativas*. Nº 55-56 / 1988-1989. Madrid. Revista de Estudios Cooperativos
- Escribano, J. (2013). Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores. *Revista Jurídica de la Economía Social y Cooperativa* 24. Valencia, Ciriec
- García-Jiménez, (2001). Autoempleo y trabajo asociado. *El trabajo en la Economía Social*, Córdoba
- Herrera, J. (2003). *Estatuto jurídico del socio trabajador en el Derecho Español*. Segunda parte. Tesis de Doctorado, Universidad de Valencia, España. 2003.
- La Costa, R. (2002). Le modifichie estatutaire richieste della L. 142/2001. *Rivista della cooperazione*. Roma. Istituto Italiano di studi cooperativi Luigi Luzzatti
- Lanas, E. (2015). *Socio trabajador y cooperativa de trabajo asociado*. Valencia, Universidad de Valencia
- López-Gandía, J. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch y Universitá de Valencia

- Marino, L. (2002). Competitiva e valori della cooperazione. *Rivista della Cooperazione* 2/2002. Roma. Luigi Luzzati
- Moirano, A. (2005). *Manual de cooperativas de trabajo*. Buenos Aires, Edunla
- Moirano, A. (2005). *Sobre el Excedente y los retornos*. Buenos Aires, Foro Cooperativo
- Moirano, A. (2015). *El acto cooperativo de trabajo*. Buenos Aires (comunicación personal).
- Montero, J. (1999). As cooperativas de traballo asociado. *Estudios sobre a lei de cooperativas de Galicia*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia
- Morgado, P. (2009b). La prestación de servicios en las cooperativas. Especial referencia al trabajo asociado. *Lecciones sobre trabajo autónomo y economía social*. Valencia, Tirant lo Blanch
- Opromolla, M. (1995). Sulla qualificazione del Rapporto tra socio e società nella cooperativa di produzioni e lavoro. *Rivista della Cooperazione*. Roma. Istituto Italiano di Studi Cooperativi Luigi Luzzati
- Ortiz, M. (1990). *Problemas Procesales en Relación con las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Nº 3. Julio/Septiembre. Madrid. Civitas
- Paniagua, M. (2005). La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. *Tratado de Derecho Mercantil*, Tomo XX, Vol. 1. Madrid-Barcelona, Marcial Pons
- Telese, M. (2006). *Cooperativas de Trabajo*. Buenos Aires, Osmar Buyatti
- Torres-Morales, C. y Morales, A. (2005). Régimen legal de las cooperativas en el Perú. *Régimen legal de las cooperativas en los países del Mercosur*. Buenos Aires. Intercoop.
- Verrucoli, P. (1984). Por una reforma de la legislación sobre el cooperativismo de producción y trabajo. *Rivista della Cooperazione*, 21. Roma. Dirección Social de Cooperativas

63. REGIMEN DE LOS ASOCIADOS TRABAJADORES

Remuneración: naturaleza, monto, cálculo. Régimen disciplinario. Pérdida de la condición. Seguridad social. Derechos colectivos

NATURALEZA DE LA REMUNERACIÓN

Hay una importante polémica acerca de la naturaleza de la remuneración de los asociados-trabajadores, siendo considerada bien como salario, como anticipo, compensación o reparto de utilidades.

Salario

Para algunos, se trata simplemente de la percepción de un salario que como contraprestación por su trabajo le entrega la empresa al trabajador (no importa si es o no asociado) para quien presta sus servicios (tercera persona) y cuyo monto puede quedar libre, o según una escala local, regional o nacional.

Anticipo

Sin embargo, la opinión generaliza es que se trata de anticipos de excedentes, y son llamados anticipos laborales o, con más propiedad, adelantos a cuenta del resultado anual. Esta opinión se fundamenta en que los asociados son verdaderos empresarios de sus propios servicios y perciben como remuneración el producto total de la actividad de la cooperativa, deducidos los gastos administrativos comunes (Cracogna, 1999).

En efecto, en la cooperativa de trabajo el asociado participa prestando su trabajo a la cooperativa. A cambio de esa prestación no recibe un salario puesto que no hay ajenidad, siendo que el asociado es a la vez trabajador y empleador. Lo que el asociado recibe a cambio de su trabajo es una participación en los resultados económicos de la actividad desarrollada por la empresa cooperativa, de ahí que su retribución esté condicionada a los resultados.

De manera que si el anticipo se percibe a cuenta de los excedentes o resultados que obtenga la cooperativa, se podría sostener que no existe obligación legal de pagarlo si la cooperativa carece de recursos o falta de liquidez (Costas, 2013).

Para Llobregat (2010) los anticipos no derivan de un simple intercambio de prestaciones trabajo-salario, sino de las relaciones existentes entre propiedad y resultado, y no son más que una parte de las <<presuntas ganancias>>, siendo el trabajo, como instrumento de participación de los socios, el elemento jurídicamente relevante.

En este sentido, Moirano (2015) sostiene que la dación de trabajo es la que causa el pago que con la periodicidad que se convenga recibe el asociado; conceptualmente no es salario ni un adelanto a cuenta del resultado anual.

Los anticipos cumplen una función instrumental: por un lado, facilitan a los socios la ventaja mutualística, si bien de forma fraccionada sin tener que esperar a la determinación de los resultados del ejercicio; por otro lado, se configuran como un gasto, expediente técnico que permite a la cooperativa calcular los precios de venta a terceros de los productos obtenidos por los socios.

Así, el anticipo que acuerden asignarse periódicamente puede verse confirmado al finalizar el ejercicio económico; incrementándose si han existido excedentes y deciden que se retornen total o parcialmente al socio; o disminuyéndose por la aplicación de pérdidas en el caso de que los resultados finales del ejercicio económico pongan en evidencia que los ingresos obtenidos no justifican el anticipo aplicado (Herrera, 2002).

En igual dirección, para Lanús (2015) partiendo de que la relación es eminentemente societaria, en principio no cabría la garantía de una retribución mensual por el trabajo cooperativizado, sino que tal posibilidad estaría en función de la situación económica que la que se encuentre atravesando la CTA. Si hay ganancias nace el derecho del socio trabajador a percibir en anticipo con cargo al retorno cooperativo, en función a la actividad cooperativizada realizada.

Y añade que el anticipo, en puridad, no pertenece al socio trabajador sino cuando el ejercicio económico correspondiente ha arrojado beneficios, de lo contrario es susceptible de devolución en caso de que las pérdidas superen el monto de los fondos de reserva voluntario y obligatorio.

Sin embargo, si en lugar de considerar el anticipo de esta forma y contemplar la remuneración como un costo a sufragar con las ventas que realiza la cooperativa (distribución de utilidades) no habría lugar a la devolución en caso de pérdidas.

Compensación

Otros, en fin, consideran la remuneración de los asociados-trabajadores como compensaciones, entendidas como toda suma en dinero que recibe el asociado por la ejecución de su labor en virtud de su vinculación a la cooperativa de trabajo asociado. Son considerados ingresos laborales o rentas de trabajo pero que no constituyen salario; toda retribución económica que perciba el trabajador asociado por su aporte de trabajo a la cooperativa y con base en los resultados de este.

El pago de la remuneración, dice Basañes (2010) es una retribución por el trabajo entregado por los asociados trabajadores. Como tal, integra el costo de producción de la cooperativa; es un componente del costo del servicio prestado. No es el saldo que le queda a la cooperativa después de cubiertos todos sus costos; es el derecho que tienen los asociados a cobrar por el trabajo entregado a la cooperativa en las condiciones establecidas por ella.

Pabón (2009) distingue los siguientes tipos de compensaciones:

1. Compensación ordinaria fija:

Consiste en una retribución cuyo monto se establece previamente. Pueden ser por unidad de tiempo que fijan el valor por hora, día, semana, quincena o mensualidad.

2. Compensación por unidad de obra o destajo:

Se paga el valor de la compensación por cada pieza o unidad que fabrique o procese el trabajador asociado.

3. Compensación por tarea:

El trabajador se compromete a realizar determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o por período establecido, entendiéndose que cumple su jornada cuando termina la obra.

4. Compensación mixta:

A partir del cumplimiento de la tarea, el trabajador gana una bonificación por unidad de obra adicional.

5. Otras formas mixtas de compensación:

Puede ser una compensación ordinaria básica por unidad de tiempo y porcentajes o comisiones; o sobre remuneraciones por unidad de obra, bonificaciones porcentuales y progresivas.

6. Compensación global:

Esta equivale a un pago periódico que incorpora y paga la parte de la compensación ordinaria más lo que corresponde a la parte de los derechos económicos consagrados como compensaciones extraordinarias.

7. Pago semestral:

Reconocimiento que podrá recibir el TA para atender sus gastos personales y familiares que se causen por costumbres sociales, religiosas o tradicionales.

8. Descanso anual:

Al cumplir un año de labores continuas en la cooperativa tiene derecho a disfrutar de un período de descanso anual remunerado de --- días calendario durante el cual recibirá proporcionalmente la compensación ordinaria que esté devengando en día que comience a disfrutar de éste si la compensación es fija.

9. Pago anual diferido:

Pago de una compensación mensual ordinaria por un año completo de servicio, al producirse la desvinculación. Al final de cada ejercicio se liquida,

se consigna en una cuenta individual del asociado trabajador y se considera como ahorro voluntario.

10. Intereses del pago anual diferido:

De un porcentaje sobre el valor del pago anual diferido que cada asociado tenga acumulado al cierre del ejercicio. Se paga el año siguiente o a la fecha del retiro del asociado.

11. Compensación integral:

Se integran todas las compensaciones a que tiene derecho el asociado que se le pagan mensualmente, pero no tiene derecho a otros reconocimientos o liquidaciones posteriores.

12. Compensación por vía de excedentes:

De producirse excedentes al cierre del ejercicio, la asamblea podrá aplicar parte de este como retorno a los asociados en relación con la participación en el trabajo, y ésta se efectuará como compensación complementaria ocasional.

Reparto de utilidades

Señala Moirano (2010) que el interés de la cooperativa está en vender su producción al mejor precio posible y esto, técnicamente no es excedente sino ganancia, idea esta que se confirma con el análisis de lo que perciben periódicamente sus asociados.

Cita a Buchéz, según el cual aún constituidos en cooperativas los trabajadores debían seguir cobrando periódicamente para su subsistencia, tomando en cuenta el costo de la mano de obra (aporte de trabajo físico o intelectual) y el concepto de beneficio neto (ganancia) y nunca expresó que lo que los asociados cobrasen durante el año fuese a cuenta del beneficio neto. Si bien este resulta esencialmente del trabajo, también está relacionado estrechamente con la inversión y la venta de lo producido.

Pareciera claro, entonces, que lo que el asociado percibe no lo es a cuenta del resultado anual, pero tampoco es salario, porque es un monto que se ha acordado en el seno de la empresa de propiedad colectiva, es una remuneración que no le es impuesta ni por un empleador ni por una convención colectiva de trabajo. Son los asociados quienes deciden cuánto cobrarán por su aporte de trabajo y, por supuesto, la evaluación de este elemento es imprescindible para calcular el costo real de la producción.

Esto así, cuando el resultado de la cooperativa es positivo, no es excedente, sino la ganancia resultante de la venta de la producción. Y esta ganancia (beneficio neto) se reparte, ahora sí, en función de lo percibido por cada uno durante el año – en proporción a su trabajo. Pero no es devolución de lo percibido de menos, sino reparto de la utilidad del ejercicio conforme con el criterio de empresa de propiedad colectiva, donde el capital está al servicio de las personas y por ello no se apropia de los resultados. De ello puede concluirse que el anticipo no es prestación ni contraprestación, sino expresión de la participación de cada asociado en el resultado de la empresa cooperativa.

En sentido parecido, para Lanás (2015) el anticipo, en puridad, no pertenece al socio trabajador sino cuando el ejercicio económico correspondiente ha arrojado beneficios, de lo contrario es susceptible de devolución en caso de que las pérdidas superen el monto de los fondos de reserva voluntario y obligatorio. Ahora bien, si en lugar de considerar el anticipo de esta forma y contemplar la remuneración como un costo a sufragar con las ventas que realiza la cooperativa (distribución de utilidades) no habría lugar a la devolución en caso de pérdidas.

Llobregat (2010) señala un aspecto de vital importancia, y es que la remuneración no deriva de un simple intercambio de prestaciones trabajo-salario, sino de las relaciones existentes entre propiedad y resultado, y no son más que una parte de las <<presuntas ganancias>>, siendo el trabajo, como instrumento de participación de los socios, el elemento jurídicamente relevante.

MONTO DE LA REMUNERACIÓN

Equiparable al salario

La remuneración de los asociados-trabajadores puede estar equiparada al salario según la cantidad, calidad, responsabilidad e iniciativa del mismo. Para Chaves (2001) no es descabellado pensar en la aplicación a los anticipos laborales de las garantías del salario, y ello porque defiende la aplicación supletoria de la legislación laboral, así como por la especial naturaleza de los anticipos que vienen a cubrir las primeras y más básicas necesidades del asociado trabajador.

En este sentido, la ley colombiana dispone que la compensación ordinaria mensual del trabajador asociado se establecerá de acuerdo con el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado, no inferior a un salario mínimo legal vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezca en el régimen interno

De manera que sin alterarse el carácter asociativo del vínculo, la remuneración no debería ser inferior al salario mínimo legalmente establecido para los trabajadores dependientes de la misma actividad o la convención colectiva de trabajo aplicable a la actividad que realice la cooperativa, teniendo como referencia los que devengan como salario en el mercado laboral los trabajadores dependientes en actividades homólogas.

En todo caso, debe tratar de retribuir en forma adecuada, técnica y justificada el aporte de trabajo según los conocimientos requeridos y especialidad del trabajo, su rendimiento, cantidad de trabajo aportado, la función, responsabilidad del cargo desempeñado y una relación equitativa entre las diversas compensaciones.

Dice Chaves (2001) que el trabajo asociado cooperativo debe constituirse en una forma superior de trabajo y por lo tanto no puede ser inferior en garantías y logros a los ya reconocidos por la humanidad y en especial el derecho laboral al

trabajador asalariado y dependiente tanto en lo económico como en las condiciones físicas y también en lo atiente a la protección del trabajo del menor, de la maternidad, de la salud ocupacional, sin que ello implique un simple igualitarismo e identidad normativa y prestacional es obvio que la naturaleza y características de estos dos tipos de relaciones, hace que sus métodos de operación y sus resultados sean diferentes.

En este sentido, la Corte Constitucional de Colombia (2011, en Caicedo, 2013) declaró que en las CTA's, la compensación de los trabajadores asociados por las labores realizadas debe estar a tono con las previsiones del Código Sustantivo del Trabajo en aspectos tales como el salario mínimo; el principio de a trabajo igual salario igual; el porcentaje del salario que se puede pagar en especie; las horas extras y el recargo nocturno o el descanso remunerado y las vacaciones.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, si bien recurre al concepto de "salario mínimo" como base para la remuneración de los asociados-trabajadores, no lo equipara y lo hace solo con el propósito de fijar un parámetro legal, objetivo y variable para la determinación de lo mínimo y de lo máximo que la autogestionaria debe destinar a satisfacer dicho costo productivo (Briones y Li, 2013).

Sin embargo, como observa Lana (2105) partiendo de que la relación es eminentemente societaria, en principio no cabría la garantía de una retribución mensual por el trabajo cooperativizado, sino que tal posibilidad estaría en función de la situación económica que la que se encuentre atravesando la CTA.

Si hay ganancias nace el derecho del socio trabajador a percibir en anticipo con cargo al retorno cooperativo, en función a la actividad cooperativizada realizada.

Libertad de determinación

Algunos consideran que la legislación debe establecer los niveles de remuneración, al menos, el mínimo. Otros, por el contrario, estiman que es función de la propia empresa hacerlo. En tal sentido, afirman que la política retributiva de

la empresa debe ser suficientemente flexible, de manera que se pueda vincular a la defensa o preservación de los puestos de trabajo. Pero, además, como un componente de una preventiva ordinaria.

Y ello, afirma De Miguel (2002) se cumple vinculando en todo momento el nivel de los anticipos a la propia situación económica de la cooperativa, en función de los ratios de rentabilidad y equilibrio patrimonial (independiente) alcanzados y teniendo en cuenta la respectiva perspectiva empresarial. De este modo se garantiza que una cooperativa que no tenga una situación financiera y económica saneada no supere un determinado nivel retributivo que pueda poner en cuestión su consolidación y desarrollo.

En otro sentido, Moirano (2005) sostiene que la premisa es tener presente que los integrantes de estos entes son trabajadores autónomos que asociándose libremente asumen el riesgo empresarial y convienen las condiciones en las que desarrollarán su trabajo. Esto así, el monto del retiro a cuenta del resultado anual, las horas extraordinarias de labor, las licencias por vacaciones, la calidad de la obra social, la contratación de un seguro para los riesgos del trabajo, y la suspensión por falta o disminución del trabajo, son temas que deberán decidir y resolver en la medida en que las condiciones de su propia empresa lo hagan posible. Es absurdo pretender, por ejemplo, que el retiro a cuenta del resultado del ejercicio no pueda ser inferior a un salario mínimo vital y móvil cuando la cooperativa recién comienza su actividad y apenas puede hacer frente a los egresos mínimos que requiere su funcionamiento.

Límite mínimo de retribución

Observa Guerra (2009) que con respecto a la tendencia de garantizar ciertos ingresos mínimos, el riesgo es claro: en caso de cooperativas en sus inicios, o de sectores vulnerables la estipulación de pisos de retribución podría conspirar contra la vida misma de la cooperativa y desatendería la presencia de retribuciones no monetarias, especialmente presentes en organizaciones solidarias. Además, una CTA sólo pueden iniciar un proceso de inversiones en modernización tecnológica

(que pueda asegurarle cierta competitividad) y por lo tanto mejorar (a término) sus niveles de ingreso, muchas veces al costo de sacrificar sus ingresos inmediatos.

De ello deriva la necesidad de incorporar mecanismos de “descuelgue” o de “excepcionalidad”; esto es, que la propia asamblea de socios tenga potestades para reducir el monto de las retribuciones por causas económicas y de esta manera evitar sanciones que incluso podrían conducir al cierre de las experiencias cooperativas, como sería:

1. Acontecimientos extraordinarios o imprevistos que pongan en peligro la posibilidad de cumplir con el objeto social. En caso que la empresa enfrente dificultades contingentes pudiera limitarse la remuneración de los miembros-trabajadores, aunque la reducción no debería afectar el salario mínimo, y que haya capitalización del diferencial, siempre que hubiese un acuerdo de la asamblea con un quórum especial, sea estrictamente en función de dificultades contingentes y con derecho de separación del socio por dicho motivo (Verrucoli, 1984).
2. La necesidad de afrontar períodos de capitalización urgente o de renovación imprescindible de instalaciones y equipos
3. El cumplimiento de obligaciones impostergables
4. Las dificultades de sustentación del procedimiento

En los supuestos de exención previstas, la decisión del consejo de administración debería ser fundada, informada por el síndico y resuelta ad referéndum de la primera asamblea que se realice, la que se deberá realizar dentro de un plazo determinado después de tomada la decisión por el consejo, asamblea que debería funcionar como mínimo con la mitad más uno de los asociados (Anteproyecto de ley Argentina de Trabajo asociado, 2011).

Periodicidad

En este orden, la remuneración por una parte, cuando es periódica, es la retribución del costo que tiene la producción o el servicio que presta la cooperativa

y por tanto, no está sujeta a la existencia o no de excedentes; el monto periódico de la misma lo determinan los propios trabajadores asociados (en plazo predeterminado, que no debería ser superior a un mes).

*Efecto de impago de anticipo laboral*¹³

La doctrina judicial española no ha admitido como situación legal de desempleo la rescisión voluntaria de la relación por impago de anticipos laborales o lo hace por cuantía inferior al salario de convenio, por dificultades económicas.

Ahora bien, hay que buscar la razón del impago. Primero, que no habría una voluntad deliberada de la cooperativa de incumplir sus obligaciones, dada la adversa situación económica, que al tratarse de una relación societaria afectaría a todos los socios, por lo que no sería lícita una posición de privilegio y de insularidad por un socio en perjuicio de los demás. Y además, el carácter societario impediría la aplicación de la ley laboral, por lo que únicamente sería posible acudir a la legislación cooperativa para solicitar la baja en los términos allí previstos, con los efectos correspondientes en orden a la calificación de la baja.

CALCULO DE LAS REMUNERACIONES

Sistemas

1. Puede emplearse un sistema de módulos, en función de la complejidad y responsabilidad de las distintas tareas para el cálculo del monto del retiro a cuenta del excedente anual.

Al módulo se le asigna un valor dinerario y se determina la cantidad de módulos que corresponde a cada tarea o función, lo que permite evitar decisiones arbitrarias, especialmente en aquellas entidades con gran número de asociados o donde exista una gran diferenciación entre las distintas etapas del proceso de producción (Moirano 2005).

¹³ López, 2006

Münkner y Txapartegui (2011) se refieren a los puntos de trabajo como un método de remunerar a los socios de CTA, según el cual los puntos serán atribuidos de acuerdo al trabajo a realizar, el grado de dificultad, la cualificación requerida y otros criterios. Los puntos se añadirán en una cuenta para cada socio/trabajador de acuerdo al trabajo realizado. Al final del ejercicio, los resultados obtenidos por la sociedad se dividirán por el total de puntos obtenidos para calcular el valor de cada punto. Los puntos de trabajo otorgan derechos.

2. Reconversión de resultados:

En Mondragón Corporación Cooperativa todas las cooperativas destinan una parte de sus excedentes brutos, o alternativamente la totalidad de sus retornos-extornos, a la formación de un Fondo de Reconversión, que posteriormente es redistribuido entre ellas. Tiene la finalidad del desarrollo armónico y para homogeneizar solidariamente la retribución a los asociados trabajadores, mediante la aplicación equitativa de retornos o extornos, y a proteger la continuidad de los puestos de trabajo (Nagore, 1999).

3. Intervalo remunerativo:

Puede ser entendido como la diferencia de remuneraciones entre los diversos niveles de trabajadores asociados. Puede estar determinado en una escala determinada. En ciertas cooperativas de trabajo asociado se fija una escala en la que corresponde al gerente 5; a los mandos intermedios 4; técnicos 3; trabajadores calificados 2; trabajadores no calificados 1.

Según el trabajo que cada asociado efectivamente realice, se le atribuirá el coeficiente del caso, que guardará cuenta de las horas de trabajo que cada quien efectivamente realice para la cooperativa para multiplicarlo por el coeficiente laboral, produciéndose un factor. Este factor es utilizado para distribuir a prorrata periódicamente los excedentes netos en forma de certificados entre sus asociados, que luego son rescatados" (Daly, 1993).

4. En ciertos casos, las remuneraciones de los trabajadores tienen carácter igualitario.

Esto se da en aquellas empresas en que se rotan las diversas actividades a realizar y hay una elevada conciencia grupal. En contra, se piensa que ello conduce a un “burdo igualitarismo” y que establecer grados, niveles y montos diferentes en las compensaciones evita retribuciones injustificadas basadas en privilegios o en criterios sostenidos sobre la base de aportaciones económicas (Guarín y Sarmiento, sf).

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Naturaleza:

Se trata de mecanismos de auto-disciplina laboral asociativa, de acuerdo a los cuales los asociados-trabajadores están sujetos a la normativa interna que regula el régimen de trabajo, ya que se trata de un acuerdo de la asamblea y, de acuerdo a los casos, homologada por la Autoridad de aplicación competente, y es expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas por la empresa. En consecuencia, el asociado trabajador queda también obligado a cumplir las instrucciones y órdenes que le impartan los miembros que ocupen cargos de dirección en la estructura administrativa de la empresa.

En todo caso, como señala Costas (2013) la regulación de las normas de disciplina debe estar presidida por los principios de legalidad, tipicidad, irretroactividad e interpretación restrictiva típicos del derecho sancionador.

Naturaleza

Son normas auto-aceptadas por los asociados-trabajadores que permiten la organización del trabajo; es la aceptación consciente de la autoridad impuesta por los mismos trabajadores. De allí que no existe subordinación ni dependencia patronal, pero sí acatamiento a la organización y al orden auto-establecidos y a las

autoridades que lo representan y protegen: es la auto-disciplina (Guarín y Sarmiento).

Para López (2006) el ejercicio del poder disciplinario por parte de la cooperativa en relación con los socios trabajadores es una manifestación de la forma asociada de trabajar mediante la cual y en virtud del contrato asociativo se da vida a una empresa organizada en la que el socio trabajador individualmente considerado se encuentra en una cierta posición de dependencia. Ese contrato –llamado “contrato-organización” encaja fácilmente en el trabajo asociado en cuanto que es precisamente en virtud del propio vínculo societario por el que se crea una organización para la obtención de un fin común.

No son equiparables las sanciones privadas a las estatales, pues aquellas consisten en el ejercicio de poderes en el marco de un contrato y no lo exceden por lo que no cabe imponer mandatos constitucionales que miran al Estado. Sin embargo, comoquiera que se trata de sanciones le son aplicables los principios respectivos como son el de tipicidad, la consideración y graduación de las faltas y sanciones, y el principio de legalidad aplicados de acuerdo con las peculiaridades de las cooperativas.

Todo ello se traduce en la necesaria previsión el estatuto o reglamento de régimen interior la graduación de las faltas (leves, graves, muy graves, si fuese el caso) bastando para el acuerdo de la asamblea general; las posibles sanciones, plazos de prescripción, la titularidad del poder sancionador, el procedimiento sancionador y los recursos que procedan, la necesaria audiencia de los interesados, y supuestos específicos de suspensión de derechos societarios por sanción.

Diferenciación

La propia especialidad del complejo vínculo societario en su doble faceta societaria y de trabajo lleva por otra parte a que la aplicación de algunos principios constitucionales precise, además, de ciertas adaptaciones como el “*non bis in ídem*”, que juega en el interior del poder disciplinario privado como un principio

general del derecho sancionador, pero que no impedirá que ante un mismo hecho quepan sanciones de orden laboral y de orden societario, pues obedecen a distinto fundamento jurídico.

Así, puede haber incumplimientos que en un contrato de trabajo son solo laborales, pero que en relación con la cooperativa puede a la vez dar lugar también a faltas societarias, como la competencia desleal, el fraude o las actuaciones dirigidas al descrédito de la cooperativa, las actividades especulativas o ilícitas prevaliéndose de la condición de socio, la transgresión de la buena fe contractual, y abuso de confianza, etc.

Otros, en cambio, serán puramente societarios sin incidir en lo laboral, como todo lo relacionado con las aportaciones sociales y cargas económicas, o puramente laborales, sin influir directamente en lo societario, como las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad en el trabajo, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo, y la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

No obstante, en la medida en que la pérdida de la condición de socio acarrea el cese del trabajador, la aplicación de normas de disciplina social acaban produciendo efectos laborales, esto es, las faltas societarias muy graves que den lugar a la expulsión tendrán inevitablemente efectos laborales, al provocar el cese definitivo en la prestación del trabajo

Dada la pluriofensiva de algunas conductas, puede darse lugar a una acumulación de faltas societarias y laborales, que puede dar lugar a dos infracciones por un mismo ilícito sin que ello suponga una vulneración del principio *non bis in ídem* por la propia especialidad de la relación de los socios trabajadores.

De ahí cabría deducir con mayor naturalidad la presencia de un poder disciplinario fundamentado en el contrato de sociedad que, si bien no da lugar a una subordinación en sentido laboral, por cuenta ajena, sí, en cambio, a una

vinculación colectiva, en la que la colectividad organizada y autogestionada se dota del poder al servicio de la empresa como organización.

Competencia:

El poder disciplinario deber estar encomendado a los diversos niveles de cargos de dirección del trabajo, en forma escalonada, sin desmedro de la asignada por la ley o el estatuto a cualquiera de los órganos internos, aunque a nuestro modo de ver, debiera ser el órgano ejecutivo con recurso de revisión ante el órgano interno de conciliación.

Faltas y sanciones aplicables:

Las transgresiones disciplinarias que pueden cometer los socios se dividen en dos tipos de faltas:

1. Faltas sociales genéricas (las aplicables a toda cooperativa) que son las acciones u omisiones relacionadas con el orden institucional de la sociedad.
2. Faltas laborales (las específicas por razón de la clase de cooperativa) que son las acciones u omisiones derivadas o relacionadas con la prestación del trabajo (Vargas, 2009) del miembro como son: la incapacidad laboral, maternidad o paternidad, privación de libertad, entre otros, que se sancionan con suspensión por tiempo determinado del trabajo, o suspensión de la remuneración. La suspensión conlleva la pérdida temporal del aporte del trabajo personal y, por tanto, de la pérdida proporcional del adelanto a cuenta del resultado anual correspondiente a los días en los cuales –por efecto de la suspensión- no trabajó.

En razón de la pérdida patrimonial que causa, esta medida sólo puede ser dispuesta y aplicada por el órgano directivo, incluso cuando sea requerida por un superior jerárquico-administrativo del asociado sancionado, y es apelable ante el órgano deliberante (Moirano, 2005).

Moirano (2005) resalta el hecho que el miembro de una cooperativa de trabajo tiene una estabilidad absoluta. En efecto, en el caso de las sanciones disciplinarias de suspensión y de exclusión, la medida solamente puede ser resuelta por las causas previstas estatutariamente; la resolución, que previo sumario corresponde decidir al consejo de administración, puede ser revisada y ratificada o no, por la asamblea; y la resolución de la asamblea puede ser revisada por el poder judicial. Ningún dependiente goza de estabilidad laboral en estos términos y menos en tiempos de agudo deterioro laboral.

Ahora bien, señala Vargas (2009) que hay que esperar el incumplimiento de algunos de los deberes y obligaciones del socio para abrir un proceso disciplinario, que puede terminar en la expulsión de socio sólo en el caso de que dicho comportamiento sea calificado de falta muy grave. Esto significa que para proceder a la expulsión del socio no se puede simplemente proceder al despido laboral del socio sino que la cooperativa debe respetar, bajo el riesgo de nulidad de la expulsión por impugnación del acuerdo tomado, el procedimiento disciplinario contenido en la ley y el estatuto.

Causales

La condición de asociado de la empresa de trabajo se pierde:

1. Por renuncia del asociado

Claro que debe someterse a las condiciones establecidas en la ley y –si el estatuto así lo dispone- al término del preaviso, o al cumplimiento del plazo de permanencia (razonable) pactado en el estatuto, y cuyo incumplimiento daría lugar a la indemnización de los daños y perjuicios por un retiro anticipado.

2. Por rescisión

Señala Lanás (2015) que la relación puede concluir a voluntad de cualquiera de las partes, sujeta a ciertos límites: derecho a la igualdad y a la

no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otra condición o circunstancia personal o social; pactos ilegales o abusivos; motivación de la resolución extintiva requerida cuando el afectado reclame por considerar que tal decisión vulnera alguno de sus derechos fundamentales. No puede fundamentarse en motivos ajenos a la prestación de trabajo cooperativizado.

3. Por exclusión.

Advierte Vargas (2009) que es de gran importancia regular con detalle en el estatuto los hechos sancionables con la expulsión del socio y, por ejemplo, recoger la casuística de los comportamientos en el ámbito laboral que dan lugar al despido disciplinario de un trabajador: disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado del trabajo; faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo; indisciplina o desobediencia en el trabajo; infracción de deberes conexos con el de disciplina en el trabajo; y transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

4. Por la pérdida de la aptitud física o intelectual para el desempeño de las tareas.

Esta decisión, estima Moirano (2010) debe estar condicionada al dictamen previo de los organismos previsionales, porque deberá tratarse de supuestos que den lugar a la jubilación por invalidez.

5. Causas técnicas

Cuando por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivada de fuerza mayor fuere necesario reducir definitivamente el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo, la asamblea designa los que deben salir, considerándose como baja obligatoria justificada (García-Jiménez, 1999).

Sin embargo, esta causal proveniente de la legislación española exige, además, que ello sea necesario para mantener la viabilidad empresarial de

la cooperativa, la que puede ser sometida a la constatación de ello por la autoridad laboral competente (Costas, 2013).

6. Subrogación empresarial¹⁴

Es un caso de pérdida de la condición de asociado y paso a la empresa sucesora en calidad de asalariado, por término de la contrata o concesión administrativa a que se dedicaba en forma exclusiva por causa no imputable a la CTA.

Ello podrá ser cierto de hecho pero no de derecho, ya el socio trabajador tiene derecho a ejercer las demás actividades de la CTA de la que forma parte, y no sólo en una parte de ellas. Es que al formar parte de la CTA, el socio trabajador ha asumido la suerte que esta empresa corre y, lo razonable es pensar que con ella, cesar en la actividad contratada o concedida, y sólo en determinadas situaciones podrán cesar en la CTA. En ese sentido, pretender su desvinculación tal fácil en este supuesto, es perder de vista el vínculo que le une con la CTA.

Añade: tal posibilidad debería estar restringida a cuando finalizada la contrata o concesión la CTA se encuentra en una situación que le impide cumplir el objeto de su creación que es ofrecer trabajo a sus socios. En este supuesto, la decisión de desvincularse de la CTA ha de estar en cada uno de los socios, a los que se les debe dar la opción de pasar en calidad de trabajadores a la nueva empresa contratista, o quedarse en la CTA en situación de suspensión, por ejemplo.

El STSJK de Andalucía (14/9/1993) que ello tendría como efecto “la progresiva desaparición por consumación de la cooperativa, al ir quedando sus socios adscritos a las empresas que sucesivamente se hagan cargo de las contratas”.

¹⁴ Lanás, 2015

Procedimiento

El acuerdo de la asamblea (aunque la ley podría autorizar la delegación al consejo de administración) será por sí mismo suficiente para declarar la baja por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas o por fuerza mayor, y deberá precisar las causas, el número concreto de trabajadores afectados (lista con nombre y apellido) y los criterios objetivos para la determinación de los mismos.

La baja obligatoria da lugar a la devolución de los aportes, pero también a derechos laborales en tanto trabajador, como el derecho de reingreso cuando se creen nuevos puestos de trabajo de contenido similar al que ocupaban. En Italia se conserva la vinculación con la cooperativa pese a producirse una situación extintiva, colocando al socio en condición de movilidad.

El socio trabajador afectado por la baja podrá impugnar el acuerdo por no estar de acuerdo con la realidad de las causas, con los motivos reales de la baja, o por discrepar sobre la selección de los trabajadores o por cualquier otra causa (por ejemplo, si hay desviación de poder en cuanto a los fines o irregularidad manifiesta en cuanto a las causas (López, 2006)

Ahora bien, cuando las causas fueren temporales, por ejemplo, por disminución o falta de trabajo, la asamblea -a propuesta del órgano directivo- con los informes previos que lo justifiquen, en votación secreta, podría decidir cuáles trabajadores quedan suspendidos y cuánto ha de durar la suspensión. Al cesar las causas recobran la plenitud de sus derechos y obligaciones como socios y tienen derecho de reincorporarse al puesto de trabajo reservado.

Efectos

Parece evidente que la pérdida de la condición de miembro de la empresa acarrea la cesación de la prestación de trabajo, ya que la condición de miembro está íntimamente ligada a la prestación del trabajo. La legislación italiana del 2001 sostiene que el socio trabajador establece una relación laboral con la cooperativa, diferente de la asociativa y que la misma está subordinada a la preexistencia de

ésta relación asociativa. Por tanto, la extinción de la relación asociativa puede generar automáticamente la extinción de la relación laboral, al igual que la cesación del trabajo justifica la pérdida de la condición de asociado (La Costa, 2002).

Vargas (2009) sostiene que los socios trabajadores no tienen la doble condición de socios y de trabajadores, sino que la prestación social básica consiste en trabajar y, por eso, la pérdida de la condición de socio trabajador provoca automáticamente el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa y hay que esperar el incumplimiento de algunos de los deberes y obligaciones del socio para abrir un proceso disciplinario, que puede terminar en la expulsión de socio sólo en el caso de que dicho comportamiento sea calificado de falta muy grave.

Esto significa que para proceder a la expulsión del socio no se puede simplemente proceder al despido laboral del socio sino que la cooperativa debe respetar, bajo el riesgo de nulidad de la expulsión por impugnación del acuerdo tomado, el procedimiento disciplinario contenido en la ley y el estatuto.

SEGURIDAD SOCIAL

Carácter

Las empresas de trabajo asociado deben tener un régimen que consagren los diferentes servicios de previsión y seguridad social que la misma preste procurando cubrir los diversos riesgos que puedan presentarse a sus miembros y las necesidades presentes y futuras de bienestar social (Chaves, 2001).

La cooperativa puede atender directamente los servicios de previsión y seguridad social, lo que es poco práctico debido al bajo número de asociados, por no ser adecuado concentrar los riesgos y por lo anti técnico que puede resultar el manejo de la auto previsión social (Guarín y Sarmiento). Sin embargo, lo lógico es que para la previsión social básica se afilie a los sistemas de seguridad social

obligatorios y pueda ocurrir a mutuales interprofesionales para las coberturas adicionales.

Fuente

La legislación de la seguridad social puede ser aplicada en forma general, especial, concurrente o complementaria, y la afiliación de los asociados a ella debería tener carácter obligatorio, por lo menos en lo que respecta a las coberturas básicas en salud, pensiones y riesgos profesionales, dejando las coberturas adicionales a sistemas alternativos, como lo serían la auto-cobertura por medio de sistemas propios de protección social, o por afiliación a asociaciones mutuales profesionales. Cabría la excepción en materia de seguridad social en pensiones, a aquellos asociados trabajadores que se encuentren disfrutando de pensión de vejez o jubilación.

Régimen

En principio, los asociados trabajadores son considerados como trabajadores autónomos en el régimen correspondiente, siendo los trabajadores los responsables directos de las obligaciones, y la empresa, responsable subsidiario, extendiendo, en ciertos casos, dicha responsabilidad a solidaridad, en cabeza de la persona física que ejerce la representación legal de la cooperativa, con lo cual se pone una carga muy pesada en hombros de los mismos. En el caso de las cooperativas de trabajo, los asociados se equiparan a quienes prestan servicios por cuenta propia a las empresas.

En Brasil el trabajo es prestado por el asociado-asegurado integrante de la cooperativa, y en la transcurencia del ejercicio del trabajo el mismo tiene derecho a la protección de la seguridad social, a ser costeadada por él, en la cualidad de contribuyente individual. Siendo la base del cálculo de la contribución el valor bruto de la remuneración del trabajo efectivamente prestado, excluyendo todo lo que sea instrumental para el trabajo, como los valores de las materias primas y equipos (Balera, 2002).

Ahora bien, los asociados pueden ser asimilados a trabajadores dependientes o por cuenta ajena al régimen general, en cuyo caso y exclusivamente para estos fines, la empresa es considerada patrono, con todas las obligaciones correspondientes a tal condición. De Rose (2002) estima que –en tal caso- el sujeto pasivo de la obligación tributaria es la cooperativa de trabajo, entendiendo por tal aquella que dirige directamente el trabajo de sus asociados, el cual es prestado colectivamente.

Para ello, normalmente se exige un acuerdo de asamblea con mayoría calificada, estando todos los asociados a partir de ese momento sujetos al régimen adoptado mayoritariamente.

No sería el caso de las cooperativas de servicios profesionales que no son de trabajo, en que el hecho generador de la obligación es el servicio prestado a la persona jurídica por los socios de la cooperativa, por su intermedio. En estos casos, la cooperativa de trabajo –sólo frente al Sistema de Seguridad Social- asumiría integralmente las obligaciones y responsabilidades del empleador, particularmente la de afiliar a todos los asociados trabajadores y efectuar el pago total de las cotizaciones.

En tal virtud, el ingreso base para la cotización correspondiente podría ser determinado según la remuneración ordinaria que recibe el trabajador asociado mensualmente: el anticipo periódico que –solo a tales efectos- se tendría como salario o sueldo, todo en la forma que establezca la reglamentación (Dos Santos, 2013).

De igual forma, debería determinarse la forma como el asociado contribuiría al pago de las cotizaciones. Igualmente, como lo establece la legislación argentina, porque tiende a evitar la evasión y a asegurar los beneficios de la previsión social, resulta elogiable que la ley imponga a la cooperativa de trabajo la condición de agente de retención de los aportes que deben ingresar sus asociados.

Con relación a la salud y seguridad laboral, al no existir un empleador claramente diferenciado del trabajador, y ser aquel mismo el destinatario del cumplimiento de las obligaciones en materia de salud y seguridad, se torna dudosa la posibilidad de una aplicación integral de la normativa protectora de la salud al socio trabajador de la CTA (Lanas, 2015).

Protección social de los asociados-trabajadores en diez leyes de América Latina

País	Seguro Social	Riesgos laborales	Otros
Argentina	X	X	
Brasil	X	X	
Colombia	X	X	
Costa Rica	X	X	
Cuba			X
Ecuador	X	X	
Méjico	X	X	
Paraguay	X	X	
Uruguay	X	X	
Venezuela	X	X	

Fuente: Schujman y García-Müller, 2015

DERECHOS COLECTIVOS

Es materia de discusión tanto en el mundo del trabajo como en la doctrina si los asociados-trabajadores de las CTA gozan de los derechos colectivos del trabajo.

Participación

Para la OIT (1988) la participación de los asociados trabajadores se puede ejercer de dos formas: mediante colectivos de trabajo o asambleas, que son las autoridades máximas en la administración y que ejercen su poder directamente a

través de consultas; o mediante la elección de delegados que integran un consejo o comité de administración que se encarga de la gestión de la empresa.

Sindicalización

Normalmente, en las auténticas CTA's no hay oposición de intereses entre trabajadores y patronos que justifique la creación de un sindicato de empresa para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, porque los mismos son –a la vez- sus propios empleadores, y esa es una condición esencial del trabajo asociado.

Sin embargo, en veces, en CTA's de grandes dimensiones se va produciendo una evidente separación entre los equipos directivos y de gerencia, llegando a establecerse reales oposiciones de intereses entre estos y los asociados de base, comportándose la empresa solidaria como una empresa capitalista más.

En estos casos, los asociados-trabajadores de base organizan sindicatos para defender sus derechos e intereses frente a los cuerpos directivos. Además, como los asociados-trabajadores son verdaderos trabajadores con intereses de clase diferenciados, no se ve obstáculo para que ingresen a sindicatos por rama de industria o por profesión, ya este tipo de sindicatos más bien representa los intereses de la profesión, de lo que no son ajenos los asociados de las cooperativas de trabajadores.

Contratación colectiva

Sostiene Biaggi (2002) que gozan de la contratación colectiva llamada autónoma, que es aquella negociada separadamente entre las asociaciones cooperativas y las organizaciones sindicales y dicha contratación es válida para todos los trabajadores (socios y no socios) ocupados en la cooperativa.

Añade que “La constatación de que la relación entre una cooperativa de trabajo y sus socios es no solo susceptible de una reglamentación a través del instrumento del convenio colectivo, sino que a veces se trata del único modo de realizar una

gestión mutualista del tratamiento de los trabajadores ocupados, es un dato de extrema importancia para la búsqueda de su calificación jurídica”.

Huelga

No tendría sentido recurrir a una huelga contra sí mismo, como sería el caso de una huelga de los asociados-trabajadores contra su propia empresa de trabajadores, aunque sí sería procedente sumarse a una huelga de apoyo a una determinada reivindicación profesional.

86

Referencias

- Balera, W. (2002). Contribuições Previdenciárias Incidentes sobre Atividades das cooperativas. *Problemas atuais do Direito Cooperativo*. São Paulo. Dialética
- Biagi, M. (2002). Mutualidad y conflicto en la cooperativa. *Estudios jurídicos sobre Economía Social*, Madrid, Universidad del País Vasco-Marcial Pons
- Briones, E. y Li Bonilla, F. (2013), *Organizaciones sociales en Costa rica desde una perspectiva jurídica*. San José, Universidad Estatal a Distancia
- Caicedo, M. (2013). *Derecho Cooperativo y Solidario*. Bogotá, Leyer
- Chaves, A. (2001). De las cooperativas de trabajo asociado. *Cooperativas: Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*. Madrid. Colegios Notariales de España
- Costas-Comesaña, J. (2013), Cooperativas de trabajo asociado. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia. Tirant Lo Blanch
- Cracogna, D. (1999). Aspectos jurídicos de las cooperativas de trabajo en América Latina. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, Nº 33* Bilbao. Universidad de Deusto
- De Miguel, J. (2002). *La valoración de las operaciones de la sociedad con los socios: su efecto en la gestión económica de la cooperativa*. Madrid, Garriges
- De Rose, M. (2002). Cooperativas urbanas e contribuições previdenciárias. *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo. Dialética
- Dos Santos, C. Ley o leyes de cooperativas de trabajo. *Jornadas de Derecho Cooperativo*. Buenos Aires, Cooperar

- García-Jiménez (2001). Autoempleo y trabajo asociado. *El trabajo en la Economía Social*, Córdoba
- Guarín, B. y Sarmiento, A. (sf). Aspectos legales de la gestión cooperativa. Bogotá.
- Guerra, P. (2009). La discusión salarial en el cooperativismo. *Unisangil empresarial*, 3. San Gil, Unisangil editora
- Herrera, J. (2001). El socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado y sus derechos económicos derivados de la prestación personal de su trabajo en la legislación española. *II Simposio Nacional de Economía Social*. San Cristóbal. Ciriéc-Venezuela
- La Costa, R. (2002). Le modifiché estatutaire richieste della L. 142/2001. *Rivista della cooperazione*. Roma. Istituto Italiano di studi cooperativi Luigi Luzzatti
- Lanas, E. (2015). *Socio trabajador y cooperativa de trabajo asociado*. Valencia, Universidad de Valencia
- Llobregat, M. (2010b). Posición jurídica de los socios (i). *Derecho de sociedades cooperativas de la Región de Murcia*. Pamplona. Aranzadi
- López-Gandía, J. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch y Universitá de Valencia
- Moirano, A. (2010). *Manual de cooperativas de trabajo*. Buenos Aires, Lajuane
- Moirano, A. (2015). *El acto cooperativo de trabajo*. Buenos Aires (comunicación personal)
- Münkner, H. y Txapartegui, J. (2011). *Glosario cooperativo anotado*. Ginebra. OIT
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Sindicatos y cooperativas de trabajo: balance y perspectivas. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Vol. 5, Nº 2. Ginebra, OIT
- Pabón, H. (2009). Cooperativas de Trabajo Asociado: reflexión sobre compensaciones y solidaridad, *Gestión y Sociedad 2*. Bogotá, Universidad de La Salle
- Schujman, M. y García-Müller, A. (2015). Programa Iberoamericano de Investigación: “Estatuto jurídico y social de los trabajadores-socios de cooperativas y otras organizaciones de la ESS”. Proyectos Latinoamericanos.

Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social.
Valencia, Ciriéc-España

Vargas, C., Gadea, E. y Sacristán, F. (2009). *Régimen jurídico de la sociedad cooperativa del siglo XXI.* Madrid, Dykinson.

64. TIPOS DE EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO

De producción industrial o artesanal. Las cooperativas de Mondragón. De prestación de servicios en común. Empleos verdes. Cooperativas de trabajo sexual. De trabajo temporal. Cooperativas no agropecuarias de Cuba. La pequeña cooperativa. El Kibutz

EMPRESAS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL O ARTESANAL

Son las clásicas cooperativas de trabajo asociado en las que los trabajadores prestan su trabajo personal y directo en las instalaciones fabriles propiedad de la cooperativa, para producir bienes que venden en el mercado.

Ahora bien, cuando las instalaciones físicas de la cooperativa no son suficientes para que todos los asociados puedan trabajar en ella, o cuando por razones de orden geográfico (distancia del centro de trabajo) sociales (personas con dificultades para desplazarse) o técnicas (teletrabajo, instalaciones fijas en determinados sitios) todos los asociados no puedan concentrarse para trabajar en las instalaciones sociales, pueden hacerlo desde centros de trabajo auxiliares e, incluso, desde sus casas u otras instalaciones físicas.

Las empresas de trabajo asociado pueden desarrollar todo tipo de actividades u operaciones socioeconómicas en la producción de bienes tanto industriales como artesanales; de prestación de servicios que pueden ser de enseñanza, de transporte, de ejercicio profesional en común, de servicios de salud, de vigilancia y seguridad, de turismo y recreación, de saneamiento y limpieza, de mantenimiento vial rutinario, de servicios de trabajo, de construcción de obras y de trabajo en el medio agropecuario, forestal y en la pesca, etc.

El ejemplo más conspicuo del cooperativismo de trabajo asociado en la producción industrial es, sin duda alguna, el llamado modelo Mondragón (País Vasco) ampliamente estudiado y difundido, por lo que nos detendremos solo en lo relacionado con su internacionalización (Sobre Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), ver Tema 101.

Normativa

Las cooperativas de Corporación Mondragón se hallan sometidas al régimen jurídico cooperativo general por lo que su estructura es similar, en sus aspectos básicos, al resto de las cooperativas. Por esta razón, además de la ley que marca las normas externas de obligado cumplimiento por las que se han de regir todas las cooperativas, las cooperativas de Mondragón, disponen de dos elementos organizativos, básicos, de carácter interno: los Estatutos Sociales, verdadera “Carta Magna” de la cooperativa, y el Reglamento de Régimen Interno que contiene el desarrollo de los Estatutos.

Aspectos resaltantes

1. El socio

Quien debe superar un periodo de prueba en su puesto de trabajo, generalmente entre seis meses y un año, tras el cual, socio y cooperativa, son libres para confirmar o cancelar el ingreso definitivo.

2. La Cooperativa

Basada en un sistema de gestión compartida, la cooperativa, constituye el elemento fundamental de Mondragón. Asimismo, mantiene su propia estructura de organización y su propia personalidad jurídica y soberana.

3. Aportaciones al Capital

El socio al ingresar en la Cooperativa se compromete a realizar una aportación al capital social, generalmente para cubrir los costos de su puesto de trabajo. La Asamblea General fija anualmente su cuantía.

4. Anticipo Laboral

Retribución mensual que percibe el socio por su aportación de trabajo como adelanto a cuentas de los resultados de la cooperativa. El anticipo se divide en “anticipo de consumo” que percibe el socio, y “anticipo de previsión” destinado a la cobertura Social.

5. Retorno Cooperativo

Cantidad que percibe el socio con cargo a los excedentes netos anuales. Dicha cantidad incrementa el capital del socio en la cooperativa.

6. Reconversión de los Resultados

Las cooperativas ponen en común una parte de sus excedentes netos para su redistribución como una expresión genuina de solidaridad en el ámbito de Mondragón.

La internacionalización de las cooperativas de Mondragón¹⁵

A partir de 1993 MCC aprueba el Plan Estratégico Corporativo de Internacionalización, con el objetivo de mantener la competitividad para salvaguardar el empleo en las matrices, lo que ha significado la transformación de muchas de las cooperativas en multinacionales, al adoptar modelos clásicos de inversión directa en el extranjero con prácticas, además, en algunos casos, ciertamente similares a las de otras empresas convencionales.

El proceso de internacionalización se ha basado en el establecimiento, mediante la adquisición o nueva creación, de una periferia de filiales capitalistas alrededor de los núcleos cooperativos, donde sus trabajadores cuentan con unas condiciones socio-laborales muy alejadas de las ostentadas por los socios de las matrices.

Las filiales se desarrollan en torno a un modelo fuertemente jerarquizado, bajo estrechas relaciones de dependencia respecto a sus matrices, debido a que son éstas las que concentran el poder de decisión sobre las cuestiones estratégicas, y por tanto retienen la inversión, los recursos estratégicos y las actividades de mayor

¹⁵ Bretos y Errasti, 2016

valor añadido. La totalidad de las filiales extranjeras son sociedades anónimas, siendo todos sus trabajadores asalariados contratados por cuenta ajena, y que son más numerosos que los socios trabajadores en sus matrices cooperativas.

Sin embargo, a diferencia de las multinacionales capitalistas, en las cooperativas de Mondragón se tiene el compromiso de mantener el empleo cooperativo local y crear empleo en términos generales en el exterior, en lo que se denomina “multilocalización”, que implica que la nueva actividad industrial abierta en el extranjero no implica el cierre de ninguna actividad preexistente.

Ahora bien, se observa una pérdida de representatividad y control democrático de estas cooperativas debido a que no se había reproducido la fórmula cooperativa en ninguna de las filiales extranjeras.

Este modelo de expansión ha implicado la *degeneración cooperativa* de orden constitucional al contar con filiales que funcionan bajo normas capitalistas; degeneración de objetivos, al atender más a fines capitalistas que cooperativo, y la degeneración de la organización, al concentrarse el poder de decisión en una élite conformada por las altas instancias de las matrices.

*La regeneración cooperativa*¹⁶

En los últimos años, algunas de las cooperativas de MCC están tratando de volver a acoger sus principios y valores originarios, desarrollando procesos de regeneración que se centran en fomentar la democracia y participación en las filiales, similares a los disponibles para los miembros de sus cooperativas.

Este proceso se da mediante dos líneas de actuación:

1. Mediante la “cooperativización” de la filial, a través de la “cooperativa mixta”¹⁷, esto es, la filial capitalista se transforma en una cooperativa en la

¹⁶ Bretos y Errasti, 2016

¹⁷ Las cooperativas mixtas son aquellas en las que existen socios minoritarios cuyo derecho de voto en la asamblea se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función del capital aportado.

que una parte de la propiedad pertenece a los socios de la filial y otra parte, generalmente a la matriz e incluso a terceros como Mondragón Inversiones. El control por parte de la matriz va disminuyendo conforme los socios trabajadores adquieran experiencia en la gestión democrática y eficiente). Por otro lado, existen casos en los que un número significativo de trabajadores de la filial capitalista pasan a ser socios de la matriz cooperativa, bajo la figura del socio en comisión de servicios¹⁸, aun manteniéndose la forma jurídica de dicha filial.

2. Implementación del Modelo de Gestión Corporativo de Mondragón en las filiales capitalistas (que se mantienen como tales) consistente en una serie de indicadores y de mínimos relativos a la gestión y participación de los trabajadores de las filiales que trata de acercar su modelo de gestión al modelo cooperativo de sus matrices.

EMPRESAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COMÚN

Son de muy variado tipo, entre las que destacan:

Empresas de servicios educativos (de enseñanza)

Están integradas por profesionales de la enseñanza y personal no docente y de servicios (administrativo) al objeto de desarrollar actividades docentes tanto oficiales como no oficiales, en cualquier nivel educativo y ramas del saber, la ciencia, la técnica, las artes y la formación en general. Pueden, además, actividades complementarias, extraescolares o conexas a la actividad docente (organización de eventos deportivos o lúdicos, transporte escolar, servicios de comedor, proveedurías, etc.) (López Martínez, 2013).

¹⁸ Estos son aquellos socios que mantienen un vínculo societario con la cooperativa y prestan su trabajo en una entidad con la que la cooperativa coopera o participa.

Empresas de prestación de servicios de transporte

Agrupan a transportistas, conductores u otro personal que trabajan en forma colectiva en la prestación del servicio de transporte y actividades complementarias. Son aquellas que asocian a personas naturales con capacidad legal y física para trabajar, y tienen por objeto proporcionar a los asociados puestos de trabajo para prestar en común servicios de transporte a terceros en unidades de propiedad de la empresa asociativa.

Cooperativas de productores

Algunas legislaciones consideran como de trabajo asociado aquellas cooperativas que sólo tengan por objeto la comercialización en común a terceros de productos o servicios producidos o prestados por los asociados, siempre que los mismos no tengan trabajadores dependientes y el uso de los medios de producción de propiedad de los asociados esté afectado exclusivamente al cumplimiento del objeto de la cooperativa, salvo autorización expresa de esta última (Ley uruguaya de 2008).

En caso de que se trate de una empresa en proceso de recuperación por parte de sus trabajadores, en ciertos casos la ley les otorga prioridad a efectos de la adjudicación de la empresa en proceso liquidatorio concursal, si está constituida por parte o la totalidad del personal de dicha empresa. Se les puede pagar al contado y por adelantado los aportes del subsidio por desempleo siempre que sean destinados en su totalidad como aportes. También, el juez las puede designar depositarias de los bienes, y para su uso precario, a la cooperativa de trabajo del personal.

Cooperativas de artistas y oficios conexos

Se trata en realidad de un subtipo de cooperativa de trabajo, pero cuyos integrantes son personas físicas calificadas como artistas, intérpretes o ejecutantes o que desarrollen actividades u oficios conexos a las mismas (Uruguay, 2008).

Cooperativas de trabajo¹⁹

Las cooperativas de trabajo están formadas por individuos interesados en trabajar y por consiguiente están dirigidas a emplear a estos individuos para llevar a cabo una empresa de cualquier tipo posible. En las cooperativas de trabajo, la actividad cooperativa en sentido estricto consiste en el empleo de los socios, que en consecuencia son socios-trabajadores, mientras que todas las demás actividades son meramente medios para que la actividad cooperativa sea posible.

Las cooperativas de trabajadores pueden establecerse y encontrarse en cualquier sector de la economía, incluyendo el transporte, la construcción, los servicios profesionales, etc. De hecho, las cooperativas de trabajo podrían considerarse correctamente un subtipo de cooperativas de producción, donde la mano de obra es el factor de producción suministrado por los socios de la cooperativa (Fici, 2015).

Empresas de servicios profesionales

Son empresas de organización de personas físicas para el ejercicio profesional en común en régimen de autogestión, teniendo como base primordial el retorno al cooperado del resultado de su actividad laboral, deducidos exclusivamente los tributos y contribuciones sociales incidentes y los costos administrativos y de inversión (Krueger, 1998).

Estas cooperativas “de trabajo” realizan actividades de naturaleza externa. Son entidades cuyo objeto se caracteriza por la prestación de servicios a la comunidad. Practican actos con terceros que las contratan para desarrollar determinadas tareas. La cooperativa busca captar como empresa contratos de trabajo remunerado para sus propios cooperados. La cooperativa representa a sus asociados, proporcionándoles condiciones para que, individual o colectivamente, desempeñen sus actividades laborales (Treiger, 2002).

¹⁹ Ver tema 66

Empresas de mantenimiento vial rutinario

Están conformadas normalmente por asociados (pocos, por cierto, y sobre todo mujeres amas de casa) que viven en zonas aledañas a vías terrestres; se encargan del mantenimiento básico de un trozo de carretera de unos 40 kilómetros de longitud (barrido, desmalezamiento, bacheo superficial, descombramiento, etc.) percibiendo una remuneración global por su actividad –de acuerdo a la topografía y, o de la importancia de la vía mantenida- proveniente de la Autoridad Pública encargada de la vialidad.

En ciertos casos, comoquiera que la cantidad de trabajo disponible no permite ocupar la actividad productiva permanente de muchas personas, los asociados se distribuyen por turnos los días de trabajo, siendo –por tanto- un trabajo a tiempo parcial. Generalmente emplean tecnologías muy sencillas con medios de producción básicos, aunque la tendencia es a incorporar progresivamente maquinaria más sofisticada y ampliar la gama de servicios de mantenimiento.

Cooperativas de recicladores²⁰

Tienen por objetivo el manejo integral de los residuos sólidos. Trabajan en la fuente de generación de los mismos, conservando limpia y ordenada la zona de desechos sobre todo en el sector comercial. Los materiales recogidos son transportados a la planta (de descontaminación y comercialización) para clasificarlos, descontaminarlos, embalarlos o transformarlos, según sea el caso.

Estas cooperativas reducen la pobreza, crean empleos, suministran materias primas a bajo costo a la industria, disminuyen la necesidad de camiones recolectores y de personal, protegen el medio ambiente.

Los asociados-trabajadores desarrollan su labor a pie, en triciclos, carretillas jaladas por animales y vehículos pequeños de carga. Sus clientes son los

²⁰ Morales, 2012

intermediadores, los acopiadores, las municipalidades; pocas veces las grandes empresas.

EMPRESAS DE EMPLEOS VERDES

En los últimos años se han abierto grandes oportunidades para las empresas solidarias de *empleo verde*, entendiéndose por tales los que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos, hasta alcanzar en definitiva niveles sostenibles. Se entiende por empleos verdes el trabajo en la agricultura, la industria, los servicios y la administración que contribuye –en forma gradual- a conservar o restablecer la calidad ambiental. Debe tratarse de empleo decente. Se ha concentrado en seis sectores económicos: suministro de energía, en particular la energía renovable, edificios y construcción, transporte, industrias básicas, agricultura y silvicultura.

Igualmente, la economía social y solidaria encuentra grandes oportunidades de desarrollo en los servicios de proximidad, esto es, de atención a colectivos con necesidades que requieren de cuidados especiales, o de atención personalizada (cuidado de ancianos y enfermos, recuperación de toxicómanos, adolescentes en situación de peligro, reinserción social por medio del trabajo, etc. (PNUMA, 2008).

Los empleos verdes se verán afectados por los siguientes hechos:

1. Se crearán nuevos empleos, como por ejemplo la fabricación de dispositivos para reducir la contaminación, que se sumará a la existente producción.
2. Algunos trabajos serán sustituidos, como por ejemplo el cambio de combustibles fósiles a renovables, o el cambio de la fabricación de camiones a la de coches ferroviarios, o el cambio de las descargas o incineración de residuos al reciclado.
3. Algunos empleos podrían ser eliminados sin ser sustituidos de manera directa, como cuando el embalaje de materiales sea restringido o prohibido y su producción interrumpida.

Muchos trabajos existentes (como plomeros, electricistas, trabajadores de la metalurgia y de la construcción) serán transformados y redefinidos a medida que la exigencia de nuevas calificaciones, los métodos de trabajo y sus perfiles respondan a criterios más verdes.

COOPERATIVAS DE TRABAJO SEXUAL

El trabajo sexual

Ordinariamente se le conoce como prostitución, es aquella actividad económica por la que una persona se compromete a realizar una prestación sexual a cambio de que otra le entregue dinero o cualquier otra forma de remuneración, es decir, cualquier negociación entre personas con fines sexuales (Martínez-Segovia, 2013).

Actualmente se opta por el concepto de trabajo voluntario y autónomo: "siempre y cuando no sea coaccionada y no tenga un proxeneta detrás, a la mujer que decide ser prostituta no se le pueden negar sus derechos". En definitiva, nadie tiene el derecho de decirnos a las mujeres qué podemos hacer o no con nuestros cuerpos y esto incluye la posibilidad de ofrecer servicios sexuales cuando así lo decidimos y nadie tiene derecho, ni siquiera un sector del feminismo, a "tutelar" esa voluntad describiéndola como legítima o ilegítima de acuerdo se adapte a los parámetros morales de un sector o una época determinada. Así las consignas "mi cuerpo es mío" y "la libertad de decidir sobre el propio cuerpo", deberían incluir la posibilidad de ejercer el trabajo sexual (Rchid, M. 2014, entrevista).

En México (D.F.) se las reconoce como trabajadoras "no asalariadas" con derecho a acceder a beneficios que debe otorgar el Gobierno como cursos y talleres gratuitos. Además, a que se les expida credenciales como tales para que de esta manera los funcionarios públicos no las extorsionen económicamente, las agredan física y verbalmente e intimiden al realizar su trabajo.

En el aspecto jurídico hay diversos criterios sobre la licitud o no del objeto de esta actividad:

1. La doctrina tradicional sostiene que su objeto es ilegal o ilícito, pues es una actuación susceptible de calificarse como una actividad contraria a la moral –buenas costumbres- de acuerdo al Código Civil (Martínez-Segovia, ídem).
2. Recientemente se considera que la prostitución no tiene la consideración de actividad económica ilícita, por lo que nada obsta en el plano jurídico para que autogestionen su actividad, para que organicen cómo quieren realizar su trabajo, en qué condiciones, con qué horarios, con que contraprestación económica (Gay et Al, sf).
3. Según la Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T-629 de 1010, en Semana, 2015) los trabajadores sexuales son sujetos especiales de derecho debido a su condición de discriminación. La sentencia reconoció que la prostitución no es un trabajo ilícito. ¿La razón? La prostitución es una actividad económica que se rige por el derecho comercial, tributario y laboral. En la sustentación de este argumento, la Corte Constitucional adujo que “ni la moral ni las buenas costumbres” eran razones para justificar la discriminación.
4. En la mayoría de las legislaciones la prostitución en sí misma no es considerada delito, aunque algunas de sus actividades conexas (trata de blancas) reciban sanción, y en todo caso, si lo sería para quien obliga o coacciona.
5. En Uruguay, hay una ley de Regulación del ejercicio del trabajo sexual que la define lacónicamente de la siguiente manera: “Son trabajadores sexuales todas las personas mayores de dieciocho años de edad que habitualmente ejerzan la prostitución, recibiendo a cambio una remuneración en dinero o en especie”.

La citada ley también habilitó la posibilidad para que las personas que ejerzan la prostitución puedan realizar sus aportes a la seguridad social como cualquier otro trabajador, vía empresa unipersonal, hasta el

monotributo social o monotributo convencional, impidiendo que dicho aporte sea mediante una relación asalariada (Guerra, 2016).

La cooperativa de trabajo sexual

Puede ser entendida como aquella cooperativa de trabajo asociado que permite el ejercicio de la actividad sexual remunerada en forma colectiva, en establecimientos donde se brinden "servicios sexuales". Sin embargo, es posible que el objetivo de las trabajadoras no sea regular la actividad, sino la obtención de los servicios necesarios para desarrollarla (insumos como preservativos y otras prestaciones sociales) por lo que -en tal caso- se trataría de una cooperativa de servicios.

La cooperativa puede tener por objeto:

1. La normalización del trabajo sexual, entendiéndolo por ello la existencia de derechos laborales para ejercer la prostitución por decisión propia, sin proxenetas ni patrón. En Uruguay no habría ningún impedimento legal para que se constituyan cooperativas en la medida que aseguraría la autonomía respecto a un eventual patrono o proxeneta (Guerra, 2016).
2. Luchar contra la explotación y la trata mediante el reconocimiento de su tarea, ofreciendo alternativas para evitar la precariedad, clandestinidad y garantizar la seguridad a la que está expuesta la prostitución. La cooperativa adquiere o alquila locales para el trabajo de las socias, sin cobrarles porcentaje. Cada socia aporta una cuota diaria para poder pagar los gastos del departamento, entre ellos, el alquiler pero también elementos de higiene que se necesitan para el lugar donde trabajan.
3. Dotarse de las reglas que estimaren oportunas para prestar sus servicios de una manera independiente y sin intermediación ajena (Gay et Al, sf). Se organizan por turnos para que cada una pueda tener su día libre y descanso, y también para no saturar el servicio.

4. Obtener amparo de la seguridad social como trabajadores autónomos, bajo la categoría de servicios personales especiales, lo que les daría derecho a jubilación paga.
5. Procurarse asistencia médico-ginecológica y controles sanitarios adecuados, así como recibir formación sobre formas de evitar el contagio de enfermedades venéreas.
6. Obtener tutela de los poderes públicos en orden a garantizar debidamente el normal desarrollo de su actividad económica, como la gestión judicial –y no extrajudicial- del cobro de sus servicios, o para accionar ante las lesiones que le produce su actividad.
7. Prestar asistencia técnica a las trabajadoras sexuales que se encuentren en situación de explotación
8. La práctica del ahorro que realizan periódicamente y les sirve para garantizarse un dinero seguro cada cierto tiempo

Requisitos para asociarse: normalmente se exige tener la documentación en regla; mayoría de edad; ejercer libre y voluntariamente el trabajo sexual (comprobar no tener proxeneta) y pagar los aportes económicos requeridos.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Algunas legislaciones prohíben a las cooperativas de trabajo actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada. Tal es el caso de Colombia, en donde se prohíbe utilizar la forma de cooperativa de trabajo asociado para actuar como empresa de servicios temporales, entendiendo por tal aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o empleado en misión participe en la gestión de la empresa usuaria. Sus trabajadores están vinculados laboralmente con la empresa de servicios

temporales pero subordinados a la empresa usuaria, la que es propietaria de los medios de labor (Galindo, 2004).

La cooperativa puede actuar como tercerizadora contratando la ejecución de una labor a favor de terceras personas para desarrollar su objeto social, lo que no se debe confundir con realizar intermediación laboral. En este caso la cooperativa pierde su naturaleza autogestionaria para servir de contacto entre sus asociados y la empresa contratante de la que son subordinados y la que se beneficia de los servicios suministrados por ellos, los que pasan a ser verdaderos trabajadores de ésta, la que los remunera y que, en realidad, es su patrono (Orjuela, 2013).

Sin embargo, algunos observan que con tal prohibición se viola el principio de igualdad consagrado en las constituciones nacionales, ya que toda actividad lícita que es permitida a una sociedad mercantil debe igualmente estar permitida a la cooperativa, lógico siempre que funcione regularmente. Además, se las discrimina en cuanto de les restringe un campo de operaciones permitido a otras formas jurídicas, máxime que se trata más bien de servicios no continuos (O' Brien, 2005).

LAS COOPERATIVAS NO AGROPECUARIAS DE CUBA²¹

La nueva forma de gestión no estatal toma en cuenta las diversas experiencias acumuladas por las cooperativas de la rama agropecuaria y establece que las organizaciones pueden ser de primer o de segundo grado. Las de primer grado se conforman mediante la asociación voluntaria de al menos tres personas naturales sustentándose en el trabajo de sus socios.

Su objetivo consiste en la producción de bienes y la prestación de servicios mediante la gestión colectiva dirigida a la satisfacción del interés social y el de los socios. Las de segundo grado se integran por dos o más cooperativas de primer

²¹ Vuotto, 2016

grado con el objetivo de organizar actividades complementarias afines o que agreguen valor a los productos y servicios de sus socios, o de realizar compras y ventas conjuntas, con vistas a lograr mayor eficiencia. Cabe señalar que no existen en Cuba experiencias de cooperativas de este tipo.

Debido a que la constitución de las nuevas cooperativas proviene en la mayoría de los casos de procesos inducidos por el Estado con la finalidad de desprenderse de actividades escasamente rentables, demasiado pequeñas o poco productivas, los trabajadores que no están interesados en participar pueden rehusar la incorporación y se les aplica la disposición legal vigente para los trabajadores disponibles.

Las atribuciones de los organismos estatales al respecto son de gran amplitud e injerencia ya que además de decidir en qué sectores se conforman y quienes las integrarán, pueden disponer de locales inactivos interesados en contratar a cooperativas a través de un proceso que se realiza por convocatoria pública. Uno de los ámbitos autónomos de su gestión concierne a los precios y tarifas de los productos y servicios a comercializar ya que son determinados por las propias cooperativas en función de la oferta y la demanda, excepto en el caso de las tarifas de transporte público y la venta de alimentos, rubros en que el Estado ejerce control.

En cuanto al régimen fiscal las cooperativas están gravadas por el impuesto sobre utilidades -de acuerdo con la “utilidad fiscal per cápita” y descontando de los ingresos anuales el mínimo exento por miembro de la cooperativa y los gastos asociados a la actividad-, el impuesto sobre ventas, el impuesto sobre los servicios y el impuesto sobre la utilización de la fuerza de trabajo. En los tres primeros meses desde el inicio de su actividad están eximidas del pago de estas contribuciones.

Limitaciones que pesan sobre su desarrollo autónomo. En particular se destaca el involucramiento estatal tanto en la fase constitutiva de las entidades como en el otorgamiento de personalidad jurídica y la fijación del objeto social, en las

instancias de aprobación de los planes productivos y la supervisión de su cumplimiento y en la imposición de una carga tributaria que, aunque resulte menos gravosa que para el trabajo por cuenta propia, puede convertir al Estado en uno de los principales beneficiarios de la actividad económica de las cooperativas.

LA SOCIEDAD COOPERATIVA PEQUEÑA DE EUSKADI

Obedecen a los cambios normativos que sirvan para remoción de los obstáculos administrativos que ralentizan la constitución de nuevas cooperativa, así como a propiciar la creación de una dinámica que favorezca el aprendizaje de las pequeñas cooperativas en su condición de agentes creadores de empleo (de mayor calidad) y bajo sistemas de autogestión.

Concepto

Aquella sociedad cooperativa de primer grado de trabajo asociado que se regula por la ley especial y supletoriamente por la ley de sociedades cooperativas de Euskadi de 2008. La Administración formulará modelos de estatuto que sirvan de guía a los interesados. Se constituyen con entre 2 y 10 socios trabajadores de duración indefinida. Se da un plazo de calificación e inscripción registral de 30 días, pudiéndose utilizar el Documento Único Electrónico. En los primeros 5 años (plazo de consolidación) pueden tener hasta 5 trabajadores por cuenta ajena. Los aportes de los trabajadores por cuenta ajena para pasar a socios trabajadores serán como máximo equivalentes al total de la aportación de éstos.

Órganos

Asamblea y órgano de administración que puede ser unipersonal (su titular puede serlo hasta por 5 años) o pluripersonal, integrado por 2 socios. Obligación de practicar auditoría externa de las cuentas anuales y del informa de gestión. Disolución por reducción de menos de 2 socios durante un año, o paralización o inactividad de los órganos o la interrupción sin causa justificada de la actividad cooperativa por más de 1 año.

Concepto

Kibutz, procedente del hebreo “kbutza”, que significa “grupo” o “agrupación”, es una comuna agrícola o empresa colectiva (creación original israelí); un poblado rural multigeneracional, caracterizado por la vida en comunidad, por su administración democrática, responsabilidad por el bienestar de cada uno de sus miembros, niños y adultos, por la salud y la educación, y por la copropiedad de los medios de producción y de consumo. Es una sociedad de carácter voluntario, con una forma de vida colectiva basada en la producción, el trabajo y el consumo comunes.

En los primeros años los kibutz cumplieron un papel central en el desarrollo de la economía del país, produciendo una parte importante de las exportaciones del mismo. Mientras que la importación de productos agrícolas aún no era viable en los primeros años, los kibutz suplieron en forma casi exclusiva las necesidades del país en esa área. También cumplieron un papel importante en la colonización de la tierra y en la defensa de las fronteras. Asimismo, fueron centros de absorción y adaptación para muchos inmigrantes.

En la actualidad, aun cuando la mayoría de los Kibutz funcionan en el medio agrario, son verdaderas empresas de trabajo asociado que se dedican a la producción agropecuaria, pero con mucha relevancia a la producción industrial de última tecnología, razón por la cual lo consideramos como empresa de trabajo asociado.

Postulados básicos de los kibutz

1. Centralidad del trabajo agrícola.

En las primeras épocas se llegó a situaciones extremas, se echó a miembros de los kibutz que no querían estudiar agricultura y preferían dedicarse a otras cosas. Sin embargo, con los años se fueron ampliando

las opciones. Hoy en día los kibutz que sobreviven como *Kibutz tradicionales*, que siguen manteniendo en parte los demás postulados, son en su mayoría aquellos que levantaron industrias exitosas.

2. Propiedad colectiva.

Tanto los medios de producción como los servicios y demás bienes pertenecen a todos los miembros. La propiedad colectiva abarca los medios de producción, la tierra, las viviendas y los medios de consumo (Sekulic, 1969).

En sus inicios no se les permitía a sus miembros ningún tipo de propiedad privada o status social, ya que cada cual aportaba todo el caudal y tipo de trabajo que podía, y no recibía más de lo que necesitaba, pero poco después se les permitió a los miembros tener ciertos bienes personales y se les pasó a entregar un presupuesto mensual para gastos de índole personal. Incluso, actualmente tienen la posibilidad de ser propietarios de sus bienes, salarios diferenciados.

3. Trabajo propio.

Para evitar la plusvalía, los miembros del kibutz debían ser los dueños de los medios de producción y también los que aportaran la fuerza de trabajo. De manera que los miembros sólo pueden trabajar fuera del Kibutz por orden o consentimiento del mismo y dentro de la planificación del trabajo colectivo.

En los primeros años esto llegó a generar choques entre los kibutz y el gobierno ya que los kibutz se negaban a ser una fuente de trabajo para los no habitantes del kibutz. En la actualidad casi todos los kibutz tienen trabajadores asalariados externos al kibutz (incluyendo trabajadores extranjeros) con un límite del 25% del total de miembros.

4. Salarios igualitarios.

Tanto los salarios para gastos personales como los demás recursos se distribuyen entre los miembros del kibutz según la pauta de "cada cual otorga según sus posibilidades y recibe según sus necesidades". No importa si el miembro es el *Mazkir* del kibutz (Secretario General), el que

lava la vajilla o un jubilado, todos reciben en proporción a la cantidad de hijos a mantener u otros indicadores de sus necesidades (por supuesto que esto no se aplica a los trabajadores externos). En algunos casos también se les da preferencia a los miembros con más *vetek* (antigüedad) en el kibutz. En el nuevo kibutz, los miembros ganan salarios acordes con las ganancias que aportan. "No es una equidad total sino una equidad básica".

5. No se paga cuota de admisión.

Las acciones o participaciones son intransferibles y hay prohibición expresa de reparto de los beneficios. El miembro del Kibutz goza del fruto de la propiedad comunal en tanto es miembro del Kibutz, pero esto no le otorga ninguna clase de derechos individuales o privados en lo que respecta a la propiedad en sí" (Sekulic, ídem).

6. Rotación de los puestos.

Se considera muy importante que los altos puestos del kibutz roten entre varios miembros. Sin embargo, posteriormente se dieron cuenta de que para triunfar en la economía moderna había que especializarse, que no todos los miembros del kibutz servían para todo.

7. Decisiones democráticas.

Las decisiones importantes, incluyendo todo lo concerniente a cambios en los postulados o su aplicación, deben ser tomadas por la asamblea de miembros, en la que pueden participar todos los miembros que así lo deseen. La admisión de nuevos miembros es decidida por la asamblea.

Constitución

Se requiere un mínimo de siete miembros, aceptándose que otras cooperativas puedan ser asociadas. Un registrador especial se encarga del registro, comprobando si la nueva cooperativa (en especial, sus objetivos) cumple con todas las previsiones legales. En su denominación debe aparecer la palabras "cooperativa" y limitada" (Aymerich, 2008).

Estructura organizativa

En todo kibutz la Asamblea es el principal organismo que decide sobre los asuntos importantes. Rige el principio de "un hombre, un voto" exclusivo para mayores de edad (si son nacidos en el Kibutz); caso contrario, deben superar el período de prueba de un año.

Existen, además, un Secretario, que actúa como presidente de la Asamblea y organiza los diversos comités. Un tesorero que se encarga de los fondos. Un Secretario de Personal que se encarga de la adquisición de nueva maquinaria y del mejoramiento del equipo.

Fuera de esto existen varios Comités, entre los cuales se destacan: el de Organización, encargado de problemas generales; el de Trabajo; el Económico, de Educación; de Cultura, a quien corresponde organizar los círculos de estudio, conferencias, conciertos, obras de teatro; comité de Miembros; de Casas de Salud; de la Juventud, etc.

Proceso de transformación

Actualmente la gran mayoría de los kibutz están pasando por un proceso de transformación que incluye, en mayor o menor grado, la privatización de los medios de producción y los servicios del kibutz, la implementación más extensiva de la propiedad privada y el salario diferenciado.

Si bien las principales posesiones de los kibutz son todavía colectivas, las comunidades son dirigidas en gran parte por gerentes profesionales más que por el voto popular. Y, más importante aún, no se les paga lo mismo a todos.

Compran bienes y servicios en bloque al mundo exterior, lo que les permite beneficiarse de ofertas como, por ejemplo, en teléfonos móviles.

Hoy día, la gran mayoría de los kibutz son empresas rentables. Muchos combinan la producción agrícola con la fabricación de todo tipo de productos. Envases plásticos, blindaje para coches, piezas de electrodomésticos. Casi de todo. Sus

miembros suman apenas el 1% de la población de Israel, pero representan el 40% de la producción agrícola y en torno al 9% de la industrial.

Situación de los miembros

Sus miembros pueden ser propietarios de los bienes que utilizan, los servicios como comedores o lavandería se encuentran privatizados, y solo comparten entre sí los espacios públicos, como el comedor, el pub, o la piscina, aunque asegurando que ningún miembro tenga sus necesidades básicas insatisfechas.

Los miembros que trabajan fuera del Kibutz depositan su salario en la caja comunal. A cambio reciben una paga mensual para sus gastos. La cuantía de la paga depende del tamaño de la familia. El kibutz se encarga del resto. Salud, escuela, universidad, pensiones para los mayores y cultura, entre una infinidad de servicios. Hay un lema que preside todo el invento y que resume muy bien la filosofía sobre la que se asienta el kibutz: “Todo el mundo pone lo que puede y recibe lo que necesita”.

Operan bajo el principio de la responsabilidad mutua. Cuando un miembro flaquea, la comunidad sale al rescate. En los privatizados hay coches comunes, y multitud de decisiones todavía se votan en asamblea. La diferencia con los tradicionalistas es que el sueldo se lo guarda cada uno y lo gasta como quiere, salvo la cuota que se paga a la comunidad. Ese ha sido el gran cambio, el gran atentado a la premisa igualitaria del universo kibutz.

La apertura [privatización] de los kibutz ha hecho posible que los jóvenes vivan en una comunidad, pero a la vez sean dueños de sus actos y de sus salarios. Que dependan menos unos de otros.

Referencias

Arango, M. (2003). La economía informal. Una transición democrática. *Las famiempresas y microempresas, una alternativa solidaria*. Medellín.

Universidad Cooperativa de Colombia

Ardila, R., *Los kibutz de Israel: análisis de una sociedad cooperativista*

- Avello, E. (1964). *La Cooperativa de Producción*. Santiago. Universidad Católica de Chile
- Aymerich, J. (2008). *Las cooperativas y la colectivización obreras en Catalunya como modelo de gestión colectiva. Proceso de regulación legal (1839-1939)*. Tesis doctoral. Barcelona, Universitat de Barcelona
- Bretos, I. y Errasti, A. (2016). Dinámicas de regeneración en las cooperativas multinacionales de Mondragón: la reproducción del modelo cooperativista en las filiales cooperativas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 86. Valencia, Ciriec
- Brito, J. (2006). *Cooperativa, uma alternativa. Cooperativas á luz do Código Civil*. São Paulo-Brasil, Quartier Latin
- Carbajosa, Ana (2013). *Regreso a los Kibutz*. El País semanal. Madrid
- Ceccherini, A. (1999). Le societa cooperative. *Tratado di Diritto Privado, volume XVIII*. Turín. Giappichelli
- Dabormida, R. (2001). ¿La sociedad cooperativa de pequeño tamaño: es una verdadera forma simplificada de sociedad cooperativa? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa 12*. Valencia, Ciriec-España
- Fici, A. (2015). El papel esencial del derecho cooperativo. *Revista jurídica del Ciriec-España N° 27*. Valencia, Ciriec
- Gay, Silvia et Al (sf). ¿Prostitución = profesión? Una relación a debate. *Derecho Comparado*. Universidad del País Vasco, Facultad de Derecho
- Guerra, P. (2016). ¿Es el cooperativismo una vía para la formalización y el acceso al sistema de seguridad social en el trabajo sexual? *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 86. Valencia, Ciriec
- Gutiérrez, M. (1988). *Estudio Jurídico del Cooperativismo Sanitario*. Madrid. Gabinete de Estudios y Promoción del Cooperativismo Sanitario
- Henry, H. (2000). *Cuadernos de legislación cooperativa*. Ginebra. OIT
- Henry, H. (2000). Henry, H. (2002). *The creation of a supportive environment in theory and practice: cooperative law. Is it necessary; is it sufficient for cooperatives to Prosper?* Ulaanbaatar. ONU

- Krueger, G. (1998). *As cooperativas de trabalho nos processos de terceirização: limites legais e suas implicações operacionais no Brasil*. Diskette. San José. ACI-OIT
- López-Martínez, M. (2013). Cooperativas de Enseñanza. *Tratado de Derecho de Cooperativas. Tomo II*. Valencia, Tirant lo Blanch
- Marcos, M. y Casas, J. (1999). Las cooperativas de trabajo como fraude al contrato de ajuste. Personal embarcado a bordo de buques de pesca con retribución a la parte. *XXV Jornadas de Derecho Laboral*. Mar del Plata
- Martínez-Segovia, F. (2013). Cooperativas y sexo, se inicia una “nueva aventura” jurídica: la primera cooperativa –de trabajo asociado- de servicios de sexo. *Cooperativas y otras formas de empresa. Impresiones de un jurista*. Blogspot.com
- Millán, A. Y Pendón, M. (1999). *Régimen jurídico de las cooperativas en Andalucía*. Sevilla. Algaida
- Münkner, H. (1995). *La Legislación Cooperativa y la función reguladora del Estado*. Ginebra. OIT
- O’ Brien, J. (2005). La inconstitucionalidad del art. 40 de la Ley 25877. Buenos Aires
- Orjuela, D. et Al (2013). Fraude al contrato de trabajo. *Tesis de grado N° 62*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia
- Polonio, W. (2002). A terceirização e as cooperativas de trabalho. *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo. Dialética
- Sekulic, S. (1969), Desarrollo Comunitario en Israel. *Revista Comunidades, año IV, N° 11*. Madrid, Instituto de Estudios Sindicales, Sociales y Cooperativos
- Semana (2015). La prostitución también es un trabajo, *Revista Semana*, 28 de enero de 2015. Bogotá
- Treiger, B. (2002). ISS sobre cooperativas de Trabalho. *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo. Dialética
- Vuotto, M. (2016). Las cooperativas no agropecuarias y la transformación económica en Cuba. *Revesco N° 120*. Madrid, Aecoop

65. LA FALSA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Tercerización. Empresas solidarias de trabajo. La falsa o pseudo cooperativa de trabajo asociado. Indicios. Lucha contra el fraude laboral. Medidas. Actividad.

LA TERCERIZACIÓN²²

Concepto

La tercerización consiste en la contratación por parte de una empresa (tomadora) de servicios que serán realizados por otras empresas especializadas (prestatarias) en aquellas actividades que ejecutarían con mayor perfección y calidad que la tomadora, interesándose esta última solamente en el resultado de los servicios ofrecidos. Solamente los servicios (y no los puestos de trabajo) no ligados a actividades-fin, llamadas *misionales* pueden ser realizados por la interpuesta empresa. Se llama, también, parcería, tercerización, filiacilación, reconcentración, desverticalización, focalización, etc.

Tercerizar es una estrategia gerencial cada día más presente por la cual se hace transferencia de actividades hacia suministradores especializados, detentadores de tecnología propia y moderna que tengan esa actividad tercerizada como su actividad-fin, liberando a la tomadora para que concentre sus esfuerzos gerenciales en su negocio principal, preservando y evolucionando en calidad de producción, reduciendo costos y generando competitividad.

Naturaleza²³

Tercerizar es una forma de gestión empresarial, una técnica de administración y no de gestión de personal. La tarea tercerizada es realizada por cuenta del tercero, o sea, autónomamente. Se trata de una actividad-medio y no de una actividad-fin, la que sería ilícita. La empresa conserva las actividades centrales: el

²² De Lacerda, 2002

²³ Barca y Rodríguez, 2002

control de ejecución y las actividades administrativas, pues éstas están insertadas umbilicalmente en las actividades centrales; y traspasa a empresas especializadas actividades accesorias, anexas o periféricas, para su mejor realización, mejorando su producto. De manera que cuando se traspasa la actividad central de la empresa no hay tercerización por absoluta incompatibilidad y se trata de un fraude laboral.

En la tercerización se produce la transferencia pura y simple a terceros, por medio de contratos, de actividades que pueden ser tenidas como “actividades-medio”, de carácter accesorio en relación con el objetivo principal de la empresa, llamada “actividad-fin”, encontrando en la primera procedimientos paralelos, accesorios o secundarios que gravitan en torno de una empresa. En la segunda, está su propia razón de existir. Puede tratarse de servicios de limpieza, conservación de ambientes, manutención general, servicios médicos, transporte de productos y de personas, servicios jurídicos, recursos humanos, relaciones de trabajo y sindicales.

La dificultad reside en llegar a conceptos definitivos capaces de diferenciar entre actividad- fin y actividad-medio. Puede decirse que la actividad-fin es aquella ligada directamente a la finalidad que se propone la empresa, y actividad-medio es toda aquella que no se dirige propiamente a las actividades esenciales de la empresa. Son tareas de apoyo, como camino para alcanzar la actividad final (Martins, 2003, en Da Silva, 2005).

Es un negocio por el que se contrata en bloque, entre dos empresas, en donde la prestadora de servicios ejecuta el trabajo u obra bajo la orientación técnica y el poder jerárquico de la tomadora. Esta ignora cualquier vínculo de trabajo subordinado con los trabajadores de la prestadora de servicios.

Ahora bien, es necesario establecer ciertos criterios para que la tercerización se considere válida y no una mera forma de vulnerar los derechos de los trabajadores, como serían, entre otros:

1. Que quien produzca bienes o presta servicios para terceros disponga de equipos, materias primas y empleados propios.
2. El trabajador que ejecuta servicios en la actividad tercerizada debe vincularse, necesariamente, a la empresa prestadora especialista en el área, la que debe dirigir las actividades, responsabilizándose, por tanto, por el cumplimiento de las normas laborales y de previsión social. Si la empresa prestadora no tiene actividad propia, o si su objetivo se limita al suministro de mano de obra para la tomadora, no hay tercerización sino auténtica “*marchandage*” o intermediación para la contratación de trabajo asalariado.
3. Es perfectamente aceptable la tercerización de actividades complementarias, aún permanentes, con el fin de reducir el costo operacional de tales servicios o de perfeccionamiento de las técnicas de producción. Sin embargo, la tercerización de la actividad-fin o misional sería equivalente a convertir a la empresa tomadora en una mera intermediaria, generando distorsiones, aumentando el precio final del producto y efectuando fraude a los derechos laborales

*Tercerización y relación laboral*²⁴

Para determinar si existe relación de trabajo y no tercerización se puede utilizar la técnica del “haz de indicios” que consiste en inducir de la unión de varios de ellos la existencia de una relación de trabajo. El contenido de ese haz de indicios varía de un país a otro, pero en síntesis comprende los siguientes hechos:

1. La relación entre las partes tiene una cierta permanencia.
2. El trabajador ejecuta en forma personal la actividad sin contratar a su vez a otros trabajadores que lo sustituyen o complementan en la prestación del servicio.

²⁴ Márquez, 2002

3. La otra parte suministra los medios para el trabajo (el trabajador no dispone de los medios a través de los cuales se realiza la actividad).
4. El valor económico de los medios aportados por el trabajador, de ser el caso, evidencian que la aportación material es poco significativa en comparación con el elemento personal en la prestación del servicio.
5. La otra parte es la que asume los riesgos de la actividad, así como los gastos de operación. El trabajador se encuentra en una situación que lo pone en riesgo de empresario, pero si no le permite obtener las ventajas correlativas, es un empleado. No lo es, por el contrario, si puede actuar como empresario en su propio interés y obtener para sí las ventajas.
6. El trabajador está en una posición económica y social equivalente a la de un asalariado, lo cual no ocurre cuando el ingreso que devenga es sustancialmente superior al salario medio.
7. La relación tiene una cierta exclusividad, aunque no en los contratos de distribución comercial por la obligación de revender exclusivamente los productos de la empresa dentro de una zona geográfica determinada.
8. El trabajador está sometido a órdenes o a un control de la otra parte en lo que se refiere al método, al lugar o al tiempo de trabajo. Acá, afirma Márquez (ídem) "... es necesario distinguir si las directrices y supervisión que ejerce la empresa contratante son las propias de un contrato de trabajo o si se trata de directrices y supervisión propias de un contrato de colaboración empresarial", como en el caso de los agentes, de la concesión o la franquicia.

Más precisamente, tercerizar consiste en la contratación por la empresa de servicios que serán realizados por otras empresas especializadas en aquellas actividades que ejecutarían con mayor perfección y calidad que la tomadora, interesándose esta última solamente en el resultado de los servicios ofrecidos (Pereira, en Lacerda, 2002).

El Ministerio de Trabajo de Brasil considera cuatro hipótesis de tercerización lícita:

1. Trabajo temporario, esto es, necesidad transitoria de sustitución de personal regular y permanente de la empresa tomadora, o crecimiento extraordinario del servicio.
2. Actividades de vigilancia.
3. Actividades de conservación y limpieza. Y,
4. Servicios especializados, relacionados con actividades-medio o complementarias de la empresa tomadora.

Además, exige que cuando la tercerización se realice mediante una CTA, la misma se ajuste al principio de la doble calidad en sus asociados como tales y como trabajadores; respete el principio de la remuneración diferenciada; que no haya subordinación, empleados o dependientes, ni se trate de tareas temporarias; y que los asociados tengan el mismo nivel cultural (Moirano, 2010).

En algunos países lo peculiar es la responsabilidad extracontractual que adquieren los empresarios en determinados casos por las deudas del titular de la relación con el trabajador. Se trata, por lo general, de una responsabilidad secundaria circunscrita al caso de que el empresario titular no pueda satisfacer la deuda (Ojeda, 2010).

Diferencia con las “Services”

La diferencia de las empresas de tercerización con las *services* en que éstas son comerciantes de trabajo, no sólo porque están organizados bajo alguna forma mercantil, sino porque ese hecho presupone la intermediación habitual (o profesional) lucrativa. Intermedian con el trabajo, contratan mano de obra barata (mediante contratos de trabajo) y la colocan mediante contratos de locación de servicios allí donde falta o se necesita bajo ciertas condiciones (es sin riesgo de estabilidad laboral). Obtienen su ganancia de la diferencia entre lo que cobran (a la empresa usuaria) y lo que pagan (a sus trabajadores dependientes). Realizan

pues verdaderos actos de comercio: actos de intermediación con finalidad lucrativa (Morales, 1993).

En cambio, Gibello (2001) sostiene que lo hay es “secundarización”. Afirma que las cooperativas históricamente y hasta hoy, se mantienen motivadas por el ideal de la eliminación del intermediario a fin de que sea posible la efectiva promoción social de sus miembros.

Y añade: si para las cooperativas no hay la figura del intermediario, pues no hay el empresario que obtiene la concentración de capital en sus manos con esta actividad, como así ocurre en la práctica de la actividad de tercerización, se ha de concluir, por deducción lógica, que la prestación de servicios de una cooperativa de trabajo, a una determinada empresa es directa, o sea, lo que existe en la práctica, es “secundarización” de las relaciones de trabajo.

EMPRESAS DE TRABAJO (DE MANO DE OBRA)

Concepto

Llamadas, también, cooperativas de mano de obra o de destaque especialmente conocidas en Italia y Perú, son empresas solidarias que están formadas por personas del mismo o semejante oficio o profesión, a menudo no cualificados, que ponen en común su trabajo y se ofrecen a promotores o empresarios para realizar ciertos trabajos, especialmente en el sector de la construcción.

Su objetivo social consiste en aportar el trabajo de sus asociados a otras empresas o entidades, recibiendo en cambio una determinada remuneración que es repartida, a prorrata del esfuerzo realizado entre los mismos asociados. En esta forma empresarial, los asociados colectivizan sus necesidades de trabajo, su fuerza laboral y la ofertan al mercado. Lo ofertado en el mercado es - precisamente- la fuerza laboral de los asociados.

Dentro de esta óptica, los socios se organizan a través de la persona jurídica cooperativa que actúa como representante de ellos ante el mercado con el fin de

colocar, ya no el producto de su trabajo (bienes) sino la propia fuerza laboral independiente que ellos ostentan, en alguna actividad económica. Las cooperativas de trabajadores pueden suministrar el trabajo de sus asociados a las empresas usuarias del mismo, para servicios complementarios de la actividad de las mismas, o para tareas de carácter especializado, con carácter permanente. Se discute si pueden hacerlo, también, suministrando trabajo en forma temporal, lo que es vedado en ciertos ordenamientos.

Este tipo de cooperativas difieren de las cooperativas de producción en que los socios no son emprendedores o empresarios sino se ofrecen a otros para que los subcontraten. La cooperativa se encarga de organizar el trabajo, el régimen disciplinario y la ejecución de proyectos de acuerdo al plan presentado por el empresario. Los salarios se pagan al grupo que luego los distribuye entre sus miembros (Münkner yTxapartegui, 2011).

Relación cooperativa-empresa usuaria

El gerente o representante legal de la cooperativa se entrevista con pongamos por caso, una empresa constructora y le ofrece servicios de la sociedad en el trabajo en que se especializa. Si la empresa acepta el ofrecimiento, se celebra un contrato entre ésta y la cooperativa. Lo estipulado podrá ser cobrado solamente por la cooperativa y no por los asociados y será distribuido entre éstos en la forma que establezca el estatuto (Avello, 1964).

De manera que la cooperativa contrata servicios por ante terceros por cuenta y orden de los cooperados, mediante una especie de contrato de compra y venta de servicios a terceros; contrato de naturaleza civil, en que figura como vendedora la cooperativa y como compradora (o “tomadora”) la empresa interesada en el servicio profesional ofertado.

Para Brito (2006) no se trata de agencia de empleo ni de locación de mano de obra, sino de una especie de intermediación de servicios. Entre el asociado y el tomador no hay subordinación; cuando mucho, una apariencia de subordinación.

El tomador establece las directrices y los modos para la buena realización de las tareas contratadas, según sean ejecutadas por un solo o un grupo de cooperados. Por lo que se verifica es una especie de coordinación, relación diversa de la subordinación habida entre el empleado y el empleador.

La cooperativa coloca a un grupo de sus miembros-trabajadores en una empresa usuaria para que presten su obra en el ciclo productivo de la misma. En este caso, la cooperativa no es más que la forma jurídica de un grupo de trabajadores que se han organizado empresarialmente, con el fin de prestar sus servicios colectivamente (como empresa cooperativa). Estos servicios los pueden prestar desde su establecimiento o destacando a un grupo de sus miembros a la empresa usuaria.

Las cooperativas de trabajo no requieren capital o lo requieren en muy pequeña cantidad puesto que no requieren de los medios productivos (usan los de la empresa usuaria) y, en caso de necesitarlo ocupan el de la empresa para la cual trabajan.

Perú ha regulado la situación previendo la existencia de cooperativas dedicadas exclusivamente a la intermediación laboral que colocan trabajadores en empresas usuarias (hasta el 20% de la fuerza laboral de ésta) en forma temporal, en actividades complementarias o especializadas de la misma. La violación de estas condiciones configura la relación como contrato de trabajo con la empresa usuaria. Los trabajadores miembros de la cooperativa gozan de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores asalariados y los de la empresa usuaria (Perú, Ley 2002).

Condiciones:

Es perfectamente posible y jurídicamente sustentable la utilización de cooperativas de trabajo para prestar servicios de tercerización que las empresas tomadoras necesiten, siempre que se cumplan las condiciones siguientes (Polonio, 2002):

1. Que no haya vínculo de empleo con la tomadora: no haya subordinación jerárquica (evitarse que los prestadores de servicios –cooperados- reciban órdenes u orientaciones del contratante); no haya pago de salario (los pagos debe ser hechos directamente a la cooperativa, en los términos del contrato, nunca directamente a los prestadores del servicio).
2. Pero, además, si lo que se prohíbe es la intermediación del trabajo subordinado, debe retenerse extraña al área de aplicación de la ley la cooperativa que tenga por objeto el desarrollo asociado de trabajo autónomo: en tal caso, la cooperativa se limita a procurar al socio la ocasión de trabajo, el que viene luego cumplido en sustancial autonomía, vale decir, sin subordinación de favor del tercero contratante (Ceccherini, 1999).
3. Que se trate solamente de actividades-medio y que puedan ser tercerizadas. Como dice Herrera (2005) que se trate, claramente, de actividades periféricas (de apoyo) de las empresas terceras atendidas que generalmente se contratan con una organización especializada (vigilancia, limpieza, mensajería, alimentación del personal) y no de quehaceres identificados con la producción central.
4. El contrato debe prever la ejecución de determinado servicio bajo la responsabilidad de la cooperativa. Nunca, la disponibilidad o la locación de mano de obra. Las metas, calidad, plazos, etc., deben ser previamente discutidas y constar en el contrato como responsabilidad de la cooperativa, nunca del contratante. Igualmente, evitar la exclusividad frente a un único cliente.
5. Cumplimiento de la legislación laboral, de previsión social y tributaria por parte de la contratada. En caso contrario, la situación podrá resultar en responsabilidad solidaria para el contratista.
6. Regularidad formal de la cooperativa de trabajo.

Prohibición

Algunas legislaciones prohíben que las CTA's destaquen sus asociados para que se dediquen a las principales o fundamentales (misionales) del proceso productivo o de servicios de la empresa.

En otros casos, se prohíben las cooperativas de trabajo porque consideran que se trata de una intermediación laboral, sin tener en cuenta si hay o no un acuerdo fraudulento entre intermediario e intermediado, y siempre que se trate de trabajo subordinado.

En tal sentido en Colombia se resolvió (en Marcos y Casas, 1999): "El objeto social denunciado por la propia accionada (esto es, provisión de trabajadores para que cumplan tareas a favor de terceros) impide considerar legítima la pretensión de encuadrar al actor de esta *litis* como un mero socio de la cooperativa de trabajo instrumentada para llevar adelante el objeto societario."

"Este es el caso más común de los fraudes que se pueden enmascarar bajo la forma de "cooperativas de trabajo". "Cuando la única finalidad de la cooperativa consiste en proveer servicios a terceros, los interesados recurren a la misma (una suerte de agencia) a fin de obtener empleo, deben hacerse socios de ella y esta, en tal carácter los envía a terceros (clientes) que les asignan trabajo efectivo."

En tales supuestos la organización que media en la relación no puede pretextar (pese a su estructura jurídica) que no existe relación laboral con su supuesto socio ya que el aporte de este no lo fue en una tarea propia de la cooperativa- que no recibió la laboral del trabajador- sino que fue en otra distinta y a favor de un tercero que contrato con ella." En la situación descrita, solo podría considerarse integrantes de la cooperativa al personal de la planta central que actúa como proveedores de trabajadores para terceros (objetivo de la cooperativa de trabajo) cumpliendo en definitiva funciones, como agencia de colocaciones o empresa de servicios."

Concepto:

En los últimos años se han multiplicado en todo el mundo formas laborales que persiguen precarizar el trabajo. Una de las formas que se utilizan para ello es la falsa cooperativa de trabajo asociado. Por medio de esta figura, se simula la existencia de una CTA para ocultar una forma de explotación del trabajador.

De manera que un patrono que quiere maximizar sus ganancias a cuenta de disminuir sus costos laborales, recluta trabajadores que presten su trabajo para una pretendida CTA que crea formalmente, pero que no es más que una simulación: una empresa lucrativa disfrazada de cooperativa; una empresa creada como una ficción jurídica utilizada para encubrir relaciones de trabajo subordinado.

Sin embargo, la doctrina predominante (Orjuela et al, 2013) considera que en tal caso no hay simulación porque para que ello se requiere que las partes involucradas en la relación jurídica se debieron poner de acuerdo en la realización del acto simulado, y es el caso que el trabajador sin conocimiento del tema o debido a su posición de dependencia del empleador se somete a la modalidad de trabajo que el empleador le ofrezca, vía contrato de adhesión, sin tener el ánimo de que le desconozcan los derechos que produce toda relación laboral.

Entonces, estamos frente a una falsa, fraudulenta o pseudo cooperativa cuando una empresa adopta la forma de una CTA para eludir el cumplimiento de las obligaciones emergentes de las normas laborales. Explota a los asalariados, pagándoles mediante la figura de anticipos o compensaciones laborales remuneraciones inferiores al salario ordinario y sin la cobertura de la Seguridad Social.

De manera que es una “cooperativa legalmente constituida” que –sin embargo- no atiende a los principios cooperativos, y tampoco a los requisitos previstos en ley. De “forma” (documental) es una cooperativa; de “fondo” (de contenido) es una

empresa lucrativa que simula ser una CTA. En rigor, como dice Moirano (2010) debería hablarse de fraude cooperativo, porque lo que se está conculcando es la doctrina y la legislación cooperativa y el propio estatuto de la entidad, incurso en esta violación legal y doctrinaria. Se trata de un encubrimiento de relación laboral.

La OIT (2000) define el encubrimiento como una acción que pretende ocultar o deformar la relación de trabajo tras el ropaje de otra figura jurídica donde el trabajador tenga menor protección legal. En numerosas ocasiones, el ropaje mercantil es impuesto por los patronos para evadir la aplicación de la normativa laboral, con el consecuente ahorro de los costos asociados a su aplicación, en claro perjuicio del trabajador (Márquez, 2002)

Casos

Aquellas cooperativas que en razón de práctica distorsionada se desvían de su rumbo institucional, disfunciones percibidas por Fernando Ríos do Nascimento, al sustentar que muchas de ellas son:

1. Meras agencias o extensiones de gobiernos que las utilizan para objetivos extraños a su verdadero papel;
2. Simples repasadoras de bancos que las estimulan buscando la concesión de créditos especiales, normalmente a media docena de personas, apenas para cumplir exigencias de los financiadores, sin cualquier preocupación con la continuidad de la cooperativa;
3. Instrumentos de sectores privados y/o públicos que las utilizan para reducir o eliminar obligaciones fiscales y tributarias;
4. Corporaciones vinculadas a pequeños grupos –cuerpo burocrático- distantes de los intereses de los pretendidos dueños;
5. Núcleos que son utilizados para fines puramente político-partidistas;
6. Artificios intolerables para fortalecer posiciones e grupos ya concentrados, que usan la “bandera” del cooperativismo para justificar acciones predatorias, o que sería su negación absoluta;

7. Meros rótulos institucionales para que el sector público libere mano de obra con la manutención de salarios, pero sin asegurarle las conquistas ya obtenidas por medio convencional.

Características:

La falsa cooperativa se caracteriza por:

1. El aprovechamiento por los administradores de la necesidad, inexperiencia o ligereza de los trabajadores a fin de imponerles remuneraciones y condiciones de trabajo inferiores a los mínimos de los aplicables a los asalariados.
2. La inexistencia de vida asociativa propia de la CTA (funcionamiento aparente de los órganos internos; falta de efectiva democracia; no hay rotación de directivos; falta de información a los asociados; ausencia de programas de educación).
3. La imposibilidad de los asociados de participar en forma democrática en la administración o en el control interno de la cooperativa, como consecuencia de maniobras de cualquier tipo por parte de sus administradores.
4. La toma de decisiones por parte de la empresa contratante o usuaria a través de sus propios mecanismos.

INDICIOS DE FRAUDE LABORAL

La existencia de un cúmulo de indicios hace presumir el incumplimiento de las condiciones requeridas para ser una verdadera CTA, por lo que se estaría frente a una simulación laboral.

Los más frecuentes indicios de fraude laboral se pueden encontrar en la pseudo CTA, en los pretendidos asociados o en la empresa usuaria.

En la pseudo Cooperativa de Trabajo Asociado

1. En la asamblea de fundación: cuando los firmantes del acta no comparecieron a la asamblea, firmando a *posteriori*, por lo que, pese a que firmaron, no participaron en la asamblea, o no tuvo existencia real la misma. La existencia de algún socio fantasma o que tenga una sede real diversa de la que consta en el estatuto.
2. Los directivos electos son personas que detentan un nivel superior (abogados, contadores, administradores) en cuanto que la CTA tenga por objeto actividades poco calificadas, como servicios de limpieza y conservación. De esta forma, la evidencia está en la creación de la CTA por estos dirigentes para explotar el trabajo ajeno.
3. No se aporta una *estructura organizativa-empresarial* en la cual el asociado cumpla sus labores. Si la CTA coloca al socio en otras estructuras, diluye su deber. Si la cooperativa asume actividades centrales de la empresa usuaria hay un “indicio vehemente” de la existencia de intermediación” (De Lacerda, 2002).
4. Prevalencia del elemento humano en la prestación de servicios: no hay necesidad de disponer de un conocimiento técnico específico y una estructura de apoyo operacional con utilización de medios materiales propios para la ejecución del contrato.
5. El pretendido “servicio” que presta la cooperativa a la empresa usuaria usualmente se define en términos muy laxos, imprecisos, con poca definición, como “servicios de dirección, asesoramiento técnico y ejecución de los trabajos referidos a tareas varias” o “administración general, dirección técnica y ejecución de los trabajos”.
Inclusive, el contrato entre usuaria y cooperativa revela la verdadera naturaleza de la relación, como “ejecución de las distintas actividades inherentes a la empresa”; la empresa usuaria imparte las instrucciones a los asociados-trabajadores.

6. Los medios de producción no son (o tienden a ser) de la CTA. No tiene (ni la intención o posibilidad) los medios materiales propios necesarios para la ejecución del servicio y utiliza las máquinas o instrumentos suministrados por la empresa contratante.
7. No tiene especialización: un *Know-how* distinto del que tiene el contratante;
8. La vinculación con la clientela es permanente y única. Se establece una relación de hecho (con efectos jurídicos) entre el tomador de los servicios y la CTA, y no una mera relación contractual entre ambas.
9. El precio: se hace figurar un valor ficticio en la facturación (fijo) cuando en la realidad la empresa paga a la cooperativa “el importe total que surgirá de liquidaciones quincenales o mensuales a practicar, que puede resultar en más o menos el precio convenido”.
Se incluye como parte del precio del producto o servicio el margen de ganancia; La CTA no se apropia de la totalidad de la riqueza generado por el trabajo, sino que es la usuaria; No se constituyen reservas ni fondos cooperativos.
10. Ausencia de vida asociativa o de funcionamiento democrático: las asambleas no se dan en forma y tiempo debidos. Inexistencia de convocatoria, o no conformación de quórum; Las decisiones no son tomadas por la CTA; no se da el derecho de elegir y ser electo directivo; funcionamiento aparente de los órganos internos.
11. Maniobras electorales: falta de reglamento electoral; voto no secreto para elección de directivos y delegados a la asamblea; interpretaciones limitativas; exigir presentación de listas de candidatos con antelación al acto eleccionario; exigir el aval de un número determinado de asociados; excluir o abrir sumarios a los candidatos a oponerse a las autoridades actuales; traslados que mengüen derechos; sabotaje de la “lista” forzando a renunciar a uno de sus miembros un día antes de las elecciones sin permitir que un suplente lo reemplace.
12. Los directivos no son electos; ausencia de rotación; no cumplimiento de requisitos. Son, al mismo tiempo, directivos o empleados de la empresa

usuaria; el valor de los retiros económicos de los directivos supera en mucho los de los asociados.

En el pretendido asociado:

1. No existencia de “*affectio cooperativa*”: de la conciencia de ser socio y no empleado: que los socios no tengan conciencia o conocimiento de su condición de tales y de sus derechos y obligaciones.
2. Se encuentra en una posición económica y social equivalente a la de un asalariado. Si los socios son de diversas profesiones, careciendo de interés en asociarse con un fin común: la asociación de profesionales de varias áreas imposibilitaría la existencia de un propósito común (Doctrina de Brasil).
3. No asistencia a las asambleas ni mecanismos de información; no conocimiento de la dirección de la cooperativa; no procesos educativos.
4. No hace aportes económicos o el mismo no es significativo o proporcional a los recursos requeridos; no participa de las ganancias; no asume pérdidas.
5. No trabaja en forma personal y directa en las actividades productivas, de servicios o administrativa de la CTA.
6. Se encuentra en condiciones menores en cuanto a horarios, jornadas, vacaciones. La remuneración periódica es fija, igualitaria o mediante una comisión por unidad; no es proporcional al trabajo prestado; inferior al precio de mercado; no hay registro de lo pagado.
7. Seguridad social: no existe o no es pagada; pago como de menor ingreso. Impuestos: no paga; o lo hace como mono-tributo o como tributo de menor ingreso.

En la empresa o ente público detentadora o usuaria

1. Al integrar al trabajador en una organización colectiva empresarial que, al menos potencialmente, fiscaliza y orienta el trabajo, existe subordinación.

2. La entidad asume la gestión del trabajo: determina el modo, tiempo y forma en que el trabajo debe ser realizado; indica la cantidad de trabajadores deben ser aportados, así como puede seleccionarlos y sustituirlos (puede escogerlos). Es importante determinar si hay trabajadores de la empresa usuaria que con anterioridad trabajaron para ella por intermedio de la cooperativa.
3. En la cooperativa se registran numerosos ingresos de socios en forma contemporánea a la firma de un contrato con una empresa usuaria o viceversa, que aparezcan renuncias de socios una vez que se agota o rescinde un contrato. Determina el horario, salvo cuando debe corresponder al horario de funcionamiento de la empresa. Realización o posibilidad de hacer horas extraordinarias que no son pagadas.
4. La especialización de la contratada equivale a la del contratante, que tiene en sus cuadros elementos tan o más especializados en las tareas contratadas que aquellos pertenecientes al cuadro de la contratada. Un elevado número de supuestos “socios cooperativos” trabajando en la empresa usuaria, que en relación a los trabajadores efectivos resulta desproporcional.
5. Hay subordinación jurídica del socio a la empresa usuaria: la usuaria da órdenes al socio, la usuaria sanciona al socio. Subordinación técnica: dirige el trabajo: indica cómo debe realizarse el trabajo. Subordinación económica: no hay obligación de resultado sino que el ingreso del socio es continuo.
6. Adicionalmente, la violación de los procedimientos de contratación de la empresa usuaria, tal y como lo evidencia una sentencia del Tribunal Supremo Español que declaró: “la ausencia (o no) de un sistema objetivo de adjudicación de la actividad de servicios a contratar mediante los procedimientos legalmente establecidos, por concurso u otro medio reglamentario, constituye un elemento de relevancia para decidir sobre la existencia de una simulación, una mera apariencia de laboralidad con la Cooperativa que no debía impedir el reconocimiento de la relación de

trabajo que se sostenía con la Ciudad Autónoma” (11-11-2005, en López, 2006).

*Efectos*²⁵

En principio, las estipulaciones que realicen las partes tienen la presunción de estar conformes a la ley, y así sean aparentes, se tendrán por válidas hasta tanto no se demuestre la discordancia con la realidad. Por tanto, se presume que la relación entre el asociado-trabajador y la CTA es asociativa y no laboral.

Sin embargo, en caso de comprobarse que en esa relación se configuran los tres elementos del contrato de trabajo; esto es, la prestación personal en servicio de un tercero, subordinación y continuidad en el pago de una prestación previamente definida, además de mediar capacidad y voluntad libre de la persona, surtirá efecto el principio del derecho laboral de primacía de la realidad, por lo que la relación tendría carácter laboral.

En efecto, en virtud de este principio el contrato realidad comprobado prevalece sobre los medios formales usados por las partes para vincularse entre sí, de suerte que sobre las condiciones aparentes en cuanto a modalidad, lugar de servicio, remuneración u otras, prima la situación objetiva del trabajador y los hechos que hayan rodeado la prestación del servicio; que se dará preponderancia a los hechos y no se tendrán en cuenta las declaraciones si están disconformes con los acontecimientos; que interesa lo que en la realidad pasó y se puede probar.

Y no es necesario analizar y pesar el grado de intencionalidad o de responsabilidad de las partes. Lo que interesa es determinar lo que ocurra en el terreno de los hechos, y demostrados los hechos, ellos no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades.

²⁵ Orjuela et Al, 2013

De manera que probada la realidad, no es necesario acudir a las figuras de la simulación o fraude para obtener la declaratoria de la nulidad de los efectos del negocio defraudatorio, y el reconocimiento de los efectos que efectivamente se debieron causar bajo la disposición que se trató de eludir mediante un contrato de naturaleza distinta a la laboral; esto es, de un contrato laboral y no asociativo.

Referencias

- Barca, A. y Rodríguez, L. (2002). Cooperativas e terceirização de serviços. *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo. Dialética
- Brito, J. (2006). Cooperativa, uma alternativa. *Cooperativas á luz do Código Civil*. São Paulo-Brasil, Quartier Latin
- Ceccherini, A. (1999). Le societa cooperative. *Tratado di Diritto Privado, volume XVIII*. Turín. Giappichelli
- Cracogna, D. (2010). Notas sobre las cooperativas de trabajo en la hora actual en la Argentina. *Revista de la Cooperación Internacional. ACI*. Volumem 43, Nº 1. Buenos Aires, Intercoop
- Farrés, P. (2000). *Cooperativas de trabajo*. Mendoza, Ediciones Jurídicas Cuyo
- Fernández da Silva, P. (2005). *Cooperativas de trabalho, terceirização de mão-de-obra e direito de trabalho*. Rio de Janeiro, Editorial Lúmen Juris
- Gibello, J. (2001). *Cooperativas de Trabalho o fenômeno da terceirização*. São Paulo,
- Herrera, J. (2007). Análisis del cooperativismo y la relación de trabajo, *Cooperativas, empresas, estado y sindicatos*. Barquisimeto-Valencia, Universidad Centro occidental y Universidad de Carabobo
- Márquez, V. (2002). *Estudios sobre la relación de trabajo*. Caracas, UCAB
- Moirano, A. (2010). *Brasil y las cooperativas de Trabajo*. Buenos Aires.
- Morales-Acosta A. (1993). *Cooperativas de servicios: Trabajo colectivo sin intermediación laboral*. Lima. Asesorandina
- Münkner, H. y Txapartegui, J. (2011). *Glosario cooperativo anotado*. Ginebra. OIT
- Orjuela, D. et Al (2013). Fraude al contrato de trabajo. *Tesis de grado Nº 62*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia

Polonio, W. (2002). A terceirização e as cooperativas de trabalho. *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo. Dialética

Ruiz, A. & Asociados (sf). *Visión sobre el tema tercerizados en el marco de los últimos conflictos*. Buenos Aires

66. LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL

Fundamento. Ámbito. Autoridad competente. Medidas de prevención. Medidas correctoras y sancionadoras. Actividad de la Administración

FUNDAMENTO²⁶

Siempre debe tenerse presente que los fraudes que se perpetran utilizando la figura de CTA, no pueden remediarse con el dictado y aplicación de normas que dificulten el funcionamiento de las cooperativas genuinas.

Si se pretende seguir propiciando y fomentando la creación de cooperativas de trabajo, deben encontrarse caminos para que, cuando se esté frente a una que no es genuina, pueda implementarse lo necesario para que lo sea en adelante. Y si fue genuina en algún momento resultando luego “desnaturalizada”, deba “naturalizársela” nuevamente.

En el primero de los casos, para que los trabajadores arriben al control de la entidad; en el segundo, para que lo retomen. En uno y otro, a fin de que aquellos pasen o vuelvan a gobernar y administrar democráticamente la empresa común, preservando la fuente de labor.

En tal sentido, la legislación debe orientarse por las siguientes vías:

1. Más que con medidas propiamente punitivas o sancionatorias el fraude debe ser tratado con medidas tanto de disuasión como correctivas, respetando el debido proceso y tomando en cuenta el resguardo de los intereses de las partes involucradas que son:
 - La protección efectiva los derechos de los trabajadores pseudo-asociados, y
 - El mantenimiento del empleo y de las propias empresas, y los intereses públicos (el fisco, las entidades y políticas de fomento y

²⁶ Dos Santos, 2014

protección, la seguridad social, la seguridad laboral y la competencia leal, entre otros).

2. La lucha contra el fraude laboral no debería tratar de sancionar la tercerización laboral que, de por sí es una figura contractual lícita a ser prestada por empresas especializadas, dentro de las cuales es perfectamente viable que lo hagan auténticas CTA's.
Es más, aunque muchos dirigentes sostienen que la tercerización es un instrumento que perjudica a los trabajadores, una adecuada reglamentación de ella apunta precisamente a lo contrario, pues busca la inclusión dentro del empleo formal (en blanco) de todos aquellos trabajadores que se desempeñan en tareas complementarias o suplementarias, permanentes o temporarias (Ruiz, sf).
3. Ahora bien, para legislar procurando evitar el fraude a la ley por medio de falsas CTA's, debe hallarse en el mismo dogma cooperativo sus soluciones, acentuándolo si hiciere necesario, en su control o exigencias formales (Farrés, 2000).
4. Además, debe contarse con la participación de los organismos representativos de los trabajadores y de las propias CTA's, puesto que la experiencia ha demostrado que sin la participación activa de éstos actores, todas las medidas correctoras han fracasado.
5. Dictado de normas que brinden a los jueces herramientas para encauzar los pleitos hacia soluciones que atiendan al interés del conjunto de los trabajadores involucrados
6. Evitar la práctica de condenar "por las dudas" a las cooperativas de ese tipo que son demandadas por quienes habiendo sido asociados, luego reclaman como empleados. Estos supuestos "remedios", casi invariablemente, exponen al trabajador a perder su fuente de trabajo si frente a una cooperativa "no genuina" o "desnaturalizada", el accionar de los poderes del estado se limita a determinar deuda previsional y/o a condenar al pago de indemnizaciones de orden laboral, lógicamente no puede esperar otra cosa.

ÁMBITO

El ámbito tiene que ver con el contenido de la acción a emprender; hacia dónde o contra qué o quién se dirigen las actividades de prevención y de sanción del fraude laboral, que puede ser: fraude en sentido amplio, fraude sólo laboral cometido por empresas a través de simuladas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA's) y el fraude cooperativo.

El fraude en sentido amplio

En sentido amplio, se combate la figura del fraude -en forma coordinada, conjunta y simultánea- que generalmente es al mismo tiempo laboral, tributario y a la seguridad social, ya que el mismo lesiona los derechos de los trabajadores, distorsiona la actividad económica, provoca competencia desleal entre las empresas situando en desventaja a las que cumplen correctamente con sus obligaciones, perjudica a los contribuyentes cumplidores con sus obligaciones fiscales y ataca a la generalidad, equidad y justicia de la seguridad social, comprometiendo el futuro de la familia de los trabajadores en lo que se ha llamado el “holocausto silencioso”.

El fraude laboral

En este caso, la lucha se dirige solo contra el fraude cometido con ocasión del trabajo y lo que se pretende exclusivamente es preservar el empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido, según la terminología actual de la Organización Internacional del Trabajo (Resolución de 2.010).

La lucha contra el fraude laboral incluye enfrentar las siguientes modalidades de trabajo:

1. El trabajo informal, irregular o sumergido, entendido como “toda actividad económica realizada por el trabajador y una unidad económica que – por la ley o en la práctica – no está cubierto, o está insuficientemente cubierto por

un arreglo formal.” O, aquellas actividades productivas legales que son deliberadamente ocultadas a las autoridades con el fin de eludir tanto el pago de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social como el cumplimiento de la normativa laboral (Dirección, 2011).

2. El trabajo no declarado (subterráneo u oculto, clandestino, en “negro” o generalmente trabajo ilegal; tipos de trabajo cuyas actividades están cubiertas por las leyes laborales pero que no cumplen con sus requisitos administrativos).
3. La relación de trabajo encubierta, entendiéndose por tal la situación cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica.

Fraude laboral cometido por empresas a través de CTA´s.

Como recomienda la OIT (2010) se debe canalizar los esfuerzos más hacia los entes públicos y empresas lucrativas que dolosamente crean y contratan con simuladas CTA´s de prestación de servicios personales para hacer intermediación ilegal de mano de obra barata, en detrimento de los derechos y beneficios laborales, así como de la seguridad social de los trabajadores, lo que es denominado, también, trabajo *independiente colectivo falso*.

Las actividades de control se realizan mediante la planificación y la ejecución de visitas para detectar la existencia de relación laboral entre la usuaria y los pseudo cooperativistas; relación que se produce, entre otros, al integrar al trabajador en una organización colectiva empresarial que fiscaliza y orienta el trabajo, al establecer subordinación puesto que la empresa hace la gestión del trabajo (determina el modo, tiempo y forma en que el trabajo debe ser realizado) y tiene un grado de especialización equivalente a la del contratante.

Fraude por simuladas CTA´s

Sobre todo en Latinoamérica, hay la tendencia a dirigirse no contra la empresa usuaria que dolosamente creó la falsa cooperativa (“fantasma”), sino sólo contra las CTA´s que, en definitiva, no son más que instrumentos simulados de la empresa usuaria, creados y usados con la intención de cometer fraude laboral, haciendo intermediación ilegal, aprovechando la necesidad de trabajar “a como sea” de asalariados que hacen fungir como asociados.

136

El fraude cooperativo

Desde el punto de vista del derecho cooperativo, este fraude tiene mayor importancia que los otros señalados, porque causa al movimiento cooperativo un daño que este no merece. Se produce cuando, utilizando la formalidad de una cooperativa de trabajo asociado, se sorprende en su buena fe a los supuestos asociados quienes, en realidad, no solamente no son dueños de la empresa de propiedad colectiva –lo cual es, por definición, una cooperativa genuina– sino que además, están trabajando para un empleador del derecho común (el supuesto consejo de administración). O se utiliza la cooperativa para prestar la mano de obra de sus asociados a terceros, en los casos no autorizados por la normativa aplicable (Moirano, spi).

O, también, el uso disfuncional de CTA´s por parte de entes públicos involucrados en la realización de programas de empleo transitorio, dando lugar a situaciones en que la genuina naturaleza cooperativa queda gravemente afectada (Cracogna, 2010).

AUTORIDAD COMPETENTE

El órgano con competencia administrativa para dirigir la lucha contra el fraude laboral puede ser:

La Inspección del Trabajo

1. Puede ser la inspección del trabajo en general como es el caso de España que otorga competencia a la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social sobre las cooperativas en relación a su constitución y funcionamiento y el cumplimiento de las normas de orden social en relación a los socios trabajadores.
2. una inspección especial, en cuyo caso el control se hace por medio de secciones especializadas en el fraude laboral por medio de CTA's. Es el caso de Brasil con el Núcleo de combate a las cooperativas fraudulentas integrado por la Inspección del Trabajo y el Ministerio Público del Trabajo, o el caso de Argentina que reformó el Ministerio de Trabajo de manera que las labores de inspección pudiesen resultar efectivas (OIT, 2008).
3. Combinada, como en el caso de Italia que en 1998 constituyó el Comité Nacional para la Formalización del Trabajo Irregular para crear una red institucional entre el gobierno central y las autoridades regionales y locales, con miras a conocer en mayor profundidad las características de la economía informal, y desarrollar políticas de formalización, alentando a los trabajadores y empleadores a estar al día con sus impuestos y luchar en contra del trabajo no declarado.

El Ministerio Público

EL Ministerio Público en general, o uno especializado en el Trabajo (caso de Brasil) que en combinación con la Inspección del Trabajo, o por sí mismo, debe obtener los elementos probatorios seguros, convincentes y aptos para fundamentar demandas judiciales, mediante la acción pública por ante la justicia del trabajo, y, si fuese el caso, acciones de tipo penal.

La Autoridad de aplicación Cooperativa

Puede ser la Autoridad centralizada nacionalmente o descentralizada, en cuyo caso la competencia corresponde a la Autoridad de aplicación junto con las

autoridades provinciales y, o locales, como el caso del INAES de la Argentina. O especializada: se crea, dentro de la autoridad de aplicación, un grupo dedicado al control de las CTA's.

Pudiese ser que las autoridades fiscal, laboral y, o de la seguridad social verifiquen la existencia del fraude laboral o de la evasión previsional y lo denuncien a la Autoridad de Aplicación cooperativa para que inicie el sumario administrativo a la entidad, y aplique, de ser procedentes, las sanciones correspondientes.

El Plan nacional social²⁷

Mención especial es el caso de España que tiene en ejecución un plan nacional de combate al fraude laboral en sentido amplio que ha sido exitoso, y que contempla:

1. La coordinación de las autoridades fiscal, de inspección laboral y de la seguridad social con los objetivos de disuasión y prevención del fraude, refuerzo de las actuaciones de investigación en profundidad, aprovechamiento de todas las fuentes de información del sector público y la mayor coordinación entre las agencias.
2. Creación del grupo de análisis del fraude (observatorio) con funciones de actualización permanente del catálogo de conductas fraudulentas y de los perfiles de riesgo en los distintos sectores de actividad; establecimiento de protocolos de actuación, actuaciones intensivas y selectivas de control hacia los ámbitos económicos que presentan mayor riesgo de fraude; explotación extensiva e intensiva de las bases de datos; mejoras de gestión y cambios normativos.
3. Incentivar el cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales, laborales y de la seguridad social y la simplificación de los trámites administrativos (no se pretende imponer nuevas obligaciones a los ciudadanos).

²⁷ España, 2010

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Cada vez se acepta más que la disuasión por sí sola no es suficiente para luchar contra el fraude laboral y que se debería establecer una buena mezcla entre la prevención y la disuasión. Los nuevos miembros de la Unión Europea más bien han demostrado una preferencia por las medidas de detección y sanciones al incumplimiento de leyes sobre el trabajo no declarado. Lo que estos hechos revelan es que los países ya no dependen tanto de la disuasión y más bien están ampliando su respuesta de políticas para acomodar tanto “la zanahoria como el palo” (OIT, 2010).

Las medidas de prevención son, entre otras, las siguientes:

A cargo de las entidades públicas de control:

1. Distribución de la información y multiplicación de los agentes combatientes entre los abogados laboristas, auditores fiscales y jueces de trabajo.
2. Sensibilización contra el fraude para reforzar la conciencia colectiva de rechazo. Informar del riesgo de ser sancionados, de los riesgos y costes asociados²⁸, de las ventajas del trabajo declarado y del pago de impuestos.
3. Mejoras en las actuaciones de información y de asistencia a las empresas de manera de reducir costes indirectos asociados al incumplimiento de obligaciones; potenciar el uso de vías telemáticas para lograr mayor difusión, proximidad e inmediatez de los emprendedores.
4. Emisión de certificaciones electrónicas de cumplimiento conjunto de obligaciones fiscales, laborales y de la seguridad social. En aquellos casos en que el resultado sea negativo, permitir que el solicitante claramente indique las razones por las que el certificado presenta tal carácter y se le dirija adecuadamente, para el caso que quiera regularizar su situación.

²⁸ Entre ellos, el “pasivo laboral virtual”, situación en las empresas contraen deudas laborales paulatinamente, sin percibir la proporción de los daños, que no son contabilizados en el momento, pero que se agregan a los costos del negocio cuando son cobrados en juicio (Fernández, 2005).

5. Acuerdos de entendimiento y convenios de colaboración con asociaciones representativas de sectores empresariales, de la economía solidaria y otros agentes sociales y económicos. El hecho es que los gobiernos reconocen que los interlocutores sociales deben involucrarse más activamente en las políticas sobre el trabajo no declarado ya que juegan un papel fundamental al respecto. Deben ser incorporados a la lucha de forma creciente colaborando con la administración, pasando del control auxiliar al delegado y llegando al autocontrol.
6. Control de áreas de riesgo (conocer en profundidad las características principales que presentan las áreas de control) y la realización material de las operaciones de control.
7. Establecimiento de un sistema eficiente (de bajo costo, expedito y justo) de mecanismos y procedimientos para determinar la existencia de una relación de trabajo y para determinar la identidad de las personas implicadas en ellas (OIT, 2008).
8. Consideración como trabajadores independiente a quienes trabajan fuera del ámbito tradicional de una relación de trabajo (llamados “cuasi-asalariados” en Alemania) y que merecen de especial protección.
9. Capacitar intensivamente a los inspectores del trabajo en la detección del fraude laboral; que los mismos puedan dedicarse más a realizar inspecciones proactivas²⁹ o auditorías en forma aleatoria en sectores o

²⁹ Basta con que funcionarios se constituyan en los domicilios legales de las cooperativas y soliciten la exhibición de elementos básicos como: “Estatuto de la Cooperativa, Registro de Asociados, Libros debidamente rubricados de Actas de Asambleas y de Actas de Reuniones del Consejo de Administración, solicitudes de asociación de los miembros y sus respectivas aceptaciones, Libro contables, Balances anuales cerrados, Memorias anuales del consejo de administración, Informes del síndico, Informes de auditoría y toda otra documentación que deba estar a disposición de los asociados en la sede y, por ende, del Ente de Contralor. Asimismo, se puede indagar a los que se encuentran prestando servicios -presuntos asociados de la cooperativa- para que contesten acerca de temas tales como: su fecha de ingreso, cómo ingresó, si solicitó asociarse, si aceptaron su solicitud, sobre las tareas que efectúa, si pagó derecho de ingreso, cuántas cuotas sociales posee, cómo se remunera su participación, si percibe retornos, quiénes son los integrantes del Consejo de Administración, si conoce por nombre y apellido a las autoridades de la cooperativa, etc., etc. Al cabo de escasas jornadas de implementación de este sistema de control, que no es más ni menos que lo que debería ejecutarse como rutina por la autoridad de aplicación, varias de las cooperativas truchas verían seriamente comprometida su autorización para funcionar” (Mateo, 2010).

empresas que presentan un perfil de incumplimiento de la legislación laboral, que a tramitar reclamaciones.

10. Dedicar funcionarios especializados para la ejecución de funciones educativas para los trabajadores.

En cabeza del Sector público contratante

1. En licitaciones públicas

- Descartar ofertas de empresas (incluidas las CTA's) que hagan la sola entrega de trabajo ya que es un signo revelador de correrse un riesgo fundado de que se incurra en fraude, salvo que se trate de una autentica cooperativa de trabajo.
- No tomar en cuenta el "menor costo" de la oferta ya que se puede traducir en mayor costo para el Estado: aunque el Estado pague menos al momento de la contratación, en caso de comprobarse una situación fraudulenta los socios serían considerados empleados directos del Estado usuario con la subsiguiente obligación de incorporarlos a la nómina (Brasil).
- Cuando una oferta es significativamente menor que las demás de la licitación, esto puede indicar que el empleador no paga beneficios de seguridad social u otras contribuciones, lo cual le permite ofrecer sus servicios a un valor por debajo del mercado (Estonia) salvo prueba en contrario.

2. En contrataciones públicas

- Prohibición de contratar la prestación de servicios que permita la subordinación directa de los empleados de la contratada al órgano o entidad contratante, ya que sólo pueden trabajar para la Administración pública quienes ingresen por concurso (Brasil, 97).
- Sólo se puede contratar como empresas prestadoras de servicios tercerizados aquellas empresas que indudablemente sean una unidad productiva dedicada a la ejecución del objeto del contrato con

una conjugación de capital, trabajo y materia prima organizados por el prestador del servicio (Brasil, 2002).

- Hacer hincapié en la supervisión e interventoría de los contratos cuya función es precisamente salvaguardar los intereses de las entidades públicas y garantizar la ejecución puntual, idónea y exacta de las obligaciones contractuales (Colombia).

A cargo de la Empresa usuaria

142

1. Obligación de recabar contribución a la seguridad social de determinado porcentaje sobre el valor bruto de la nota fiscal o factura de prestación de servicios de la CTA sobre los servicios prestados por los socios (Brasil).
2. Entrega a la autoridad competente del contrato celebrado con la CTA (África).
3. Obligatoria inscripción de los trabajadores en registros administrativos (Argentina).
4. Es prudente que la tomadora de servicios exija de la CTA contratada los comprobantes de pago de las prestaciones laborales y sociales que se causen, en resguardo de problemas futuros, al poder ser considerada responsable solidaria o subsidiaria con la CTA de las obligaciones laborales y sociales pendientes (Da Silva, 2005).
5. Rebaja de porcentajes de la sanción pecuniaria aplicada por fraude laboral si la empresa usuaria posteriormente formaliza -mediante contrato escrito- una relación laboral a tiempo indefinido.

Respecto de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Prohibición de:

1. Actuar como Agencia de colocaciones.
2. Operar como empresas de trabajo temporal y eventual (Colombia, Argentina). Sin embargo, podría permitir en caso de sustitución temporal de

personal regular o en picos de producción o de servicios, por un plazo determinado, prorrogable con autorización administrativa.

3. Destacar socios en empresas usuarias en trabajos misionales de forma permanente.
4. En algunos países no se les permite ser multiactivas (en diversas actividades) exigiéndoles se especialicen en determinadas actividades como seguridad o salud.
5. Pero, más importante que ello, es el desarrollo de una cultura de control interno y la obligatoriedad de realizar auditorías externas periódicamente.

No obstante, como dice Farrés (2000) se observa que las regulaciones que han pretendido sostenerse para evitar el *fraudem legis* por parte de la Autoridad de control denotan en quien las dictó una total ignorancia de la materia o al menos una lamentable imaginación para normar sobre el particular.

MEDIDAS CORRECTORAS Y SANCIONATORIAS APLICABLES

Hacia el Sector público

1. Establecimiento de procesos disciplinarios a funcionarios públicos que contraten, liciten u ocupen con la cooperativa funciones que deberían estar siendo ocupadas por servidores públicos ingresados por concurso, y establecimiento de penas como resarcimiento de daños, pérdida del cargo, suspensión de derechos políticos, o pago de multa civil (Brasil).
Esta norma, sin embargo, debe poder hacerse efectiva reconociendo a los organismos del sector solidario derecho expreso de reclamo por estas actuaciones ante el superior jerarca de los funcionarios responsables.
2. Consideración de los pseudo-socios como empleados públicos con la orden de incorporarlos a las plantillas oficiales, y obligación solidaria o subsidiaria del ente público usuario de la mano de obra, sobre las obligaciones pendientes con el trabajador por parte del prestador del servicio, incluido el

pago de los derechos económicos que les pudiesen corresponder por el lapso que estuvieron indebidamente despojados de ellos.

A la Cooperativa de Trabajo Asociado

1. Objetivos

Se persigue la cesación de la situación irregular aplicando sanciones y medidas correctoras más que punitivas, en forma sucesiva, gradual y creciente, bajo el principio del mantenimiento de la empresa y de salvaguarda de los puestos de trabajo, antes que su mera liquidación. Las sanciones aplicadas podrían tener efecto suspensivo hasta tanto se agoten los recursos correspondientes.

Este control siempre se deberá hacer en el caso concreto porque la cooperativa puede estar actuando en forma correcta y por lo tanto no existir fraude, con lo cual procederían los recursos judiciales correspondientes y, en su caso, la indemnización de los daños y perjuicios causados por la Administración con su erróneo proceder.

2. Medidas que pueden adoptarse

De manera meramente enunciativa, señalamos las siguientes:

- Como primera medida, sometimiento a proceso de certificación de ser CTA por parte de expertos externos independientes o de entidades gremiales del propio sector.
- Multas sucesivas y crecientes aplicadas proporcionalmente y ajustadas a las particularidades de cada caso, sobre todo a la capacidad económica de la CTA, de manera que no llegue a ser “confiscatoria”.
- Suspensión (temporal) de actividades de la CTA o de ramas de actividad de la misma en donde se haya cometido la irregularidad.
- Orden de reorganización empresarial con indicación de las medidas concretas a adoptar, en un plazo determinado, según las circunstancias particulares.

- Gestión controlada o sometimiento de la CTA a tutela por los organismos de integración del sector.
- Intervención temporal por la Autoridad pública de aplicación, o a cuenta de ella.
- Adopción de procesos de recuperación de la empresa por parte de los trabajadores involucrados que constituyen auténticas CTA's para salvaguardar sus puestos de trabajo, imputando los pasivos laborales debidos por la empresa usuaria como capital de la misma, con apoyo técnico, administrativo, comercial y financiero, sin lo cual sería, por lo menos, "ingenuo" llevar a cabo dichos procesos.
- En los casos que fuese procedente, establecimiento de procesos de cesión de activos, de fusión, de segregación o de escisión obligatorias.
- Declaratoria de nulidad de los actos practicados con el objetivo de desvirtuar, impedir o defraudar la aplicación de los preceptos laborales (Brasil). Como consecuencia, la contratación de mano de obra a través de la CTA intermediaria será tenida como nula y los trabajadores contratados en esas condiciones serán considerados como empleados de la sociedad contratante (Fernández Da Silva, 2005).
- Retiro de la autorización para funcionar con el efecto de conversión obligatoria de forma jurídica, preferentemente a sociedad mercantil o civil, según fuese el caso.
- Solo como última instancia, liquidación obligatoria emitida exclusivamente por la autoridad judicial, a propuesta debidamente motivada de la Administración.

A los directivos de la CTA

1. Multas, pagaderas con fondos personales y no de las CTA's.

2. Responsabilidad personal y solidaria por las obligaciones económicas pendientes con los “pseudo-asociados”.
3. Responsabilidad criminal. El Código Penal de Brasil (Art. 203) considera delito el frustrar mediante fraude o violencia derechos consagrados por la legislación laboral, lo que sanciona con detención de un mes a un año y multa.

A la empresa usuaria

En todo caso, debe observarse que normalmente es la empresa usuaria la que comete el fraude despidiendo a sus trabajadores de planta y obligándolos a constituir la falsa CTA para poder continuar trabajando, así sea en forma precaria, razón por la cual la mayor parte de la responsabilidad es de ella, y no de los trabajadores.

Las medidas a adoptarse son, entre otras, las siguientes:

1. Multas.

Es el procedimiento más usado. Sin embargo, la imposición de multas es controversial. A la luz de la experiencia europea las sanciones aparentemente tienen una efectividad limitada. En algunos casos el tamaño de la multa no es suficientemente grande para desalentar a los empleadores. De hecho, algunos empresarios seguirán arriesgándose a emplear trabajadores no declarados siempre y cuando el costo de la sanción sea menor que la diferencia entre el costo de la mano de obra de trabajadores declarados y no declarados.

Por otra parte, si la sanción impuesta es excesivamente alta, puede generar un efecto contraproducente ya que podría llevar la empresa a la quiebra, particularmente cuando se aplica a micro o pequeñas empresas. Como resultado, los trabajadores no declarados podrían convertirse en desempleados lo cual no es beneficioso para el trabajador o la empresa. Consecuentemente, es de fundamental importancia que las sanciones se apliquen de manera proporcional con miras a la viabilidad y éxito en el largo

plazo de la empresa y sus trabajadores. Quizá -dice la OIT (2010)- sea necesario flexibilizar el marco legal un tanto a este respecto.

2. En Francia se puede sancionar hasta con prohibición de operar como empleador por un período de cinco años en el mismo sector.
3. Transmisión de la empresa usuaria a los trabajadores con la posibilidad para quienes se hacen cargo de la misma, de deducir de sus rentas los intereses del préstamo tomado para financiar (Francia).
4. La empresa usuaria puede ser declarada responsable subsidiaria basada en los conceptos de culpa *in eligendo* y culpa *in vigilando*. En esta perspectiva, las empresas tomadoras de mano de obra deben procurar escoger con criterio a las cooperativas con quienes pretendan firmar contratos, descartando aquellas sociedades que no se muestren idóneas. Caso contrario, incurrirán en responsabilidad subsidiaria por las obligaciones laborales y sociales no pagadas (Da Silva, 2005).
5. También, la empresa tomadora puede ser considerada como empleador directo y los pseudo socios-trabajadores pasar a ser considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.
6. Para la OIT (2010) un enfoque más prometedor parece ser la adopción de *medidas de disuasión* imponiendo una sanción administrativa que afecta los intereses económicos vitales de la empresa. Esto incluye, por ejemplo, despojar la elegibilidad de la empresa a concursar en licitaciones de adquisiciones estatales y licitaciones públicas, el retiro de subsidios y asistencia pública, o el cierre temporal o total de un establecimiento, pérdida de los beneficios públicos obtenidos como CTA y reintegro de lo percibido.
7. Otra forma de sancionar incluye publicitar (nombrando y públicamente avergonzando) a las empresas que cometen violaciones severas a la legislación laboral. Por ejemplo, en Portugal los inspectores del trabajo pueden publicar sanciones en su sitio Web. Más aun, en Francia, dichas sanciones pueden ser publicadas.

El problema

La Autoridad pública competente en la lucha contra el fraude laboral se enfrenta a la tarea de tratar de poner coto a numerosas falsas CTA's, para lo cual debe, siguiendo el debido proceso administrativo correspondiente, probar -en cada caso- que efectivamente se ha cometido simulación laboral en fraude de los derechos de los trabajadores.

Comoquiera que en el Estado de Derecho se presume tanto la buena fe como la sujeción de la actividad de los ciudadanos a la ley (y por tanto, de las empresas de cualquier naturaleza que fuesen) además que en algunos ordenamientos la existencia de una CTA presume la no existencia de relación laboral, la Administración está en necesidad de desvirtuar –en cada caso- dichas presunciones, probando –por medio de indicios (prueba indirecta)- la simulación (dolosa) y con ello la comisión del fraude (tiene la carga de la prueba).

Pero, además, la Administración debe adoptar criterios objetivos, de aplicación general (a todos los casos) reduciendo -de esta forma- la discrecionalidad en la apreciación de las circunstancias de hecho que en cada caso en particular sustentan la emisión del acto administrativo sancionatorio.

De no hacerlo así, podría producirse el efecto de sancionar –sin haber probado los hechos o habiéndolos probado mal- a determinadas CTA's que sí cumplen con los requisitos para serlo y que no han cometido fraude laboral, con el subsiguiente ejercicio de los recursos judiciales correspondientes. De esta manera se originaría una intensa litigación que ocasionaría, además de la intensiva carga procesal a que se vería sometido el Estado, muchos casos de condenas judiciales al Estado a reponer a las CTA's gananciosas a su actuar original, con el subsiguiente pago de los daños y perjuicios causados por la decisión administrativa anulada por el Juez.

Alternativa

Se propone aplicar un instrumento -de fácil uso- que empleado por la Autoridad pública competente logren -de manera objetiva (por medio de indicadores precisos)- comprobar el cumplimiento o no de las condiciones requeridas para ser una verdadera CTA, de manera tal que la prueba que pueda recabarse demuestre la realidad y desenmascare la simulación ilícita. Los indicadores se verifican mediante la revisión de documentos y la formulación de preguntas a los trabajadores y otras personas determinadas. Los indicadores incumplidos pueden ser considerados jurídicamente como indicios (medios de prueba indirecta) de la existencia de una simulación del “contrato de trabajo realidad”.

A tales efectos, se ha elaborado la siguiente tabla³⁰

TABLA DE CHEQUEO DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO			
Nº	ELEMENTO CARACTERIZADOR	Si	No
<i>PARTICIPACION DE LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES</i>			
1	El trabajador se vincula voluntariamente a la cooperativa, trabaja en forma personal y hace aportes económicos a la misma		
2	Todos los asociados tienen los mismos derechos y obligaciones, y reciben iguales beneficios y servicios que los demás asociados		
3	Los asociados participan de los excedentes o de rendimientos económicos (o de las pérdidas) que obtenga la cooperativa en el ejercicio anual, según lo que dispone el estatuto		
<i>REMUNERACION DE LOS ASOCIADOS-TRABAJADORES</i>			
4	Las remuneraciones pagadas a los asociados son proporcionales a la cantidad y calidad del trabajo efectivamente aportado por cada uno de ellos, según lo establecido en el estatuto		
6	Los asociados perciben directamente de la CTA el pago de las remuneraciones o compensaciones ordinarias y extraordinarias,		

³⁰ García-Müller y Álvarez, 2010

7	El intervalo remunerativo entre los distintos niveles de trabajadores no es mayor de una a ocho veces; y en ningún caso menor al monto de la canasta básica		
8	Los asociados están protegidos por sistemas de protección y, o de seguridad social, y gozan de prestaciones o beneficios laborales no menores que los de los trabajadores asalariados		
REGIMEN DEL TRABAJO			
8	Los horarios y las condiciones de trabajo de los asociados son similares a las de los trabajadores dependientes en la misma rama de actividad		
10	El trabajo prestado por los asociados es dirigido por las autoridades de la cooperativa		
11	Las autoridades de la CTA son quienes aplican las sanciones por las faltas de tipo laboral que cometan los asociados		
12	El total del trabajo aportado por los asociados es mayor que el aportado por los asalariados, si excepcionalmente los hubiere		
REGIMEN DE LA EMPRESA			
13	La cooperativa ejecuta programas de educación, formación y capacitación de los asociados, y les da información sobre la misma		
14	La asamblea se reúne periódicamente y ejerce las funciones de aprobar los informes de gestión y los estados financieros, elegir directivos y aprobar el plan anual y su presupuesto		
15	Los medios de producción son (o tienden a ser) propiedad de la CTA, aunque pueden serlo en posesión, arriendo, comodato, leasing		
16	La CTA tiene fondos y recursos propios que le permiten cumplir sus objetivos, los que son diferentes de los recursos económicos del contratante		
17	Las autoridades de la CTA deciden sobre el uso de los medios de producción y la ejecución de los procesos o subprocesos que realizan o contratan		
18	Los bienes producidos o los servicios prestados por la CTA son destinados al mercado y no sólo vendidos, entregados o proporcionados a determinadas o únicas empresas, grupos o terceros		
19	La cooperativa percibe un pago efectivo -con valor y condiciones de mercado- de los bienes producidos y/o de los servicios prestados		

20	En caso que los asociados de la cooperativa presten servicios a otra empresa por cuenta de ella, sus directivos no ejercen cargos, o no reciben remuneración de dicha empresa		
----	---	--	--

La existencia de un cúmulo de indicios *motiva* legalmente la emisión de la decisión de la Administración que sanciona a la falsa CTA (comprueba la existencia real de determinados “hechos” previstos por la norma y coincidentes con ella, como supuestos de derecho de la comisión del fraude laboral). Con ello, la mayoría de las sanciones aplicadas por la Administración pública tendrían sustento real, con la subsiguiente reducción en la interposición de recursos judiciales que pudiesen resultar exitosos contra las mismas.

Referencias

- Beyrías, M. y Pintos, L. (sf). *La contratación estatal de las cooperativas de trabajo*. Mundo gremial. Buenos Aires
- Bustos, A. y Alesandrini, M. (sf). *Cooperativas y fraude laboral*. Buenos Aires. Internet
- Campos, M. (2011). *Las cooperativas de trabajo como modalidad de fraude en la contratación laboral*, Buenos Aires, Equipo Federal de Trabajo
- Colombia, República de (2011), Versión del 28-4. *Proyecto de Decreto por el cual se reglamenta la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010*
- Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo de Argentina (2011). *Anteproyecto de Ley de Cooperativas de Trabajo*. Buenos Aires, CNCT
- Cracogna, D. (2010). Notas sobre las cooperativas de trabajo en la hora actual en la Argentina. *Revista de la Cooperación Internacional*. ACI.3, Buenos Aires, Intercoop
- De Lacerda, R. (2002). *Cooperativas de Mão-de-obra: Manual contra a fraude*. São Paulo.
- Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria. Resolución de 2/2/2011. *Directrices generales del plan general de control tributario de 2011*

- Dos Santos, C. (2014). ¿"Ley" o "leyes" sobre cooperativas de trabajo asociado? Posible régimen sobre jubilaciones, cobertura médico asistencial y riesgos del trabajo, para asociados de cooperativas de trabajo. *Congreso Continental de Derecho Cooperativo, Guarujá, Brasil, 2013*. Buenos Aires, Intercoop
- España, Reino de (1997). *Ley 42/ 1997 Ordenadora de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social*
- España, Reino de (2010). *Plan integral de prevención y corrección del fraude fiscal, laboral y a la seguridad social*, Madrid
- Farrés, P. (2000). *Cooperativas de trabajo*. Mendoza, Ediciones Jurídicas Cuyo
- Fernández da Silva, P. (2005). *Cooperativas de trabalho, terceirização de mão-de-obra e direito de trabalho*. Rio de Janeiro, Editorial Lúmen Juris.
- García-Müller, A. (2012). Lucha contra el fraude laboral mediante simulación de cooperativa de trabajo asociado, *La ética en el sistema de producción: economía social y responsabilidad social empresarial*. Navarra, Aranzadi
- García-Müller, A. y Alvarez, J. (2010). Elementos para diferenciar una cooperativa de trabajo asociado de una falsa cooperativa. *VI Encuentro Latinoamericano de Investigadores en Cooperativismo de la Alianza Cooperativa Internacional*, Asunción, ACI
- Marcos, M. y Casas, J. (1999). Las cooperativas de trabajo como fraude al contrato de ajuste. Personal embarcado a bordo de buques de pesca con retribución a la parte. *XXV Jornadas de Derecho Laboral*. Mar del Plata
- Mateo, J. y Nieto, A. (2010). *Precarización y fraude laboral en la industria pesquera malplatense. El caso de las "cooperativas" de fileteado de pesca*. Mar del Plata
- Moirano, A. (2010). *Brasil y las cooperativas de Trabajo*. Buenos Aires.
- Muguillo, R. (sf). *Cooperativas de Trabajo y servicios a terceros*. Mar del Plata.
- Da Silva-Jaeger, F. (2005). *O cooperativismo como fator d'inclusão econômico-social na lei 5674/71*.
- Ojeda, A. (2009). La <<externalización>> del Derecho del Trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 128, número 1-2. Ginebra. OIT

- Organización Internacional del Trabajo (2006). *Resolución 198 sobre la Relación de Trabajo*, Ginebra, OIT
- Organización Internacional del Trabajo (2008). *La relación de trabajo. Una guía anotada a la Recomendación N° 198*. Documento 18. Ginebra, OIT
- Organización Internacional del Trabajo (2010). *La inspección del trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores*. Ginebra, OIT, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo
- Orjuela, D. et Al (2013). *Fraude al contrato de trabajo. Tesis de grado N° 62*. Bogotá, Universidad Externado de Colombia
- Pérez Crespo, G. (1999). *La intermediación financiera a través de empresas de servicios eventuales y las multas en la ley 24.013*. Buenos Aires
- Ruiz, A. & Asociados (sf). *Visión sobre el tema tercerizados en el marco de los últimos conflictos*. Buenos Aires
- Vega de Herrera, M. (2007). *El contrato estatal de prestación de servicios: su incidencia en la función pública. Protegénesis, N° 19*. Bogotá

67. SOCIEDADES LABORALES

Aspectos generales. Naturaleza. Organización. Socios de la clase laboral. Recursos económicos. Pérdida de la condición de sociedad laboral. Fomento del Estado. Corporaciones especiales propiedad de trabajadores de Puerto Rico

ASPECTOS GENERALES

Origen:

La sociedad laboral es una institución de raigambre británica cuya razón de ser estuvo en un momento dado en la conveniencia (o la necesidad) de interesar directamente a los trabajadores de una empresa en crisis en la viabilidad económica de esta, transfiriéndoles a tal propósito la totalidad o la mayor parte de las acciones emitidas por la sociedad anónima titular de la empresa (Gómez, 1999).

En España surgen en los años sesenta como respuesta autónoma de los trabajadores al cierre de las empresas en crisis en las que prestaban sus servicios asalariados. Ante la huida del factor capital, se asocian en la posición de empresarios a través de la puesta en común de su fuerza de trabajo y de las ayudas públicas y subvenciones dirigidas a la constitución de empresas de régimen asociativo (Cano, 2002).

Actualmente ya no tienen más el carácter de empresas de salvamento de empresas en crisis, sino son una forma de autoempleo en sectores nuevos (especialmente servicios) y una nueva forma de organización empresarial auto gestionada (autoempleo colectivo) mediante la cual se presta trabajo, no autónomo sino por cuenta ajena (López Gandía, 2008).

Definición

Se considera sociedad laboral aquella sociedad en que la mayoría del capital social sea de propiedad de los trabajadores que presten en ella servicios retribuidos en forma personal y directa y cuya relación laboral se establezca por

tiempo indeterminado. El carácter indefinido comprende tanto a trabajadores fijos continuos como a fijos discontinuos o a tiempo parcial, porque lo que cuenta no es el tiempo de trabajo efectivamente realizado por cada socio trabajador, sino las acciones o participaciones que posean, que no están condicionados por el tipo de contrato laboral (ídem).

Aunque para algunos no es posible, recientemente se acepta la existencia de socios trabajadores con empleo *temporal*, siempre que la mayoría del capital de la sociedad esté en manos de socios con contrato indefinido y no se sobrepase individualmente el control de un tercio del capital (López I Mora, 2002).

Ahora bien -de acuerdo a la ley laboral española- los trabajadores que superen dos contratos temporales para el mismo puesto de trabajo pasan a ser trabajadores fijos, con lo que se pretende evitar el llamado encadenamiento de contratos temporales. Para tratar de superar ello, se asiste a una elevada tasa de rotación de algunos puestos, o sea la ocupación temporal rotatoria de un mismo puesto de trabajo por varios trabajadores, lo que constituye una irregularidad (Goñi, 2008).

Las sociedades laborales desarrollan una actividad empresarial ineludiblemente vinculada a un objeto de interés general: la creación y/o el mantenimiento de empleo de calidad -estable- (Cano, 2008); y constituyen un instrumento para organizar jurídicamente una empresa. Está pensada para que personas trabajadoras sin empleo o con deseos de prosperar desarrollen colectivamente un proyecto empresarial.

La sociedad laboral es un instrumento jurídico diseñado para favorecer el acceso de los trabajadores al pleno control de una sociedad típicamente mercantil y capitalista, mediante la posesión de la mayoría de su capital (García-Jiménez, 1999). Para Pagador (2005) constituye un medio de promoción del autoempleo asociativo que, por razón del cometido que le es propio, queda a medio camino entre las fórmulas de asociacionismo económico mercantil ordinarias y las de

asociacionismo económico cooperativo, tratando de compendiar las ventajas de unas y otras y evitar sus inconvenientes.

Objeto:

En Costa Rica, el objetivo adicional de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1997 fue de crear un estímulo para que funcionarios y empleados públicos abandonaran el Sector Público y se trasladarán a laborar en sociedades anónimas laborales para asumir la prestación de servicios públicos no esenciales, en las cuales no se desempeñarían únicamente como trabajadores sino también en calidad de accionistas.

La particularidad de la sociedad laboral consiste en que posee ventajas fiscales y es destinataria de ayudas públicas, ya que está conceptuada como un instrumento de creación de empleo o auto empleo colectivo a disposición de personas económicamente modestas.

Fundamento

Farías (2003) considera que el decreto sobre Sociedades Laborales de Argentina atiende a varios fundamentos, los que para él tienen la siguiente orientación:

1. La necesidad de desarrollar nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez, la participación de los trabajadores en la empresa y el dinamismo de dichas relaciones;
2. La necesidad de plasmar dicha intención a través de figuras específicas que permitan otorgar una cobertura jurídica sin desvirtuar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales, es decir, la preservación de las relaciones laborales de carácter dependiente;
3. La necesidad de establecer y asegurar que la mayoría del capital social pertenezca al conjunto de los socios trabajadores de forma tal que se impida -en todo momento- la utilización de la figura de la sociedad laboral con fines distintos a los que realmente motivan su creación;

4. La necesidad de determinar los límites a las tenencias de capital y transmisión de los derechos de posesión inter vivos o mortis causa;
5. La necesidad de establecer un régimen de prestaciones sociales en línea con los criterios que dan origen a su creación, y adecuado a las especiales características de las sociedades laborales y consecuentemente a las relaciones que en su seno se mantienen.

Tipos

Para no incurrir en el error de la primigenia legislación española (de 1979) copiada por la normativa Argentina y de Costa Rica vigentes en que solo podían tener la forma de sociedad anónima, actualmente en España las sociedades laborales pueden ser sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada, pensadas las primeras para empresas de grandes dimensiones y las segundas, para empresas de pocos miembros donde predomine el carácter personal.⁰

En este segundo caso se trata de verdaderas “sociedades personalistas” ya que – como señala Cano (2008) las cualidades personales de los socios –pericia, laboriosidad, honestidad- son esenciales para la constitución y funcionamiento de la sociedad. Y cuyo corolario de ello es su carácter de “sociedad cerrada” que cierra a la entrada no querida de personas extrañas, trabajadoras o no, a la sociedad.

NATURALEZA

Posiciones

Sobre la naturaleza de la sociedad laboral hay dos posiciones fundamentales:

La primera, sostiene que la sociedad laboral es una sociedad mercantil de carácter especial proveniente del hecho que una parte de los socios reúne las condiciones de socio y de trabajador. En tal sentido, para Pagador (2005) son – necesariamente- sociedades mercantiles capitalistas –anónimas o limitadas- que

por reunir determinados requisitos que permiten atribuirles el calificativo de laborales (es un atributo contingente, eventual, no definidor ni esencial), quedan sujetas a ciertas especialidades en cuanto a su régimen jurídico. Han de considerarse sociedades mercantiles capitalistas sometidas a ciertas especialidades, o sea, las usualmente denominadas sociedades especiales, o, a lo sumo, tipos societarios híbridos.

Para Batlle (1997) la sociedad laboral es una sociedad de capital cuyo control ejercen los trabajadores-socios propietarios de la mayoría del capital social. Se trata de sociedades mercantiles y por tanto su finalidad es lucrativa.

Cano (2002) la define como aquella “sociedad personalista de estructura corporativa y mercantilidad necesaria, cuyo capital social integrado por aportaciones interdependientes de contenido patrimonial y nunca de contenido laboral, se encuentra dividido en acciones nominativas o participaciones sociales que habrán de pertenecer mayoritariamente a los trabajadores estables de la sociedad, cuyo número determinará la intensidad con la que la empresa de economía social, cuya actividad constituye el objeto social de la Sociedad Laboral, podrá recurrir al factor trabajo sin integrarlo previamente en la estructura societaria”.

La segunda posición sostiene que la sociedad laboral constituye un nuevo tipo societario integrado al sector de la economía social en razón de la participación de los trabajadores en el capital social. En efecto, la sociedad laboral funciona como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea, constituyendo una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación: la participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad; constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la Economía social;

se trata de una forma societaria que normalmente constituye una pequeña y mediana empresa (Confesal, 2009)

Para Paz Canalejo (2012) las sociedades laborales no pueden ser consideradas como sociedades de base mutualista, pero responden también a una finalidad de promoción social; importante instrumento de reconversión de la empresa en crisis, sino que han sido señaladas como un importante instrumento de promoción de empleo y acceso de los trabajadores a los medios de producción y a la participación en la empresa

Es una empresa de economía social de trabajo asociado; un ente asociativo con cuerpo de sociedad mercantil y espíritu de cooperativa; una cooperativa de trabajo asociado con ropaje de sociedad capitalista.

La sociedad laboral se diferencia de la cooperativa de trabajo asociado, entre otros:

1. Por la mayor flexibilidad y sencillez de la ley reguladora frente al régimen excesivamente complejo de las cooperativas de trabajo;
2. Los socios trabajadores perciben una retribución que es salarial, mientras que en las cooperativas perciben un anticipo periódico a cuenta de los excedentes disponibles;
3. La condición de trabajador prevalece sobre la condición de socio, en contra de las cooperativas en las que la condición de asociado conlleva la de trabajador y excluye la relación laboral o dependiente, mientras que, además, en la sociedad laboral es posible que el trabajador deje de serlo pero continúe como socio o accionista.

Características

La sociedad laboral presenta las características siguientes:

1. Está integrada por personas naturales (normalmente un mínimo de tres o cuatro) de los que la mayoría debería tener el carácter de trabajadores por tiempo indefinido. Consecuentemente, se rechaza cualquier viabilidad legal de la sociedad de un solo socio de carácter laboral (Lázaro, 1997). Se destaca que en la sociedad laboral tiene especial importancia el carácter de “*intuitus personae*”: el elemento personal constituye el factor clave para su calificación. La sociedad laboral tiene un carácter “rabiosamente” personalista.
2. Otra característica es el efectivo control de la sociedad por los socios que, a la vez, tengan la condición de trabajadores por tiempo indefinido de la misma. Como afirma Olavarría (2008) “para que exista sociedad laboral una parte sustancial de los trabajadores de la sociedad deben ser propietarios directos o indirectos de la empresa de economía social de la que es titular la sociedad labora”.
Lo ordinario es que los socios que trabajan en la empresa deben poseer un porcentaje elevado del capital social, muchas veces no menor del 50% del capital social y cada socio puede poseer como máximo una tercera parte del capital social, siendo del 25% en Costa Rica.
3. Sin embargo, si el derecho de voto no fuese más proporcional al capital social poseído, como señala Fajardo (2008) es posible que los trabajadores tengan la mayoría de capital pero no de votos, con lo cual no tiene el control de la sociedad que es lo que se pretende.
En consecuencia –señala- tendría que cambiarse el criterio empleado para medir la capacidad de control a favor de la mayoría de los derechos de voto, lo que permitiría que los trabajadores tengan el control de la sociedad sin necesidad de tener la mayoría del capital.
4. Puede estar formada por dos tipos de socios: los socios trabajadores y los socios aportantes de capital, llamados socios de clase general: socios que son simples aportadores de capital, siempre que no alcancen el 50% del mismo.

5. Los socios hacen aportes de carácter laboral constituidos por su capacidad laboral por tiempo indefinido, evaluada semestralmente según el desempeño y la calificación; y además, pueden hacer aportes adicionales consistentes en una tecnología o destreza, calificados según el significado que tengan para la productividad de la empresa. Pueden aportar, además, otros activos necesarios para el cumplimiento del objeto social.
6. Debe existir un tope al número de trabajadores indefinidos no que no sea socios ni de trabajo ni de capital, esto es, de simples asalariados que trabajen en la empresa. En tal sentido, la mayoría de los trabajos (calculada por el tiempo: horas-hombre trabajadas) debe ser realizado por los propios miembros.
Aunque no sea un elemento determinante para caracterizar la sociedad laboral, según López (2008) constituye un rasgo fundamental para identificarlas como verdaderas empresas autogestionarias;
7. Se estimula la participación en ellas de entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro o de capital de riesgo (hasta un 50% del capital) como medio de procurar la intervención financiera de los poderes públicos en empresas en crisis, aspecto cuya práctica debe hoy conciliarse con el carácter legalmente anticompetitivo de las ayudas públicas a las empresas (Alonso, 1997).
8. En principio no pueden existir acciones o participaciones que atribuyan derechos distintos a sus titulares respectivos, por ejemplo, de voto plural. En todo caso, el control por vía accionaria debe quedar, necesariamente, en la clase laboral;

Fuentes

1. Principales:

Puede ser una ley especial, o algunas normas incluidas en la legislación del sector. En todo caso, de existir la ley especial, sus disposiciones gozan de prioridad y prevalencia absoluta sobre las normas incluidas en las leyes mercantiles.

2. Supletorias:

Se les aplican las leyes mercantiles de sociedades según el tipo adoptado: anónimas o de responsabilidad limitada, en el caso español. “Exceptuadas las particularidades propias de su normativa específica, todo lo concerniente a la estructura básica de las sociedades laborales habrá de acomodarse a lo previsto en lo previsto en la ley de sociedades anónimas o en la ley de sociedades de responsabilidad limitada, según la forma mercantil que la sociedad laboral revista. Así sucederá en orden a la constitución de la sociedad, las aportaciones sociales, las acciones o participaciones, los órganos (Gómez Calero, 1999).

ORGANIZACIÓN

Forma de constitución:

El proceso de formación de la sociedad laboral puede ser:

1. Originario (*ex novo*):

Cuando desde su origen es una sociedad laboral. En tal caso, se requiere una voluntad expresa de fundar una sociedad laboral, bien sea en un solo acto o en forma sucesiva, por suscripción de acciones,

2. Sobrevenido:

Mediante acuerdo de la asamblea de una sociedad mercantil por la vía de una modificación del estatuto, alterando la denominación y aquellos otros aspectos que legalmente se requieran (Avila, 2012) y calificación como laboral por la autoridad de aplicación, no siendo una conversión.

En este caso, no se reputa transformación social y en consecuencia, no está sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades. Siendo claro, pues, que ni su adopción ni su ejecución quedaría sometida a las normas específicas aplicables a la transformación de sociedades (Lázaro, 1997).

3. En todo caso, deben inscribirse en el Registro Mercantil.

Sin la inscripción existe una sociedad de trabajadores, pero no la investidura jurídica de sociedad laboral como tal que pueda gozar del régimen jurídico especial de tales empresas de economía social tanto a efectos mercantiles y fiscales como a efectos laborales. No cabe hablar, pues, de sociedad laboral irregular (López Gandía, 2008).

Denominación:

Es común la obligación de la mención del carácter laboral en la denominación y la obligatoriedad de publicidad de uso de ella en toda su actividad.

Órgano directivo

1. Designación

El legislador español optó por dejar libertad a los socios fundadores para elegir la forma de administración de su sociedad sin exclusión alguna, por lo que pueden establecer una administración unipersonal (puede serlo un socio trabajador o uno inversor) o pluripersonal y dentro de esta segunda opción podrán elegir entre administración mancomunada, solidaria o colegiada (Boquera, 2003) respetando en tal caso el sistema proporcional. Este sistema posibilita que alcancen la condición de directivos no solo los representantes de la mayoría sino también los de la minoría; la cual, en las sociedades laborales, estará siempre integrada por titulares de acciones o participaciones de clase general (Gómez, 1999). Si no hay acciones de clase general, deja de ser obligatorio el sistema proporcional.

2. Revocación

Cuando la actuación del administrador produce un perjuicio para la sociedad, cualquier sector puede promover su revocación, aunque ello tenga como resultado que un grupo de socios tenga momentáneamente mayor representación que el otro en el consejo de administración al alterarse el porcentaje de participación de un grupo de socios. Pero cuando no exista justa causa (revocación *ad nutum*) debería ser el grupo que lo eligió quien podría instar la revocación (Boquera, 2003).

LOS SOCIOS DE LA CLASE LABORAL (TRABAJADORES)

Concepto:

Por socio trabajador hay que entender el que prestando en la empresa societaria servicios retribuidos de forma directa y personal, tiene un contrato de trabajo de duración indefinida y es titular de acciones o participaciones de clase laboral (Gómez, 1999). Son, a un tiempo, socios y sujetos de una relación laboral, aunque con ciertas peculiaridades, por la coincidencia en una misma persona de las calidades de socio y trabajador asalariado (Luján, 1997).

Naturaleza:

Para que una sociedad sea calificada como laboral, "... se hace preciso la vigencia simultánea de dos negocios jurídicos autónomos y compatibles entre sí mientras no se desnaturalicen sus respectivos presupuestos característicos –el contrato de sociedad capitalista y el contrato de trabajo" (López I Mora, 2002).

Los socios son parte de dos contratos acumulados: uno de trabajo por cuenta ajena que se adosa a otro de impronta societaria, en este caso mercantil capitalista (López, 2002). Concurren en una misma persona una doble condición, la societaria y la laboral.

Señala Mercader (2006) que lo esencial es el dato de ser trabajador y de estar sujeto, en cuanto tal, únicamente el ordenamiento laboral, sin que la condición de co-titular del capital social y, por ende, de la empresa, influya decisivamente en el *status* de asalariado, La doble relación es autónoma y relativamente incomunicada o impermeable.

La referida impermeabilidad dota de plena independencia al *doble vínculo*, laboral y societario, en cuanto a su vigencia, de modo que resultaría perfectamente posible que, extinguida la relación laboral por cualquiera de las causas admitidas legalmente, se conservara la condición de accionista de la sociedad.

Como *sociedad de capital*, la posición de socio se configura como parte del capital. No se es socio como parte contractual sino por virtud de la adquisición originaria o derivativa de partes del capital social (Alonso, 1997).

Como *trabajador*, el nexo que une a los socios trabajadores con su empresa tiene verdadera naturaleza laboral. Como quiera que estas organizaciones responde al patrón de la sociedad de capitales, y a diferencia de lo que ocurre con las compañías personalistas, no es posible contribuir al fondo común con una aportación de trabajo o industria.

En cuanto trabajador:

1. Su actividad debe ser retribuida. Ello significa que el trabajo debe realizarse como forma o medio de vida, para atender la subsistencia propia y, eventualmente, de la familia.
2. La intimidad de la conexión entre el sujeto trabajador y su objeto de trabajo hace que la prestación contractual de trabajo sea *personalísima*; que sea debida por persona determinada; es más que empeña a la persona del trabajador en su cumplimiento. Por tanto, el carácter personal y directo de la prestación resultan presupuestos imprescindibles para la recta configuración jurídica de esta relación a la vez que expreso presupuesto de la condición de socio laboral
3. Deben ser una relación de tiempo indefinido. La estabilidad en el empleo excluye a los trabajadores temporales del ámbito reservado a los posibles socios (Mercader, 2006).

Si la relación societaria no puede en estos casos explicar y absorber el empleo que desarrollan sus miembros, ese trabajo derivará de otro contrato superpuesto y compatible con el de sociedad capitalista, de naturaleza laboral si se dan todas las circunstancias para hablar de actividad subordinada y por cuenta ajena (López, 1999).

No es que los socios trabajadores se contraten a sí mismos, sino que lo hace la persona jurídica corporativa que con su aportación de capital han contribuido a crear, sin que la relación asociativa pueda en estos casos absorber y explicar el empleo que desarrollan sus miembros, sino que el trabajo deriva de otro contrato superpuesto y compatible (López Gandía, 2008).

En relación con la seguridad social

Los socios trabajadores pueden ser conceptuados como trabajadores por cuenta ajena, o pueden afiliarse al Seguro Social en la condición de trabajadores por cuenta propia. Aun cuando en España se pretende pasarlos al régimen de trabajo por cuenta propia, López (2008) considera que no resulta aceptable porque en buena lógica no cabe que un mismo trabajador sea asalariado en su empleo y autónomo a efectos de protección social, a la par que entonces tendrán que ser los socios quienes pagasen sus cotizaciones como autónomos, además que se reduciría notablemente su protección social como trabajadores.

Acceso de los trabajadores

Se promueve el acceso de los trabajadores de la sociedad laboral a la condición de socios y, por tanto, a titulares (en segundo grado) de ella, mediante el fomento de la adquisición de títulos por parte de los trabajadores, ya que no existe un acceso directo del trabajador a la condición de socio, que baste con solicitarlo, sino que es un acceso condicionado a que existan títulos disponibles y a que los trabajadores estén en condiciones de hacerlo.

Transmisión de títulos

Esto podría facilitarse dando una posición más preferente a la sociedad laboral cuando se transmiten títulos para su adquisición, cuando las mismas no son adquiridas por los trabajadores, con el fin de poderlas transmitir a éstos en un momento más oportuno. Igualmente, si la sociedad contara con reservas oportunas que permitieran cubrir parte del coste del título al trabajador que le conferirá la condición de socio (Fajardo, 2008).

En caso de ampliación del capital social, corresponde a la asamblea fijar el valor de la “prima” a pagar por los trabajadores por la adquisición de títulos de la sociedad, sin tener que acomodarse a su valor real. Incluso, la propia sociedad puede aplicar una parte de las reservas o de los beneficios a cubrir la diferencia entre el valor nominal y el valor de suscripción, de forma que por esta vía se facilite e incentive el acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa (Alonso, en Gómez, 1999).

Igualmente, se otorga un derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las participaciones de carácter laboral, por parte de los trabajadores no socios (Magro, 1998).

En todo caso, se restringen las cláusulas del estatuto que hagan prácticamente intransmisible la acción (se consideran nulas) aunque se permite la prohibición temporal de la transmisión por un período razonable de tiempo (Ávila, 2012).

Extinción de la relación laboral

En caso de extinción de la relación laboral (incluso por muerte del socio trabajador) se deben ofrecer las acciones o participaciones del mismo, pero no como un derecho a recuperar su participación, de forma que si nadie está dispuesto a adquirir esa participación, lo que puede ocurrir es que se transforme en acción o participación de la clase general, pero no al reembolso de su parte social, salvo que estatutariamente se haya previsto esta como causa de separación del socio (Fajardo, 2003).

Incluso, la sociedad puede adquirirlas, las que –sin embargo- no se pueden conservar indefinidamente. Como regla general deberán enajenarse de nuevo en el plazo de tres años o en su defecto amortizarse con la consiguiente reducción del capital que representan. Si la sociedad ha conseguido ser titular de sus propias acciones o participaciones podrá ofrecer directamente a los trabajadores no socios su adquisición.

Capital

Las sociedades laborales se constituyen con un capital social que puede ser fijado en los estatutos, o con un capital mínimo que puede ser menor que el de las sociedades mercantiles ordinarias. En España deben tener un capital social mínimo diferencial menor si se trata de sociedad limitada, y mayor si es sociedad anónima con un desembolso mínimo inicial determinado.

La mayoría del capital debe pertenecer a los socios trabajadores. Por el carácter democrático de la sociedad laboral, no puede haber acciones o participaciones privilegiadas que rompan la proporción entre aportación patrimonial y ejercicio de los derechos de socio. No son posibles las participaciones de voto plural (Cano, 2008) ni haber los denominados “socios industriales”, puesto que los socios deben efectuar aportaciones en bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, sin que en ningún caso puedan serlo el trabajo o los servicios (Gómez, 1999).

En caso de aumento del capital social con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, se debe respetar la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuente la sociedad, teniendo derecho de preferencia sobre las mismas los socios de las clases respectivas.

Aportes y títulos

En las sociedades laborales hay dos clases de acciones o de títulos de participación (todos de carácter nominativo) de acuerdo a quienes son los titulares:

1. De la clase laboral: reservadas exclusivamente a los socios trabajadores, las que en ningún caso pueden estar privadas del derecho de voto.
2. De la clase general: de los aportantes que pueden ser el Estado y demás personas públicas; otras entidades del sector solidario u otras entidades sin

ánimo de lucro; otros socios (personas físicas o jurídicas) no trabajadores y trabajadores con contrato de duración determinada. En Costa Rica, en caso que operen concesiones o contraten la prestación de servicios públicos fundamentales, las instituciones públicas pueden participar hasta con el 20% del capital.

Ahora bien, nada impide que todas las acciones o participaciones pertenezcan a la clase laboral, bien de forma circunstancial (porque todos los socios sean en un momento dado socios trabajadores con relación laboral por tiempo indefinido) o de forma consustancial (porque se haya incluido en los estatutos la exigencia de ser trabajador de esta clase para ser socio) (Gómez, 1999).

En caso de adquisición de acciones o participaciones de una clase por socios no correspondientes, se impone la conversión de esos títulos mediante una tramitación del órgano directivo ante la autoridad registral o de aplicación. En la normativa Argentina, los trabajadores (socios o no) que adquieran acciones de la clase general tienen derecho a exigir de la sociedad la inclusión de las mismas en la clase laboral, acreditando el cumplimiento de las condiciones requeridas.

Transmisión de los títulos

Las acciones se pueden transmitir observando un orden de preferencia que comienza por los trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido, siguiendo por los socios trabajadores y pasando por otros niveles intermedios de vinculación a la empresa, acabando finalmente por terceros ajenos a los actuales accionistas. El auditor de la empresa fija el valor “real” de los títulos a los efectos de la transmisión.

Fondo Especial de Reserva

Existencia de una reserva especial para compensar pérdidas en años desfavorables, adicional a la reserva legal ordinaria. Es indisponible en cuanto que su única posible utilización para absorber pérdidas en el caso en que no haya

otras reservas disponibles suficientes para este fin, por lo cual primeramente deben absorberse las pérdidas con cargo a la reserva legal general (Batlle, 1997).

Esa reserva especial se constituye con al menos el 10% de las utilidades netas de cada ejercicio, adicional a la reserva legal ordinaria. Y si se quiere gozar de beneficios fiscales, debe alcanzar el 25% de los beneficios líquidos que se obtengan en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible.

No tiene carácter irrepartible y forma parte del pasivo ideal no exigible y su finalidad es en beneficio de los acreedores sociales y el robustecimiento de la solvencia de la sociedad; es una medida de defensa del capital social. Si bien fortalece financieramente a la sociedad, disminuye la cuantía del posible beneficio repartible entre los socios, a lo cual serán más sensibles los socios financiadores, si los hay, hasta el punto de que quizás produzca su desinterés en la participación en la sociedad. Por otra parte, si llega a estar “tentadoramente” dotado quizás sea una invitación a disolver la sociedad para poder proceder a su reparto entre los socios (Batlle, 1997).

Hay proyecto español de 2009 por el cual se reforma el objeto de la Reserva Especial, que se destinará a facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios, a inversiones en la explotación de la empresa, o a compensar pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin.

Para Fajardo (2008) la reserva podría contribuir también a mejorar la autofinanciación de la sociedad mediante su inversión en la explotación de la empresa, pareciéndole aceptable la propuesta de que la dotación del 10% del beneficio líquido de cada ejercicio deje de ser obligatoria cuando el fondo de reserva especial alcance el importe del capital social suscrito.

PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIEDAD LABORAL

Se trata de situaciones fácticas en las que dejan de concurrir los presupuestos de los que se hace depender la calificación de sociedad laboral. La descalificación es,

en definitiva, una mera consecuencia de la desaparición de los requisitos legalmente exigidos, y no está contemplada con el carácter de sanción administrativa (Gómez, 1999).

Causales:

La condición de sociedad laboral se produce por las causales siguientes:

1. Cuando el capital representando por los títulos de la clase laboral se sitúe en una cantidad igual o inferior a la representada por las de la clase general;
2. Cuando el número de horas-año trabajadas por los asalariados de la sociedad laboral (que tengan contrato de trabajo de duración indefinida y que no sean socios) supere un porcentaje determinado, previa autorización administrativa en base a un plan de reducción aprobado;
3. Cuando algún socio llegue a poseer títulos que representen más de un porcentaje del capital social establecido, transcurrido un plazo fijado de tal situación;
4. Cuando el fondo especial de reserva no sea dotado en absoluto o lo sea insuficientemente y también cuando, estando convenientemente dotado, sea objeto de aplicación indebida. Hay aplicación indebida cuando se le destina a una atención o necesidad diferente de la compensación de la pérdida y cuando se aplique a la compensación de pérdidas existiendo otras reservas disponibles suficientes.

Fajardo (2008) estima que la única causal debería ser la superación de los límites que impone la ley al control de la sociedad, como lo serían que la mayor parte de los derechos de voto no estuvieran en manos de los socios trabajadores, o que algún socio tuviera más del porcentaje del capital permitido.

Efectos

Si está prevista en el estatuto, la descalificación de laboral produce la incursión en causal de disolución de la sociedad. En caso contrario, no tiene por qué desaparecer como sociedad. Ciertamente, dejará de ser una sociedad laboral; pero podrá continuar subsistiendo como sociedad mercantil.

En la ley de Argentina, verificada la existencia de la causal, la Autoridad de aplicación requiere a la sociedad para que la elimine en un plazo no superior de seis meses, a cuya término –de no haberse eliminado la causal- acuerda la descalificación y ordena su retiro del registro especial. La pérdida no se considera transformación social, aunque sí parece pertinente es proceder a la modificación de los estatutos primitivos, para eliminar de ellos las cláusulas que puedan ser incompatibles con la nueva situación (Gómez, 1999). Produce, también, la pérdida de las ayudas y beneficios que les acuerda el estado.

Conversión de forma jurídica

Aunque normalmente se tiende a limitar la conversión de las cooperativas, mutuales y demás formas asociativas en entidades de naturaleza lucrativa, en opinión de Cano (2008) no parece razonable crear incentivos que dificulten a las empresas de economía social más rentables su tránsito desde el sector de la economía social al sector convencional/capitalista. Y ello aunque sólo fuera por el carácter de empresa destinataria de un debido gasto público de la sociedad laboral y el ineludible carácter limitado de tales recursos públicos.

FOMENTO DEL ESTADO

Las sociedades laborales son objeto de un tratamiento especial por parte del estado, acordando medidas en la propia legislación, o remitiendo a la potestad del poder ejecutivo los beneficios –de distinta naturaleza- que pueden ser:

Financieros

Como afirma Calvo (2008) la financiación de estas entidades a través de aportes de los socios trabajadores no es importante dado que se trata de personas de capacidad económica reducida y, los aportes de los no trabajadores también, porque la mayoría del capital pertenece a los anteriores. Además, su acceso al mercado de capitales es muy difícil por su tamaño pequeño y medio e incluso por su naturaleza. Quedaría la posibilidad de recurrir a garantías reales (mobiliarias e inmobiliarias) costosas, lentas y probablemente más propias del tráfico civil que del mercantil.

Por ello, la financiación debe encausarse a través de entidades de financiación pública que tengan por objeto la promoción de empresas pequeñas y medianas, dada su incidencia positiva en relación con el empleo.

En tal sentido, se otorgan:

1. Estímulos diversos destinados a alentar la constitución y el funcionamiento de estas sociedades, teniendo un plazo máximo de duración, por ejemplo, en la Argentina, de cinco años a partir de su inscripción como tal, extensibles por períodos anuales.
2. En España, son beneficiarias de subvenciones y de ayudas que tienen por objeto la creación de empleo estable mediante la incorporación de desempleados como socios trabajadores, o por la transformación de contratos temporales de sus trabajadores en contratos indefinidos, al tiempo que adquieren la condición de socios trabajadores;
3. Ayudas por inversión en inmovilizado material o inmaterial, mediante subvención directa o bonificación de intereses de los préstamos destinados a financiar dicha inversión de hasta el 50% de la inversión realizada. En Costa Rica, tienen derecho a recibir financiamiento, constitución, funcionamiento y desarrollo, a la concesión de créditos del Banco Popular y a obtener fianzas de parte del Fondo Nacional de Avaluos.

4. El propio Calvo (ídem) sostiene que la solución tiene que venir a través de mecanismos de garantía recíproca que deben recibir un apoyo público, mediante la creación de sociedades de garantía recíproca que, dada el número considerable de entidades de economía social y la homogeneidad de los socios partícipes haría más fácil la consecución de socios protectores, ya tengas estos carácter público o sean entidades de integración de la economía social. El coste de estas ayudas sería menor que la subvención directa, reservando ésta para la cooperación en la puesta en marcha de la empresa o para la incorporación de nuevos socios.
5. Para añadir atractivo a las sociedades anónimas laborales, la ley de Costa Rica estableció un régimen de contratación administrativa privilegiado que habilita al Estado, sus instituciones y las municipalidades para contratar en forma preferente con las sociedades anónimas laborales, utilizando el sistema de contratación directa, independientemente del monto de la contratación.

Tributarios

Las sociedades laborales debieran ser objeto de un tratamiento fiscal adecuado, dado que realizan un interés general: facilitan que los trabajadores se responsabilicen de su propio empleo, les aproximan a la toma de decisiones en la empresa lo que redundaría en un aumento de su productividad y competitividad, lo que genera un empleo estable (Calvo, 2008).

En Costa Rica, tienen derecho a que se les aplique el régimen impositivo más favorable y se registre libre de pago de derechos.

Las Corporaciones Especiales Propiedad de Trabajadores Inc., (PT) son empresas de trabajadores con fines de lucro, que integran principios del cooperativismo, así como de la empresa capitalista tradicional.

Surgen a partir de una iniciativa de la Legislatura de Puerto Rico a finales de la década del 1980, al ordenar un estudio con el propósito de analizar alternativas para solucionar problemas de desempleo y pobreza en el país. Luego de estudiar diversas experiencias, finalmente fue desarrollado un modelo similar al de las Cooperativas de Trabajo Asociado de Mondragón, España.

Las PT pueden crearse mediante la conversión de una corporación existente que se encuentre en peligro de cierre o entidades sin fines de lucro y de servicios públicos a ser privatizados. Estas empresas se incorporan bajo las disposiciones del capítulo 16 de la Ley General de Corporaciones. Pueden organizarse con un mínimo de tres personas. Una PT puede tener miembros ordinarios trabajadores dueños, miembros extraordinarios y miembros corporativos.

Los trabajadores, como dueños de sus empresas participan en las decisiones y ganancias que se generan. Las personas empleadas también tienen la oportunidad de hacerse dueños de la empresa. Después del cuarto año de comenzar operaciones, el 80% deben ser socios de las empresas.

Para ser miembro se compra un certificado de matrícula, lo que sustituye a las acciones comunes en una corporación tradicional. El pago del certificado puede hacerse al ingresar a la Corporación, de forma parcial, ya sea en efectivo o en servicios prestados o mediante la aportación de otros bienes. En estas Corporaciones, lo que determina el nivel de participación es el trabajo de las

³¹ Pérez-Riestra, E. (2006).

personas y no el capital. La compensación por el trabajo realizado se recibe mediante anticipos de ganancias.

Las PT eligen anualmente una Junta de Directores. Estas empresas están exentas 100% de contribución sobre ingresos, 100% de contribución sobre la propiedad mueble en inmueble, exentas 100% del pago de contribuciones municipales impuestas por una ordenanza municipal, exentas 100% del pago de arbitrios sobre vehículos de motor y maquinaria y exentas de pago de patente municipal sobre el 60% del volumen de negocios.

Áreas de Actividad Actual: actualmente en Puerto Rico existen 16 Corporaciones Especiales Propiedad de Trabajadores. Se dedican a actividades económicas en las áreas de; servicios de limpieza a oficinas médicas, proyecto de gestación de una línea aérea puertorriqueña, construcción, reciclaje, producción de impresos y ventas de materiales escolares, de oficina y arte, tiendas al detal, manufactura de productos de limpieza, servicios de promoción y publicidad, proyecto de gestación de eco parques, artes, comercio y ventas al detal y jardinería comercial y paisajista.

Las Corporaciones Especiales Propiedad de Trabajadores Inc., (PT) están integradas en una asociación llamada, Asociación de Corporaciones Especiales Propiedad de Trabajadores, (ACEPT) que se organizó en el 1997 como una corporación sin fines de lucro, por iniciativa de un grupo de trabajadores de las PT, ante la necesidad de contar con un organismo de integración que les represente en su gestión empresarial.

Referencias

Alonso, F. (1997). Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio.

Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales, Valencia, Tirant lo Blanch

Argentina, Nación (1991). *Decreto de Sociedades Laborales*

Ávila de la Torre, A. (2012). Un breve análisis de las empresas en la economía social: las sociedades laborales y las sociedades cooperativas. *La ética en el sistema de producción*. Madrid, Aranzadi-Civitas

- Batlle, TG. (1997). Consecuencias jurídicas del carácter "laboral" en la organización social de la sociedad. *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales*. Valencia. Tirant lo Blanch
- Boquera, J. (2002). El órgano de administración de las sociedades laboral. *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 13*, Valencia, Ciriec
- Briones, E. y Li Bonilla, F. (2013), *Organizaciones sociales en Costa rica desde una perspectiva jurídica*. San José, Universidad Estatal a Distancia
- Calvo, R. (2008). Sociedades laborales: problemas actuales y justificación científica de una fiscalidad adecuada. *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- Cano, A. (2002). *Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*. Madrid, CES
- Cano, A. (2008). Algunas reflexiones tópicas al hilo de una singular y necesaria propuesta de reforma, Simposio Confesal. *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- Colombia, República de *Ley 10 de 1991, de Empresas Asociativas de Trabajo*
- Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (2008), Texto integrado de la ley y las reformas propuestas, *Revista jurídica de economía social y cooperativa 19*, Ciriec, Valencia
- Costa Rica, República de (1997). *Ley 7.668 de 1.997, de Sociedades Anónimas Laborales*
- Fajardo, G. (2003). Aspectos del Régimen Jurídico de la cooperativa de trabajo asociado en España. *Cayapa, 5*. Mérida. ULA-CIRIEC
- Fajardo. G. (2008). Aspectos societarios de la reforma de la ley de sociedades laborales. *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- Farías, C. (2003). *Mapeando al cooperativismo*. Rosario, UNR
- García-Jiménez, M. (1999). El régimen de seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado. *Sociedades cooperativas: régimen jurídico y gestión económica*. Madrid. Ibídem
- Gómez-Calero, J. (1999). *Las sociedades laborales*. Granada. Comares

- Goñi, J. (2008). Exposición y análisis sobre La propuesta de reforma de La ley en los aspectos laborales y de encuadramiento en el sistema de La seguridad social, *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- Lázaro, E. (1997). La calificación "laboral" de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y pérdida. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*. Valencia. Tirant lo Blanch
- López Gandía, J. (2008). Las sociedades laborales desde el derecho del trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma. *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- López i Mora, F. (2002). La prestación de servicios en las cooperativas y en las sociedades laborales. *Estudios Jurídicos sobre Economía Social*. Madrid, Universidad del País Vasco-Marcial Pons
- López i Mora, F. (2008). Sobre la reforma de la ley 4/1997, de sociedades laborales, *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- Magro, V. (1998). La sociedad de responsabilidad limitada laboral: un modelo societario en progreso. *Revista de Derecho Mercantil*, N. 230. Madrid.
- Mercader, J. (2006). La dimensión laboral de las sociedades cooperativas. *Economía social y cooperativismo*. Valladolid, Lex Nova, S.A.
- Olavarría, J. (2008). Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la ley de sociedades laborales propuesta por Confesal, *Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19*, Valencia, Ciriec
- Pagador, J. (2005). Las sociedades laborales. Las sociedades de garantía recíproca. *Tratado de Derecho Mercantil, Tomo XX, Vol. 1, Madrid-Barcelona, Marcial Pons*
- Paz Canalejo, N. (2012). *Comentario sistémico a la ley /2011, de Economía Social*. Valencia, Tirant lo Blanch reformas
- Perez-Riestra, E. (2006). Economía social en Puerto Rico. *La economía social en Iberoamérica. Vol, 2. Un acercamiento a su realidad*. Madrid, Fundibes
- Vicent Chuliá, F. (1997). *Régimen jurídico de las sociedades laborales (Ley 4/1997)*. Valencia, Tirant lo Blanch

68. LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA
69. FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA
70. TIPOS DE EMPRESAS AGRARIAS SOLIDARIAS
71. COOPERATIVAS DE PESCA Y FORESTALES
72. COMERCIALIZACIÓN ASOCIATIVA

68. LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA

Aspectos generales. Forma jurídica. Objeto. Los miembros: Requisitos. Régimen jurídico. La agricultura urbana

ASPECTOS GENERALES

Concepto:

Son empresas solidarias agrarias aquellas en las que sus miembros -en forma individual o colectiva- se dedican a realizar actividades esencialmente agrarias, esto es, el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales. Por lo que se desempeñan en la producción, transformación, conservación, clasificación y elaboración de productos provenientes de la actividad agraria.

Además, asumen otras actividades complementarias o colaterales al proceso agrícola, como la transformación agroindustrial o agroalimentaria, la comercialización de tales productos y su exportación, siempre que se vinculen subjetivamente al titular de la explotación agraria y se realicen de forma económicamente dependiente de la explotación en la que tiene lugar la actividad principal (Márquez-Lobillo, 2013).

El objeto social puede ser único o especializado, o múltiple o multifuncional.

Las empresas solidarias agrarias pueden ser:

1. De *productores asociados*.

En ellas, los asociados son, al mismo tiempo, copropietarios de la empresa, proveedores de materias primas y usuarios de los servicios que les presta la misma. Estas empresas tienen por fin suprimir el intermediario de la producción y el consumo agrícolas para hacer suyas las ganancias que aquél obtiene.

2. De *trabajadores asociados*

En ellas sus asociados son, a la vez, los copropietarios de la empresa agraria y sus trabajadores permanentes.

Como quiera que en realidad las empresas de trabajadores asociados son empresas de trabajo asociado, su análisis se refiere al capítulo relacionado con estas, dejando el estudio subsiguiente a las empresas agrarias de productores asociados y de servicios.

Las empresas solidarias agrarias tienen doble naturaleza: agraria y cooperativa. Agraria por el contenido, esto es, por la actividad económica de naturaleza agraria complementaria que realiza la empresa para la actividad agraria de los miembros, y cooperativa, por tratarse de la realización de actos cooperativos.

Naturaleza agraria

Son de naturaleza agraria de acuerdo con su finalidad agroeconómica ya que tienen por objeto realizar actividades económicas al servicio de las explotaciones agrarias de los asociados (cultivo de vegetales y la crianza de animales) permitiendo la conclusión de su ciclo económico por medio de la posterior conservación, transformación y comercialización de los productos resultantes.

En ellas, debe existir tanto un nexo económico de subordinación funcional entre la actividad agraria de sus asociados y la actividad de la empresa, como una conexión jurídica entre las explotaciones de los miembros y la de la empresa.

De manera que las actividades de por sí no intrínsecamente agrarias (como la conservación, transformación, transporte, venta) son también calificadas agropecuarias por conexión, porque son ejercitadas en forma asociativa por los mismos titulares de una explotación agrícola, y así se realiza la coincidencia de la titularidad de la empresa agraria individual y de la cooperativa por los mismos sujetos económicos (Qüesta, 2006).

Para Casarotto (2009) son agrícolas las cooperativas de transformación y venta que utilizan en su actividad, con absoluta prevalencia, los productos de sus propios socios, que deben ser todos empresarios agrícolas. Se trata del llamado *criterio de la transparencia* fundado en el hecho que la estructura jurídica cooperativa, de tipo societario, es considerada solo como una formalidad respecto de la sustancia de las operaciones que ella cumple que consiste en la actividad de transformación y enajenación -realizada en forma común- de la suma de los productos de los socios cooperadores emprendedores agrícolas.

Por tal razón, es necesario que los productos conservados, transformados y vendidos sean todos originarios de la actividad productiva de los socios agricultores, puesto que en la hipótesis contraria se trataría de una actividad comercial asociada a las entregas de no agricultores, y por tanto, contraria a la naturaleza agrícola de la cooperativa.

Naturaleza cooperativa o solidaria

Además, estas empresas son de naturaleza cooperativa por cuanto las actividades que realizan los miembros con la cooperativa que les proveen servicios para el resultado económico final de las mismas, son actos cooperativos de provisión (suministro) o de distribución (entrega) y otros complementarios.

Fuentes

La empresa solidaria agraria puede regulada en la ley común, esto es, por el derecho civil o por el derecho de sociedades, como cualquier sociedad; ser tratada

en la normativa cooperativa (o del sector solidario) bien sea dentro de la ley general, o tratarse de ley especial de empresas solidarias agrarias.

También, puede ser tratada en la ley agraria tanto en su integralidad como por normas especiales, aunque puede ser regulada al mismo tiempo por la normativa agraria (de acuerdo a su naturaleza agraria) y por la legislación de cooperativas (en cuando a su funcionamiento).

Finalidad:

Como señala Argudo (2006) las cooperativas constituyen un tipo de empresa muy asentado en el medio rural, y que presenta una serie de características que la convierten en la forma empresarial más adecuada para liderar el desarrollo de cualquier forma de actividad económica que en él se lleve a cabo, colaborando en el mantenimiento de la población, y logrando una mayor integración y cohesión social.

A ello contribuye también su flexibilidad y capacidad de adaptación para implementar las nuevas políticas de desarrollo rural. Sin las cooperativas en estos territorios, sería más difícil y complejo el surgimiento de iniciativas viables por faltarles el soporte de una organización o red empresarial, facilitando la realización de actividades de carácter complementario que suponen una fuente adicional de ingresos y empleo.

En efecto, se ha verificado que las cooperativas de productores agrícolas, en vez de fomentar actividades monopolísticas –como algunos sostienen- posibilitan la existencia de la economía de mercado, perfeccionando y organizando la concurrencia. Lo que hacen estas formas asociativas es organizar la concurrencia donde ella no existe, uniendo agricultores que, aislados, no conseguirían participar en la comercialización de sus productos agrícolas. Los asociados, individualmente, no consiguen establecer negociaciones, no entienden de mercados y por ello, se tornan fácilmente dependientes de comerciantes únicos (Périus, 2001).

Como señalan Corral y Marshall (2006) las cooperativas agrarias nacen a partir de la necesidad de los productores individuales de agruparse para alcanzar una forma más competitiva de organizar sus bienes económicos, a fin de adquirir un mayor poder de negociación que les permita competir en un mercado estructurado, resolviendo problemas de oportunismo, a la vez que permite a los productores, apropiarse de beneficios de la integración vertical y de diversificar el riesgo de los negocios, manteniendo la especialización productiva sin perder autonomía empresarial, patrimonial y productiva. Asimismo, el productor socio recibe servicios y otros beneficios que le brinda la cooperativa otorgados en su calidad de miembro de la misma.

Además, en los procesos de reforma agraria las formas asociativas generalmente han sido consideradas como los mejores instrumentos para llevar a cabo estos procesos de transformación del medio agrario.

FORMA JURÍDICA

La empresa agraria puede asumir la figura de cooperativa o adoptar la forma jurídica propia de la actividad que desarrolla, en los casos que existiese; esto es, ser una empresa propiamente agraria. En efecto, la cooperativa, como una forma de organización empresarial, es mejor para que un productor rural haga que su propiedad cumpla una función social y que su propiedad puede transformarse de propiedad familiar en empresa rural (Ladeira, 2000).

Puede ser una figura del derecho común de acuerdo con la actividad específica desarrollada por la empresa. En Francia, si se trata de una simple actividad agrícola, sería de derecho civil, y si el objeto social consiste en una actividad industrial o comercial, sería de derecho mercantil (Gide, 1969).

Para Elgue (2006) no se puede establecer a priori cuál es la forma más apropiada para organizar a los pequeños productores. En cada caso, según el tipo de producción, la fase de la producción que se procura asociar y/o la idiosincrasia del

grupo humano en cuestión, se deberá escoger aquel agrupamiento que mejor se adapte.

Las formas asociativas de interés común sin fines de lucro (fundamentalmente las asociaciones y las fundaciones) aparecen como más propicias para efectuar tareas de promoción, asistencia, capacitación y tutorías, siendo las cooperativas las más adecuadas para afrontar la producción y la comercialización en los mercados formales, ya que las asociaciones no pueden operar comercialmente para el mercado.

En este sentido, en algunas situaciones, cuando se esté en condiciones de optar por la formalización se deberá evaluar si no es adecuado combinar sociedades comerciales (que pueden estar integradas –a su vez- por asociaciones, personas y cooperativas) o, a la inversa, cooperativas que tengan como asociados a asociaciones e incluso a sociedades comerciales como las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades anónimas.

Observa Sanz Jarque (1974) que en Latinoamérica se ha adoptado la denominación de cooperativa para una gran variedad de asociaciones o sociedades agrarias de la más diversa naturaleza y finalidad, algunas de las cuales llegan a salir del esquema meramente privado para adentrarse en el campo de las sociedades mixtas o de las organizaciones profesionales con funciones casi públicas.

OBJETO

Esencial

El objeto central o fundamental de la empresa agraria solidaria consiste en la realización de todo tipo de operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de los asociados, de sus elementos o componentes y de la empresa, así como para la mejora de la población agraria y del desarrollo del medio rural, o la atención de cualquier otro fin o servicio que sea propio de la

actividad agrícola, ganadera o forestal o esté relacionada directamente con ellas (Botana, 1999). De manera que el objeto social de la cooperativa debe ser el mismo objeto que desarrollan sus miembros (Márquez-Lobillo, 2013)

Para Meinen (2002) en el caso de las cooperativas de productores rurales la actividad fundamental es trabajar con productores agropecuarios, suministrándoles insumos y recibiendo de ellos el resultado físico de sus cultivos o criaderos, cuyos ítems, reunidos en escala (procurando mayor poder de cambio y reducción de costos) comercializan libremente en el mercado. Alternativamente a la monetarización directa de la producción, las cooperativas (que dispongan del sector de transformación /agroindustria) en muchos casos, convierten la materia prima en productos de mayor valor agregado (verticalizando el proceso productivo) incrementando, igualmente, las ganancias para sus asociados

En concreto, el objeto de la cooperativa agraria es el mejoramiento de la explotación misma de sus miembros, de su actividad de explotación agraria. Entendido ello, dice Coronado (2001) no habrá obstáculo para que la cooperativa pueda cumplir su objeto mediante la realización de todo tipo de negocios con terceros, ni tampoco para que, como actividad accesoria o instrumental, preste otros servicios individuales a los socios, que redunden en su beneficio.

Específicos

Ya en forma específica, los objetivos de estas empresas serían muy numerosos y diversos, entre otros, mejorar las explotaciones individuales de los miembros; obtener rebaja de los costos de producción; la conquista de mercados; el fomento del ahorro de los miembros y mejor empleo de los excedentes; la obtención de financiamiento que puede ser individual, colectivo o solidario, tanto de ejercicio como complementario; la supervisión del uso de los créditos acordados; seguros mutuos; la asesoría y asistencia técnica; capacitación, adiestramiento; organización de la protección social; suministro de insumos; contratación de trabajadores temporeros para las necesidades de sus miembros; construcción, mejoras, mantenimiento; mecanización; almacenamiento; embalaje; transporte y

distribución; etc. Igualmente, la gestión y utilización del agua de riego, la administración, exploración y la conservación de las respectivas obras y equipamientos de riego, cuando la ley permita que puedan ser administradas o gestionadas por cooperativas (Portugal, 1999).

Un objeto específico de la empresa agraria solidaria es la celebración de *contratos agroalimentarios* para la comercialización de productos agropecuarios de sus miembros (operaciones de tráfico comercial de productos) como una forma de integración dentro de sistemas agroalimentarios de los sectores productivos y los sectores de transformación y comercialización de estos productos agroalimentarios (Duque-Corredor, 2006).

Objeto adicional

Las actividades de transformación de productos y protección medioambiental son actividades conexas a la propia actividad directa agraria, y se discute la conexión en las actividades agro turísticas, considerándose como una actividad complementaria impulsada por la propia Unión Europea especialmente como complemento de rentas de productores agrarios de zonas desfavorecidas, en la nueva concepción comunitaria de la multifuncionalidad de la actividad agraria, contemplada como un conjunto de funciones alimentarias, paisajísticas y ecológicas (Argudo, 2007).

Para Duarte (2009) es importante destacar que las cooperativas deben prestar atención no sólo al mercado de producción y a la comercialización de los productos agrícolas, sino abrirse a los nuevos nichos que surgen, como los llamados Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) previstos en el Protocolo de Kioto, que permiten a los países que se han comprometido a reducir los gases que generan el incremento del efecto invernadero, comparar acciones de reducción realizadas en países en desarrollo, como Brasil. Esta es una alternativa que puede rendir mucho más a las cooperativas y los primeros resultados ya están probados.

También, como en el caso de las cooperativas integrales, estar comprometidas con una revalorización del trabajo del campo y en el campo, con la práctica local, con la producción cercana, con la producción agroecológica, el policultivo y la diversificación productiva; cooperativas y asociaciones comprometidas con un consumo responsable y politizado, un consumo de productos naturales, cercanos y de temporada, sanos y de calidad, junto con el establecimiento de circuitos cortos de distribución, mercados locales y de intercambios directos. Cooperativas comprometidas socialmente con el reconocimiento de una vida digna en el campo, con la agricultura campesina como sustento familiar en el medio rural, y como instrumento también de organización social en las zonas urbanas (Ortiz, 2013).

LOS MIEMBROS: REQUISITOS

Los requisitos necesarios para ser miembro de una empresa solidaria agraria dependen del tipo de empresa de que se trate (cooperativa, caja agraria, asociación civil no lucrativa, etc.); de lo establecido en la ley que la regula y, sobre todo, de lo que disponga el estatuto.

Se considera que es posible establecer limitaciones para el acceso a una cooperativa, tanto por motivos de la actividad del aspirante a ser asociado, como por criterios puramente económicos, como pueden ser los derivados del exceso en la oferta o demanda o la imposibilidad de que la estructura económica de la entidad absorba más producciones (Coronado, 2001).

Entre los principales requisitos que se pueden establecer se encuentra:

Tener un determinado vínculo geográfico:

Residir o tener su explotación agropecuaria en una determinada área geográfica, o ámbito territorial establecido en el estatuto. Este debería prever los casos de las explotaciones en parte enclavadas en ese ámbito y en parte no, en cuyo caso, la empresa no estaría obligada necesariamente obligada a darle servicios respecto de la parte de la explotación que excede el límite estatutario (Mayorga, 2013).

Ser titular de una explotación agraria (agrícola, ganadera o forestal).

No se requiere ser propietario sino que perciba los rendimientos económicos de la explotación y asuma los riesgos de la misma; que posea bajo cualquier título (arrendamiento, usufructo, aparcería, entre otros) la dirección y gestión de la explotación que genere el aprovechamiento de la misma. En cuanto al aparcerero, no se reconoce como titular si no hay un reparto de los beneficios del cultivo sino que los titulares pagan a los agricultores por el cultivo de la finca (Mayorga, 2013).

Ejercer el derecho del propietario de la tierra o de su poseedor para organizar, por sí mismo o con otras personas, la actividad productiva, mediante la constitución y funcionamiento de unidades económicas, principalmente para concurrir al mercado y diversificar su producción para satisfacer las nuevas demandas sociales de conservar el medio ambiente y el carácter multifuncional de la actividad agraria (Duque Corredor, 2006).

Podría, también, ser una persona socia de una entidad de economía social llamada en España la Explotación de Titularidad Compartida de Explotación Agraria (TC) bien sea *ex novo* bien por transformación de la anterior explotación de titularidad unipersonal. Se trata de una nueva figura de unidad económica sin personalidad jurídica independiente, cuyos titulares son ambos miembros de un matrimonio o de una pareja <<con análoga relación afectiva>>, con una participación paritaria (50%/50%) en derechos y obligaciones.

Aunque el ejercicio de los derechos sociales en la cooperativa puede realizarse por cualquiera de las personas titulares, indistintamente, los actos de administración, disposición, enajenación o gravamen requerirán el consentimiento, la intervención de ambas. Y la responsabilidad por las operaciones de la TC con la cooperativa será directa, personal, solidaria e ilimitada para las dos personas titulares (Senet, 2012).

Ejercer una *actividad profesional semejante o común*,

Que sería la condición de ser agricultor aunque no en general, sino que depende del principal rubro de producción de los miembros, por ejemplo, ser productor de café, de leche, de pollos. La actividad profesional de naturaleza agrícola desplegada por la persona debe ser principal aunque no exclusiva (productor; campesino; pescador).

Considerada de forma extensiva comprende un cierto número de personas asimiladas. Por ejemplo, las personas que posean en la circunscripción intereses que entran en el objeto social, aunque ello no concierne sino a los productores en estadio primario y no a los compradores – proveedores de productos agrícolas (Gide, 1969).

Igualmente, podrían ser miembros los titulares de explotaciones que no sean profesionales de la agricultura y los titulares de derechos diversos sobre esas explotaciones, por lo que el arrendatario, sea o no profesional de la agricultura y no el arrendador sería el legitimado; lo mismo que lo sería el usufructuario y no el nudo propietario (Coronado, 2001).

Para la jurisprudencia italiana (Cass. 13/1/1986, en Casarotto, 2009) no se requiere que los socios de la cooperativa sea cultivadores en sentido estricto, pudiendo ser solamente trabajadores, en cuanto el emprendedor es la misma cooperativa que por su particular estructura utiliza el trabajo de los socios en el cultivo del fundo y no puede no ser asimilada al cultivador directo.

La cooperativa agrícola va asimilada al cultivador directo, aunque sus socios sean trabajadores, en cuanto sujeto titular del derecho como emprendedor agrícola, y la misma cooperativa, por su particular estructura, utiliza en el cultivo del fundo el trabajo de los propios socios (Cass. 21/7/2006).

En la cooperativa agrícolas se realiza una identificación orgánica de los socios en la estructura jurídica y funcional del ente, en el sentido que la actividad

empresarial y la misma calificación de cultivador directo a los fines de la adquisición de los correspondientes beneficios y derechos, son referidos a la sociedad, la que se beneficia del trabajo de los socios en el cultivo del fundo.

La *edad necesaria* puede ser la mayoría de edad ordinaria, aunque, dada la madurez prematura que generalmente alcanzan los menores en el sector agrario, la edad necesaria podría establecerse en menos años que la ordinaria (de 16 años).

Sobre la autorización del representante legal y del Juez, se distingue los casos en que el acto de asociación es un acto de administración de cuando sea un acto de disposición. Salvo el caso en que el ingreso a la empresa comporte la disposición de los bienes, lo normal es que la transmisión de la cosecha, de los frutos o de los productos de la explotación no son sino actos de pura administración (Coronado, 2001).

Entrega

Comprometerse a entregar la totalidad (o parte) de los productos que produzca, o hacerlo con preferencia a la empresa, según el plan de producción establecido para su explotación agropecuaria, en los plazos, cantidades y calidades previstas.

Otras

El cumplimiento o la adaptación a las exigencias de la empresa establecidas necesariamente en el estatuto, por ejemplo, tener estabilidad financiera; eficiencia productiva y desarrollo de la estrategia de gestión planteada por la empresa.

RÉGIMEN JURÍDICO

Sobre la libre adhesión:

Se discute acerca de la vigencia del principio de libertad de adhesión en las cooperativas agrarias. Algunos piensan en la conveniencia de la admisión obligatoria de los campesinos pobres y que se obligue al trabajo agrícola

asociado, pero de acuerdo con el servicio y no con la explotación, manteniendo intocado el principio de reparto de excedentes de acuerdo con el trabajo personal aportado por el asociado o su familia (Ortiz, 1968).

Es generalmente aceptado que el ingreso a una cooperativa pueda ser una condición necesaria para ser beneficiario de los programas de Reforma Agraria. En Cuba, para ser usufructuario de tierras ociosas, actualmente se exige estar vinculado a la cooperativa de créditos y servicios que corresponda (Díaz, 2009).

Sobre las personas naturales o jurídicas

Pueden ser miembros las personas naturales que cumplan los requisitos previstos en la ley y el estatuto. Además, en muchos casos pueden serlo las entidades públicas territoriales menores y de Fomento y demás personas de derecho privado.

En Galicia, para algunos, las cofradías o asociaciones tradicionales, religiosas, de mutualidades, con o sin personalidad jurídica pueden ser miembros de las cooperativas agrarias, siempre que hubiese norma expresa; otros, la aceptan de forma tácita y otros optan por la negativa. Sin embargo, Tato (1998) ha destacado que las cofradías de pescadores, por su propia naturaleza, resultan absolutamente incompatibles con la estructura y los principios cooperativos.

En Brasil se admite que ingresen a las cooperativas de pesca y de productores rurales las personas jurídicas como los clubes de jóvenes rurales, microempresas rurales siempre que practiquen las mismas actividades de los asociados, esto es, agricultura, ganadería o extracción.

En sentido contrario, no podría hacerlo el asociado propietario de una firma privada que opera en el mismo campo de actividades económicas de la cooperativa, ya que dicha empresa le hace competencia a esta, lo que está prohibido por la ley (Périer, 2001).

Número de asociados

Generalmente el número mínimos de miembros requerido es menor al exigido para otros tipos de empresas, entre dos, tres y cinco. Muchas veces el número de miembros está limitado a la capacidad de procesamiento que tiene la cooperativa, o de acuerdo con el mercado de que disponga. En los casos de cooperativas especiales, pequeñas o simplificadas, se pone un tope al número de miembros (por ejemplo, 20) que al superarse, impone el cambio de forma jurídica.

Voto

Lo común es que el voto sea igualitario (un miembro, un voto). Sin embargo, sobretodo en Europa, se asiste al sistema de voto ponderado, según el patrocinio de los miembros en términos de entrega de productos; o según otros criterios (rebaño, superficie, etc.). Modernamente se acepta que el estatuto establezca un voto plural ponderado, en proporción al volumen de la actividad que realice cada asociado, con un límite máximo que puede ser de hasta tres o cinco votos, siempre que ninguno de ellos pueda tener más de una tercera parte del total de votos.

Como señala Basañes (2003) en la experiencia internacional se encuentran casos donde los socios están prefiriendo modalidades que permitan alguna proporcionalidad entre el uso y el voto. Las razones de dicha elección son variadas, pero quizás la principal es que se procura jerarquizar en mayor medida el carácter de usuario que tiene el socio de una cooperativa. El razonamiento sería: si apporto recursos sustanciales a la cooperativa y uso de sus servicios en forma intensiva, no estoy dispuesto a que socios que han realizado sólo un aporte simbólico, y que usan en forma muy marginal la cooperativa, terminen teniendo el control.

Frente a ello las estrategias son variadas, desde limpiar padrones con socios inactivos pero que conservan sus derechos políticos, hasta restringir el ingreso de productores que no realizan un aporte mínimo y una entrega mínima de producción. O dar mayor cantidad de votos a quienes usan en mayor medida los servicios de la cooperativa.

Voto familiar

En Brasil es admitida la credencial dada por el asociado a su hijo para que ejerza el voto a condición que este ejerza la misma profesión del padre y en la misma unidad familiar, en cuanto unidad productiva. Así, el padre agricultor podrá acreditar a su hijo, desde que este también sea agricultor y trabaje en la misma unidad familiar. La medida no autoriza la acreditación al hijo no ligado a la actividad productiva puesto que si esto fuese autorizado, la cooperativa correría el riesgo de descaracterizar su *quórum* de electores, al punto de dejar a los “doctores”, hijos de agricultores, decidir sobre el destino de la cooperativa, limitación a establecerse en los estatutos (Périer, 2001).

Operaciones con terceros

En las empresas agrarias se acostumbra flexibilizar las limitaciones para operar con terceros, en razón que en ellas el resultado de la actividad de los miembros está condicionado en gran medida por factores externos (abundancia o no de cosechas, etc.) lo que hace imprescindible, para una correcta planificación empresarial, que se cuente con margen superior de maniobra (Coronado, 2001). En contra, se sostiene la reserva de operaciones en forma exclusiva sólo con los miembros, salvo excepciones.

Sustitución de la condición de miembro:

La ley de Galicia de 1998 dispone que en el caso de que un asociado deje de ser titular de una explotación agrícola, podrá ser sustituido en su condición sin necesidad de transmisión, por quien lo sustituya en la titularidad de la explotación, con base en cualquier título admitido en derecho.

Esta sustitución comportará que el sustituto se subrogue en todos los derechos y obligaciones contraídos por el sustituido con la cooperativa, o que sean inherentes a su participación en calidad de asociado de aquella. Además, el sustituto debe cumplir los requisitos exigidos para adquirir la condición de asociado y, asimismo, tendrá que ser admitido por el órgano de administración (Botana, 1999).

Como se ha visto, en las empresas agrarias solidarias, los miembros deben ser titulares de explotaciones agrícolas de determinados rubros en un área geográfica determinada, además que la actividad profesional (de naturaleza agrícola) desplegada por la persona debe ser principal aunque no exclusiva.

Sin embargo, en el caso de la agricultura urbana, se trata de personas que viven en zonas urbanas, que si bien realizan actividades agropecuarias, no son titulares de explotaciones agrícolas, su actividad profesional no es la agrícola sino más bien de naturaleza urbana, que realizan actividades agrarias complementarias a su actividad principal.

En Cuba, la agricultura urbana adopta múltiples formas según el método agrícola de producción que desarrolla y el tipo de organización social o productiva que adopta, tales como:

1. Los Huertos Populares, Patios o Parcelas Familiares,

Cuentan con el mayor número de participantes, representan la forma con mayor difusión de la agricultura urbana. Estos son jardines individuales o compartidos por agrupaciones de vecinos sobre tierras vacantes entregadas por el Estado o agricultores particulares que cultivan en sus propias parcelas de tierra, terrazas o patios.

En general, estos productores se organizan de manera colectiva a través de la creación de Grupos de Parceleros y Horticultores que facilitan el intercambio de información y conocimientos entre sus miembros.

Además, estos grupos son aprovechados por el Estado como intermediarios para la distribución de recursos agrícolas y la realización de talleres de capacitación con técnicos del gobierno.

³² Hanón, 2016

Los Patios y Parcelas, representan una forma de agricultura comunitaria y familiar donde la producción es destinada principalmente al autoconsumo y donde el trabajo está basado en la mano de obra familiar.

2. Los Autoconsumos

Son jardines en manos de instituciones públicas como escuelas, cafeterías, hospitales o fábricas con el objetivo de producir alimento para aprovisionar las cantinas de estos establecimientos. Los eventuales excedentes de la producción son vendidos a los trabajadores de estos organismos o al público en general (Douzant-Rosenfeld, 1999).

3. Huertos intensivos

Finalmente, existen también dentro de la agricultura urbana, métodos específicos de producción agrícola ecológica a pequeña escala tales como los Huertos Intensivos (parcelas de tierra donde se aprovecha la fertilidad natural del suelo y son enriquecidos continuamente con materia orgánica),

4. Huertos Organopónicos

Huertos realizados en canteros protegidos por gualderas donde se incorpora un sustrato de materia orgánica mezclada con suelo). Estos últimos son creados con el apoyo estatal en el seno de los autoconsumos, de las cooperativas o por agricultores privados y son ideales para cultivar en áreas improductivas o suelos degradados de los espacios urbanos.

Sin embargo, aunque la instalación de los Organopónicos es financiada por el Estado, los trabajadores tienen la completa gestión de los mismos.

Los Organopónicos son una de las formas más productivas de agricultura urbana, pudiendo alcanzar rendimientos de más de 20kg por m². Ellos permiten producir a lo largo del año diferentes cultivos hortícolas en rotación, los cuales luego son vendidos libremente a la población, pero a precios de venta fijados por el Estado.

Asimismo, estas instalaciones ofrecen al público una gran variedad de productos generalmente no incluidos en el carnet de aprovisionamiento tales como lechuga, espinaca, albahaca, tomate, arvejas, etc. y a precios más ventajosos que el de los mercados libres campesinos.

Referencias

- Argudo, J. (2007). La multifuncionalidad de las instituciones jurídicas asociativas agrarias en las políticas de desarrollo rural y regional, *Revesco 92, Monográfico*. Madrid
- Basañes, C. (2001). Nuevas estrategias de las cooperativas agropecuarias. *Estudios cooperativos, 8*. Montevideo, Universidad de la República
- Botana, M. (1999). As cooperativas Agrarias. *Estudios sobre a lei de cooperativas de Galicia*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia
- Casarotto, G. (2009). La difficile prelazione delle società (cooperative e di persone). *Rivista di Diritto Agrario, anno 88, Fasc. 2*. Milano, Giuffrè
- Corral, V. y Marshall, C. (2006). Cooperativas agrarias en Argentina. *Seminario de tesis organización empresaria*, Buenos Aires, Universidad de Cema
- Díaz, B. (2009). Decreto Ley 259 y desarrollo del sector cooperativo en Cuba. *Segundo seminario internacional del observatorio iberoamericano de economía social y cooperativa*. Santiago-Chile, Obiescoop
- Duque Corredor, R. (2006). Convenios de asociación de mejoramiento y modernización de unidades productivas para el fomento del desarrollo rural y la seguridad agroalimentaria. *I Congreso Latinoamericano de Derecho Agrario*. Mérida
- Elgue, M. (2006). Elementos para el análisis funcional y normativo de las distintas formas jurídicas. *Formas asociativas para la agricultura familiar*. Buenos Aires, Ladeira, M. (2000). Cooperativas: novo perfil para a figura dos cooperados. *Direito Agrário Brasileiro*. LTR.
- Gide ; Loyrette ; Novel. (1969). Les Coopératives Agricoles dans le marché commun. *Etudes Comparées, régime juridique, fiscal, social et financier*. Paris. Dictionnaires André Joly
- Hanón, I. (2016). Agricultura urbana y autogestión en Cuba. *La economía social y solidaria en América Latina: nuevas prácticas*. París, Recma
- Márquez-Lobillo, P. (2013). El objeto social de las cooperativas agrarias. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia, Tirant lo Blanch

- Mayorga-Toledano, M. (2013). Cooperativas agrarias. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia, Tirant lo Blanch
- Meinen, E. (2002). As sociedades cooperativas na constituição federal. *Aspectos jurídicos do cooperativismo*. Porto alegre. Sagraluzzatto
- Moirano, A. (2010). *Brasil y las cooperativas de trabajo*. Buenos Aires
- Ortiz, M. (1968). *Aspectos del problema agrario latinoamericano y la organización cooperativa*. Quito. Casa de la Cultura
- Ortiz, S. (2013). La ley de integración de cooperativas. Otra vuelta de tuerca mercantil. *Soberanía alimentaria, 13*. Valencia
- Périus, V. (2001). *Cooperativismo e Lei*. São Leopoldo. Unisinos
- Qüesta, J. (2006). *Cooperativas de Comercialización o Transformación de Productos Agrarios (Su Agrariedad)*. Santa Fe-Argentina
- Sanz Jarque, J. (1974). Curso de Cooperación. Temas de estudio de los cursos I, II y III. Cooperación. *Teoría y práctica de las sociedades cooperativas*. Valencia. Universidad Politécnica de Valencia
- Senet, M. (2012). La ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos en las entidades de economía social. *Revista jurídica de economía social y cooperativa, 23*. Valencia, Ciriec
- Tato, A. (1998) La nueva Legislación Cooperativa en Galicia. *La legislación |cooperativa en España*. Valencia. Ciriec, 1998

69. FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA AGRARIA SOLIDARIA

Recursos económicos. La cuenta corriente cooperativa agraria. Resultados del ejercicio. Integración. Relaciones con el Estado

RECURSOS ECONÓMICOS

Patrimonio

El patrimonio de la empresa agrícola se constituye según el tipo de que se trate, aunque –en general y en condiciones semejantes- las empresas colectivas deberían tener un mayor patrimonio que las formas individuales agrarias, de manera que:

El patrimonio de las cooperativas agrarias de trabajadores-asociados

Se compone de las tierras -generalmente de propiedad colectiva de la empresa- bien sea por aportes temporales o definitivos las mismas de parte de sus miembros; por compra a terceros o por adjudicaciones –onerosas o gratuitas- hechas por el Estado; por las bienhechurías creadas en ellas (galpones, caminos, cercas, canales, drenajes, defensas, electrificación); los demás bienes agropecuarios, medios culturales, recreativos y otros bienes aportados por sus miembros o adquiridos por compra o cualquier otro título, así como los construidos por la empresa; los animales y las plantaciones, la producción agropecuaria y otras producciones pertenecientes a la cooperativa, así como la producción forestal; las viviendas construidas, adquiridas o entregadas a la cooperativa; las reservas acumuladas y los recursos financieros propios.

El patrimonio de las cooperativas de productores agrarios asociados

Está formado por las edificaciones, instalaciones, maquinarias, equipos, instrumentos agrícolas y otros bienes que hubieren sido adquiridos (o transferidos o donados) por la cooperativa; por las aportaciones de los asociados, así como

por los fondos y las reservas de carácter irrepartible que hubiese constituido y acumulado la empresa.

Aportaciones

1. En las empresas colectivas

Los aportes de los asociados-trabajadores además de las tierras, pueden consistir en la propiedad, usufructo, arrendamiento o uso de los medios de producción, además de aportes en dinero (generalmente muy reducidos) o en trabajo personal y directo.

2. En las empresas de productores asociados

Los aportes de los asociados son la base esencial de los recursos de la entidad (incluida la suscripción inicial del aporte al capital social) los que normalmente son proporcionales a las tierras disponibles de los mismos, a los productos entregados, a los insumos adquiridos, al grado de utilización potencial de los servicios de cada miembro, reales o comprometidos etc.

3. También, los aportes suelen establecerse en función de variables agronómicas.

Como número de hectárea o de áreas cultivadas, número de plantas en producción, de cabezas de ganado o kilogramos de frutos.

Igualmente, puede estar en relación con el movimiento financiero del miembro o equitativo a los productos a ser comercializados, beneficiados o transformados, vale decir, en armonía con la producción cooperativa experimentada o esperada en el momento de la adhesión a la entidad, en conformidad con las reglas del estatuto (Branco, 2003).

4. En casi todas las cooperativas agropecuarias se da un proceso de capitalización compulsiva sobre la base de la retención de un determinado porcentaje sobre la producción entregada, que consigue elevar el capital social. Se trata, entonces, de una obligación de hacer por parte del asociado, quien se torna deudor de esa prestación. Los actos de capitalización descritos son obligaciones de hacer que, en la esfera del Derecho Cooperativo son actos cooperativos (Périus, 2001).

Sin embargo, ello puede producir que una minoría de asociados –grandes productores- contabilicen la mayoría del capital. Ello, a su vez, genera un grave riesgo, que es el de desvío de la producción, motivado exactamente por la obligatoria entrega de los productos, con un descuento a título de capitalización (Périus, 2003).

5. Los miembros pueden pagar cuotas periódicas para financiar el funcionamiento administrativo de la empresa, las que tienen el carácter de ingresos del ejercicio porque no integran el capital social ni son reintegrables.

*Financiamiento*³³

En términos generales, puede decirse que la cooperativa debe tratar de hacerse económicamente autosuficiente. Hay una excepción a esta regla, excepción que se aplica en particular a las cooperativas de comercialización. Cuando no se requieren grandes cantidades de dinero más que durante unas cuantas semanas o meses, de ordinario para el traslado de algún producto de temporada, es antieconómico que la cooperativa utilice dinero de su capital en acciones o de su fondo rotatorio, que devenga interés durante todo el año, ni tampoco que inmovilice reservas con tal objeto, que quedarían ociosas en las demás estaciones del año.

Si le es posible obtener algún préstamo, o sobregiro, de cualquier banco cooperativo, oficial o privado, durante el breve período para el que lo necesita y a tipos razonables de interés, esto constituiría la fuente más barata de capital transitorio, y de ella deberá sacar el mayor partido posible la cooperativa.

Si no obtiene préstamos debe negociar un acuerdo con el banco o sociedad de crédito, en virtud del cual puede el afiliado acudir al banco inmediatamente, y con el recibo que se le ha dado por el producto entregado y, bajo la garantía de ese

³³ Digby, 1956

recibo, tomar dinero a préstamo para ir tirando hasta que su cooperativa haya vendido lo suficiente para comenzar a pagar a sus socios.

Transmisión de aportaciones

Se admite el traspaso de los aportes a los familiares, a los herederos, o a otros miembros, en especial, a personas que convivan con el miembro o a terceros. En España se produce de modo ordinario y constante la sucesión en la titularidad de la empresa agraria de padre a hijo por causa que no es el fallecimiento del primero.

Un ejemplo es por jubilación. En este caso, el padre se da de baja, la cooperativa liquida sus aportaciones y el hijo solicita la admisión haciendo la aportación mínima, con lo que se descapitaliza la empresa. Borjabad (2002) plantea que debería acordarse la transmisión obligatoria e íntegra de las aportaciones del padre al hijo al mismo tiempo que la transmisión de la titularidad de la empresa agraria por causa que no sea el fallecimiento.

LA CUENTA CORRIENTE COOPERATIVA AGRARIA.

*Concepto*³⁴

La empresa agraria tiene por objetivo prestar servicios de distinta índole a sus miembros, fundamentalmente de suministro de insumos necesarios para el ejercicio de su actividad agrícola, esencialmente la producción, y –al mismo tiempo- comercializar esa producción.

A tal efecto, les suministra a sus miembros bienes (semillas, fertilizantes, agroquímicos, combustible) y les presta servicios de clasificación, transporte, almacenamiento, procesamiento, etc., sin pago inmediato, sino que se le acredita a una cuenta, a ser cubierta, una vez que la cooperativa, en el caso, venda la

³⁴ Qüesta, 2006

producción que el mismo asociado le ha entregado para su comercialización. Y todo ello se registra en una "cuenta" en que se llevan sumas de crédito por un lado y deudas por el otro.

Con lo percibido por la venta de la producción se asienta en la cuenta que cada asociado tiene, surgiendo débitos y créditos a favor de la entidad o de sus miembros y que según es práctica, los créditos se pueden reclamar en cualquier momento sin que sea necesario requerimiento alguno, habiendo adquirido la pericia contable practicada en los libros validez significativa para acreditar estos saldos.

Naturaleza

1. Para unos, únicamente existe una cuenta simple o de gestión en virtud de la cual el asociado entrega a la cooperativa su producción para su venta evitando el intermediario, y esta a su vez abre a favor del asociado una "cuenta de crédito" a compensar con la liquidación del producto entregado, una vez realizada su venta, lo cual es de la esencia de las cooperativas (Superior Tribunal del Chaco; Sala 1, 26/11/1962, *en*, Corbella, 1990). En este sentido, según Saleme (1997) La cuenta corriente "cooperativa" no es otra que la cuenta corriente mercantil reglada por el Código de Comercio, y el saldo de ella es perfectamente exigible por el cuentacorrentista o por la cooperativa, según el caso.
2. Sin embargo, prevalece la opinión de que se trata de un acto cooperativo complejo, formado por las operaciones sucesivas realizadas entre la cooperativa y su asociado en cumplimiento del objeto social, representado por entregas recíprocas de bienes, servicios o valores, sin que esta continuidad fije al acto un estado de dependencia por no existir una situación en expectativa, ya que las partes podrán exigirse en cualquier momento el cumplimiento de las prestaciones comprometidas. Pero, además, no hay un doble orden de relaciones jurídicas que enfrenten intereses contrapuestos, sino un concepto integrador de la relación social

(Corbella, 1990). En la cuenta corriente cooperativa la obligación preexistente se extingue y nace otra diferente.

Como lo establece la Cámara Civil de Río Tercero, Argentina, 12/6/1995, en: msmurd, La Ley S.A. 2004, "La cuenta corriente cooperativa no está regulada por el derecho mercantil ni por el derecho civil, por lo cual, en caso de conflictos, la primera fuente a la que se debe acudir es la propia ley "...La naturaleza jurídica de las cuentas corrientes cooperativas cabe conceptualizarla como contrato sui generis y en consecuencia cabe recurrir a la costumbre como fuente del derecho (costumbre *praeter legem*)".

RESULTADOS DEL EJERCICIO

Naturaleza:

Los resultados positivos del ejercicio pueden ser en todo o en parte irrepartibles, destinándolos a la capitalización social o a financiar el desarrollo comunal, de acuerdo con lo establecido en el estatuto.

Además de las reservas y fondos ordinarios de las empresas solidarias, en las agrarias se crean otros especiales como son:

Cuentas de asociados

En Holanda, las cooperativas agrícolas han establecido unas cuentas de asociados, formadas por parte del excedente que no se distribuye entre ellos, pero que queda en la cooperativa como una cuenta individualizada a nombre de cada uno y por la que éste recibe un interés (Moyano, 1993).

El proceso de capitalización compulsiva en base a la retención de determinado porcentaje sobre la producción entregada es una forma de elevar el capital social. Pero, señala Périus (2001) en Brasil ello está generando un grave riesgo que es la desviación de la producción, motivado exactamente por la entrega obligatoria de los productos, con un descuento, a título de capitalización.

Reserva para contingencias:

Se aconseja crear una reserva llamada de contingencias, constituida por fondos colectivos constituidos con porcentajes de los excedentes, o directamente de la producción; su monto puede guardar relación con el patrimonio social o con el ahorro de los miembros. Es usado en períodos de escasez o para solventar situaciones económicas difíciles debidas a catástrofes naturales u otras causas no cubiertas por el seguro, para garantizar la vida económica de la cooperativa.

Fondo de operaciones

Igualmente, se crea un fondo de operaciones dedicado a solventar los gastos y erogaciones del próximo año, aunque pueden usarse para a la adquisición de medios básicos y de rotación, construcción de viviendas y de instalaciones productivas y sociales, actividades de investigación y capacitación, etc.

Reserva para inversiones

También, un reserva para inversiones, destinada a renovar o a reponer la capacidad productiva de la empresa. Está constituida por porcentajes de los excedentes líquidos anuales provenientes de las operaciones con los miembros, y un porcentaje de los excedentes líquidos anuales provenientes de operaciones con terceros, a definir por la asamblea a propuesta de la dirección.

INTEGRACIÓN

Fundamento

Es un hecho generalizado que las cooperativas pequeñas pueden tener grandes dificultades para llegar a aplicar técnicas de industrialización y estrategias de marketing. Muchas de esas cooperativas siguen siendo simples suministradores de materias primas a la industria de transformación, tratándose de una situación casi igual a la de los agricultores aislados.

Para hacer frente a esta situación, si la cooperativa tiene limitaciones para su crecimiento puede integrarse en cooperativas de segundo grado que por su mayor tamaño si pueden dominar dichas técnicas y estrategias. La creación de cooperativas de segundo grado permite el aumento de la actividad así como un aumento del poder de negociación.

Se trata de un aumento de la actividad en sentido horizontal pero suele ir acompañado de un aumento vertical dado que las cooperativas de segundo grado suelen llevar consigo un nuevo avance en el proceso de comercialización igual que sucede en las cooperativas de primer grado (Caldentoy, sf).

Las cooperativas de base se integran en cooperativas de segundo grado, especialmente en el área de la comercialización, siendo estas las especialistas en el mercado en base a sus capacidades distintivas (conocimiento del mercado, cartera de productos diversificada, etc.) encargándose de comercializar la totalidad o parte de los productos confeccionados por las primeras. De esta forma, las cooperativas de primer y segundo grado, a través de la asociación que establecen, complementan sus recursos y capacidades, produciéndose un desarrollo de sus miembros y una mejora de la competitividad de la relación (Arcas, 2001).

Funciones:

1. La función de la integración entre cooperativas agrarias es la de coordinar y aunar esfuerzos concentrando las producciones de varias cooperativas, o creando cooperativas de segundo grado, o fusionando varias cooperativas municipales o comarcales en una más amplia, provincial o que abarcara todas las dedicadas a una misma actividad o a varias actividades complementarias, en una o en varias regiones, hasta llegar a ámbitos nacionales, transfronterizos e, incluso, internacionales.
2. Puede tratarse de centrales de acopio locales o zonales; laboratorios, centros de pesaje, de abastecimiento de insumos; silos; plantas procesadoras, agroindustrias, etc. Igualmente, prestar servicios especializados que requieren mayor escala como procesamiento de

productos, envasado o asistencia técnica especializada y, por otro lado, coordinar y planificar la producción de las diferentes cooperativas en función de las necesidades de los mercados. La integración de cooperativas proporciona la posibilidad de crear cadenas multiproducto, que permiten diseñar y poner en práctica estrategias de mercado propia, mediante la creación de marcas, que penetran directamente en los mercados de consumidores (Moyano y Mataix, 2005).

Así como lo es en las cooperativas de base, en las de segundo grado se establece en el estatuto la obligación para sus adheridas de comercializar por su intermedio, salvo causas insalvables debidamente justificadas de beneficio común y por permisión temporal, toda la producción que reciban de sus asociados o produzcan, con el pago de una indemnización consistente en un porcentaje del valor de la producción que la cooperativa derive a otro destino y/o destinatario.

Acuerdos intercooperativos agrarios

Pueden darse los acuerdos inter-cooperativos, esto es, convenios suscritos con otras cooperativas agrarias para que tanto las cooperativas como los miembros realicen operaciones de suministro o entrega de productos o servicios con la otra cooperativa vinculada por el acuerdo.

La principal consecuencia de estos acuerdos es que las operaciones efectuadas en su marco tendrán la misma consideración de operaciones cooperativizadas efectuadas por la cooperativa con sus propios asociados (Botana, 1999) y que son consideradas como operaciones internas.

Intercambio intercooperativo

Lo más lógico sería que las cooperativas agrarias celebren convenios con las cooperativas de consumo para comercializar la mayor parte de su producción con las cooperativas de consumo, de manera de acercar lo más posible los productores cooperativizados a los consumidores cooperativizados, disminuyendo

las etapas intermedias y con ello, disminuyendo precios para los consumidores y aumentando los percibidos por los productores.

Sin embargo, esta estrategia se ve dificultada por varios problemas³⁵:

1. Ideológicos

Las diversas concepciones ideológicas y económico-políticas de los socios de las cooperativas de consumo (más liberales y colectivistas) y de los socios de las cooperativas agrarias (más conservadores e individualistas).

2. Problemas de índole económica:

Las fluctuaciones naturales de la producción agropecuaria y las dificultades de distribución y colocación ponen tan serio impedimento al intercambio intercooperativo como los cambios en el poder adquisitivo y el gusto del consumidor.

3. El problema de los precios.

Tanto los productores agrarios como los consumidores esperan de la formación de los precios un aumento de sus ingresos reales. Se plantea en seguida la cuestión de si este objetivo aparentemente común de las cooperativas de productores y consumidores, no existe una discrepancia invencible de intereses en cuanto los consumidores están interesados en los precios más bajos, mientras los productores, en cambio, en los más altos que sean posibles.

En relación con los métodos de establecimiento intercooperativo de precios se presentan diversas cuestiones:

1. Convenios basados por los precios actuales de mercado.

Las cooperativas de consumo podrían objetar que no sacarían provecho alguno puesto que a precios de mercado pueden comprar al comercio privado. Pero, otro objetivo de la colaboración intercooperativa, es tanto

³⁵ Grünewal, 1967

lograr una estabilización de la compraventa de los productos agrarios, como un nivel de precios útil para ambas parte.

2. Rebajas del precio de mercado

Sería útil considerar el precio de mercado como índice para conceder, sobre esta base, ciertas ventajas o rebajas en el intercambio intercooperativo. Se podrían hacer concesiones en los precios en virtud del compromiso firmado de recibir tal o cual cantidad de mercaderías, y en época de escasez las cooperativas de consumo se asegurarían el abastecimiento de productos agrarios. Pero ello exige el cumplimiento estricto de los compromisos mutuos.

3. Precios equitativos

La idea de precios equitativos o justos puede concretarse en alguna forma, ello será posible únicamente en virtud de cálculos de costos. Pero para el productor es particularmente difícil calcular los costos de producción, porque cada producto se obtiene en forma interdependiente, algunos gastos (abono animal, pasto verde) no son artículos de intercambio y por lo tanto no tienen precio de mercado, y además los costos se componen, en gran parte, de erogaciones fijas que no dependen del aprovechamiento de los medios de producción

4. Por otra parte, las cooperativas agrarias no pueden prometer la regularidad en la repetición de sus entregas y una oferta estable, mientras el cumplimiento de tales promesas pueda ser saboteado en todo momento por cualquiera de sus miembros.

5. Además, habría que llegarse a un acuerdo respecto de si para todos los productos comercializados en el intercambio intercooperativo el porcentaje de rebaja ha de ser igual, o si para las distintas transacciones, implicando riesgos muy diversos la rebaja sobre los precios de cada artículo también debe ser distinta.

6. Que se elimine el precio como regulador de la producción por medio de medidas estatales

*Los grupos agrarios en Francia*³⁶

El contexto evolutivo del sector agrícola en Francia llevó a las cooperativas agrarias a crear grupos departamentales y regionales de empresas tanto polivalentes como especializados, que combinan las cooperativas tradicionales — encargadas del proceso de producción—, y las filiales, encargadas de agregar valor a la producción.

Las cooperativas tradicionales funcionan según los principios cooperativos, mientras que las filiales lo hacen en forma cercana al sistema accionario

Los asociados se enfrentan a dos formas de distribución de ingresos: una distribución de ingresos relacionada con la actividad de producción (forma asociativa), y una distribución de los ingresos relacionada con la propiedad del capital (forma capitalista). Esta mezcla de formas asociativa y capitalista es percibida por los asociados como una transformación de sus acciones y sus derechos de uso de la cooperativa en capital de una sociedad anónima.

*La Entidad Asociativa Prioritaria de España (EAP)*³⁷

España dictó en 2013 una ley que permite la creación de la Entidad Asociativa Prioritaria, que responde a la búsqueda de una nueva figura que se forme con ciertos criterios objetivos, cualitativos y cuantitativos, que ayude a alcanzar la dimensión deseada. Si se consigue dicho reconocimiento se tendrá una situación preferente en las ayudas y subvenciones de los Programas de Desarrollo Rural.

Por tanto, no podrá beneficiarse cualquier entidad del sector que realice o haya realizado algún proceso de integración, sino que se limita a aquéllas entidades productivas que alcancen una determinada dimensión y obtengan la calificación de Entidad Asociativa Prioritaria, además de a las entidades asociativas que las integran y sus productores agrarios

³⁶ Vargas Prieto, 2016

³⁷ Cano Ortega, 2015

Requisitos:

1. La entidad debe tener implantación y un ámbito de actuación económico de carácter supra-autonómico
2. La entidad debe realizar la comercialización conjunta de toda la producción de las entidades asociativas y de los productores que las componen.
3. La facturación de la entidad asociativa solicitante o la suma de las facturaciones de las entidades que se fusionan o integran deberán alcanzar determinada cifra.
4. Deberá constar en el estatuto o en las disposiciones reguladoras correspondientes a las entidades que componen la EAP, además de en los de la propia entidad solicitante, la obligación de los productores de entregar la totalidad de su producción, para su comercialización en común.
5. El estatuto o las disposiciones reguladoras de la EAP y de las entidades que la forman, deben contemplar las previsiones necesarias que aseguren a sus productores asociados el control democrático de su funcionamiento y de la adopción de sus decisiones. Asimismo, se debe evitar la posición de dominio de uno o varios de sus miembros y debe respetarse el principio de libre adhesión voluntaria y abierta cuando la entidad solicitante sea una cooperativa agroalimentaria.

Concentración empresarial

Otra forma de crecimiento de las cooperativas consiste en la participación como accionistas en empresas civiles o mercantiles junto con otros accionistas cooperativos o no cooperativos. En general, no se trata de una simple inversión de capital sino que se trata de participación en empresas dedicadas a actividades relacionadas con las propias de la cooperativa. Esta estrategia es muy frecuente en algunas cooperativas sobre todo en participaciones en empresas dedicadas a transformaciones del producto de segundo nivel o en empresas de comercialización, pero su importancia es limitada a nivel general, aunque pueda tenerla en algún caso particular (Caldentoy, sf).

Señalaba Del Arco (1965) –con gran visión- que las grandes cooperativas, especialmente las de segundo y ulterior grado para la industrialización y comercialización en los mercados interiores e internacionales, se verán constreñidas a operar a través de sociedades de derecho común, si no quieren encontrarse en inferioridad de condiciones respecto de las empresas competitivas. Y lo justificaba en que todo lo que favorezca el interés de los cooperadores como tales y la mejor consecución de los objetivos esenciales cooperativos podrá encausarse a través de formas asociativas no cooperativas, tales como sociedades de forma mercantil, pero –añotaba acertadamente- la utilización de estas formas no podrá servir para desviar el fin cooperativo, ni convertirse en un procedimiento de proporcionar a los socios dividendos o beneficios típicamente capitalistas.

RELACIONES CON EL ESTADO

Protección del estado:

Se considera que las cooperativas agrarias deben tener un efectivo apoyo del estado, tanto a nivel macro como local, dada su efectiva contribución al desarrollo rural. En efecto, está demostrado que las cooperativas constituyen una fuerza motriz de primer orden para el desarrollo de zonas económicamente débiles por diversas razones:

1. Constituyen un vector de desarrollo regional articulado alrededor de un eje vertical –dimensión sectorial- y de un eje horizontal –proyección territorial. En ella se expresa la voluntad colectiva de la población regional, donde se perciben las necesidades y las posibilidades de la región y donde se planifica el desarrollo maximizando los resultados económicos y minimizando los sacrificios.
2. Son las formas empresariales que garantizan la reinversión de los beneficios económico que obtienen en las zonas de producción –además de la consecuente creación y mantenimiento de puestos de trabajo.

3. Permiten la conservación de infraestructuras socio-económicas de diversos tipos, actividades secundarias y terciarias y retención de la población y representan fórmulas idóneas para lograr una difusión industrial, a pequeña escala en las áreas rurales (Morales-Gutiérrez, 2002).

Formas de protección

Son muy diversas las formas como el Estado puede hacerlo, siendo las más importantes:

1. Prestación de asesoría para la constitución, asistencia técnica socio-educativa y administrativa que puede ser gratuita, subvencionada o remunerada. Muchas veces es subsidiada al inicio de los programas de asistencia, siendo cofinanciada creciente y paulatinamente, hasta llegar a ser totalmente autofinanciada;
2. Entrega de tierras en propiedad o en usufructo; protección y fomento a la propiedad del sector, otorgándole el carácter de patrimonio familiar e inalienable, indivisible e inembargable a los predios incorporados a las cooperativas.
3. Financiamiento mediante el otorgamiento de créditos con carácter de preferencia tanto en la tasa, como en las condiciones de devolución.
4. En la Región de Liguria (Italia) las cooperativas agrícolas pueden ser favorecidas con contribuciones públicas al capital hasta un 55% de los gastos necesarios para la los gastos relacionados a la cosecha, conservación, elaboración, transformación, venta de productos agrícolas, así como para la adquisición de instrumental, maquinaria y equipamiento (Giusti, 2003).
5. A efectos de impuestos, dar el carácter de operación de transformación de materia prima y de carácter interno a las operaciones que realicen con productos o materias (incluso suministradas por terceros) cuando se destinen únicamente a las explotaciones de los miembros (Ley Euskadi 4/95).

De igual forma, otorgamiento de exenciones o de bonificaciones temporales para estimular la constitución de nuevas empresas, o solo los primeros años de su constitución.

6. Fomento a la integración de empresas asociativas agroalimentarias, mediante subvenciones y ayudas a Entidades Asociativas prioritarias, resultantes de procesos de integración de cooperativas y otras entidades asociativas agroalimentarias, como el caso de España, con la Ley de 2013.

Referencias

- Arcas, N. (2001). Proceso de formación y desarrollo de la relación entre las cooperativas agrarias de primer y segundo grado. *Revista de Estudios Cooperativos* 73 Madrid. Aecoop
- Borjabad, P. (2002). El sistema legislativo español de cooperativas y la Ley 27/1999. *Las cooperativas en Iberoamérica y España. Realidad y legislación*. Ávila. Ucavila
- Branco, A. (2003). Os limites da aquisição das quotas-partes pelos associados e a subscrição proporcional. *Cooperativismo e o Novo Código Civil*. Belo Horizonte. Mandamentos
- Caldentoy, P. (s.f.). *Redes de empresas y cooperativas agrarias de comercialización*. Córdoba. Universidad de Córdoba
- Cano Ortega, C. (2015). Una perspectiva actual del sexto principio cooperativo: cooperación entre cooperativas. *Revista jurídica* N° 27. Valencia, Ciriec
- Corbella, C. (1990). Las cuentas corrientes cooperativas agrarias. *Cuadernos de Cultura Cooperativa*, 78. Buenos Aires. Intercoop
- Del Arco, J. (1965). ¿Pueden las cooperativas agrícolas constituir o formar parte de sociedades no cooperativas? *Revista de Estudios Cooperativos* 7, Madrid, Aecoop
- Digby, M. y Gretton, R.H. (1956). *Cooperativas agrícolas de comercialización*. Roma, FAO

- Giusti, F. (2003). Le leggi regionali di agevolazione per le società cooperative.
Rivista della Cooperazione, 1/2003. Roma. Istituto Italiano di Studi Cooperativi
Luigi Luzzatti
- Grünewal. K. (1967). *Relaciones económicas inter-cooperativas*. Cuadernos de
Cultura Cooperativa. Buenos Aires. Interccop
- Moyano, E. (1993). *Acción colectiva y cooperativismo en la agricultura europea*.
Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- Morales-Gutiérrez, A. (2002). La construcción de capital social a través de la
Economía Social: el caso Andaluz. *Revista de Estudios Cooperativos*, 78.
Madrid. Aecoop
- Péruis, V. (2001). *Cooperativismo e Lei*. São Leopoldo. Unisinos
- Péruis, V. Y Schmidt, D. (2003). Cooperativismo e cooperativa. *A outra
cooperativa*. Porto Alegre, veraz
- Qüesta, J. (2006). *Cooperativas de Comercialización o Transformación de
Productos Agrarios (Su Agrariedad)*. Santa Fe-Argentina
- Saleme, M. (2008). Los efectos de la affectio societatis. *Editorial jurídica microjuris*.
Edición electrónica. Córdoba
- Vargas-Prieto, A. (2016). La crisis de identidad de las cooperativas agrarias en
Francia. *Cooperativismo y Desarrollo*, N° 105. Bogotá, Indesco-UCC

70. TIPOS DE EMPRESAS SOLIDARIAS AGRARIAS

Formas autóctonas: el Ayllu y el Ejido. Empresas agrarias de trabajadores asociados: concepto, formas. Empresas agrarias de productores asociados. Empresas agrarias de nuevo tipo.

FORMAS AUTOCTONAS

*El Ayllu*³⁸

Institución prevaleciente en la época pre-incaica en los andes, Ayllu significa "tribu o población de una tribu". Se trata de una comunidad agrícola y ganadera formada por un grupo de clanes o familias (alrededor de 100) que proceden de una misma descendencia y que se asientan en un territorio; un conjunto de familias ligadas por vínculos de sangre y afines que conforman un modo de producción económica y de distribución de los bienes de consumo.

El ayllu como modo de organización tiene su componente social de carácter económico: el colectivismo en la explotación de la tierra y la distribución equitativa entre sus miembros de los productos.

Los ayllus se guían por los principios de solidaridad, de reciprocidad y complementariedad entre ellos mismos y con otros pueblos y naciones.

Todos los miembros del Ayllu realizaban el trabajo en forma colectiva, constituyendo un "*marka*" (territorio ocupado por diez ayllus) bajo la autoridad de un "*curaca*".

El trabajo puede revestir la forma de:

1. El "*ayni*", ayuda mutua entre familias de un ayllu. Por ejemplo, al formarse las familias, los recién casados necesitan un lugar donde vivir. Para esto,

³⁸ Aymerich, 2008

todos los componentes del ayllu llevan y contribuyen con los implementos para la construcción de una casa que entregarán a los recién casados. En un futuro, éstos, también retribuirán a los que les ayudaron.

2. El "waki", trabajo comunal de riesgo compartido. Un ayllu contribuía con la semilla, el otro ayllu trabajaba en su siembra, la cosecha la compartían ambas.
3. La "mitta" o "minka", turno obligatorio de trabajo comunitario. Ayuda mutua entre ayllus. Es el sistema de contribución-retribución, pero ya no solo entre familias sino entre ayllus.

La administración colonial española adoptó esta forma de trabajo, así la *Mit'a* se convirtió en una modalidad de trabajo obligatorio adaptada, transformada y establecida por el Virrey Toledo que consistía en la provisión por cada ayllu de una cantidad de hombres para trabajos forzados en las minas por el lapso de entre 16 meses a 5 años, del cual generalmente casi nunca volvían vivos. Es decir eran levas de trabajo temporal—de la adultez a la muerte—forzoso.

4. La "*minga*" (trabajo comunitario voluntario). Trabajo obligatorio de un ayllu en beneficio de la *marka*. Por ejemplo, cada ayllu está obligado a mantener caminos vecinales que pasan por su territorio, los canales de riego, los sistemas de transporte, etc.

Normalmente, eran los hombres quienes realizaban las tareas del campo y las mujeres se ocupaban de la vivienda, la recolección de fruto o raíces comestibles, y sobre todo, del hilado y tejido de lana que les proporcionaban sus rebaños de llamas y alpacas, que habían logrado domesticar.

Estaba permitido que previa remuneración -que debía hacerse en forma de trueque puesto que no existía la moneda- otra persona pudiera realizar el trabajo obligatorio.

Los excedentes de las cosechas y las simientes las guardaban en unos depósitos comunales llamados "tambos" repartidos por todo el territorio, situados a media

falda de las montañas para preservarlos y utilizarlos en caso de necesidad. Procuraban tener reservas de alimentos para seis meses.

Cada familia (pareja e hijos solteros) poseía en usufructo un "tupo" o "chacra" (parcela de tierra que se pudiera arar en una jornada) que se iba incrementando conforme lo hacía la familia. Cuando nacía un hijo varón de le otorgaba dos "chacras", y una si era hembra. Estas parcelas eran de mayor extensión cuando el suelo era de menor calidad. Se procuraba que cada unidad familiar fuera autosuficiente.

La organización del Ayllu está compuesta por:

1. El curaca o "*Jilak'äta*", apoyado por un consejo de ancianos o "amautas" (consejeros). Es la persona designada por la comunidad en base al principio de "Rote" para que se encargue del gobierno de la comunidad o ayllu durante todo un año. Sus funciones eran: representar al ayllu, convocar y dirigir las reuniones, vigilar los linderos del territorio, distribuir los trabajos, velar por el buen comportamiento de los otros cargos, administrar Justicia Comunitaria.

La Justicia Comunitaria es una institución de Derecho Consuetudinario que permite sancionar las conductas reprobadas de los individuos pero sin la intervención del Estado, sus jueces y su burocracia, sino directamente dentro la comunidad de individuos en la que las autoridades naturales de la comunidad hacen de equilibrantes entre las dos partes enfrentadas

2. El "*kamana*", designado por el curaca según el turno correspondiente, era la autoridad en materia agrícola; la persona encargada de cuidar los sembradíos y que tenía autoridad para administrar justicia en materia agrícola. La duración de sus funciones era aproximadamente de cuatro meses o el lapso entre la siembra y la cosecha.

El ejercicio de los cargos estaba presidido por el Principio del Rote ("*Kalltat irpiri Muyu Kamachi*") que es un axioma por el cual todas las personas pertenecientes a

una comunidad de la nación Colla deben desempeñar un cargo de autoridad al menos una vez en su vida, obligatoriamente.

Reconocimiento legal boliviano

El ayllu es reconocido legalmente en el “Reglamento De Las Organizaciones Territoriales De Base”, de 1994) que reconoce a las Asociaciones Comunitarias integradas por las Organizaciones Territoriales de Base con personería jurídica reconocida, tales como las Capitanías, Ayllus, Subcentrales, Centrales, Federaciones y otras formas de organización, según sus usos y costumbres o sus disposiciones estatutarias, cuando estén comprendidas dentro de la jurisdicción territorial de un Gobierno Municipal, siguiendo el procedimiento establecido por dicho reglamento.”

El Ejido mexicano

El Ejido para muchos tiene un origen directo en las estructuras prehispánicas del calpulli o chinancalli y que en la colonia equivalía “a la tierra común de una población determinada, que no admite labranza ni cultivo y que sirve para pastos, así como para lugar de esparcimiento, formación de eras y otras actividades de dicha población” (Barragán, 2001).

Sin embargo, dicho concepto, jurídicamente estructurado después de la Revolución Mexicana (Ley de Ejidos, 1920) como respuesta a las demandas más importantes del zapatismo, tiene una caracterización jurídica muy evolucionada y compleja, pero que en términos generales implica la dotación de tierras (que puede incluir bosques y aguas) hacia un núcleo concreto de población que se convierte en una persona jurídica de propio derecho, que puede trabajar dichas tierras, ya sea colectiva o individualmente, obteniendo incluso derechos colectivos o individuales sobre dicha tierra.

En esta figura jurídica, la mayor autoridad jurídicamente reconocida es la asamblea ejidal, que a su vez puede nombrar otras figuras de gobierno y control: El Comisariado ejidal y el Consejo de Vigilancia, entre otros.

Esta figura completamente autóctona de México, que corresponde a una evolución única en el mundo, con reconocimiento jurídico constitucional debido a su proceso histórico particular (aunque se aproxima a otras figuras semejantes en América del Sur), termina por poder integrar los conceptos de economía social y solidaria.

Observa Ocejo (2013) que a diferencia de la figura cooperativa, el régimen de la revolución sólo permitió los Ejidos que se creaban por decreto, donde los campesinos recibían una dotación por el Estado, donde las asambleas importantes tenían validez con la presencia de un funcionario público, y donde el destino estaba sellado por su afiliación al sector rural del partido en el poder.

EMPRESAS AGRARIAS DE TRABAJADORES ASOCIADOS

CONCEPTO

Son empresas asociativas y colectivas de trabajo-asociado para la producción agrícola, de propiedad colectiva de los medios de producción. En este supuesto, la entidad es propietaria de un fundo, presta el servicio de dar a sus asociados la oportunidad o la ocasión del trabajo (Moirano, 2006).

El trabajo productivo se realiza en forma colectiva, prestado en forma personal y directa por los propios miembros (excepcionalmente por asalariados); los insumos son adquiridos y utilizados en forma colectiva, lo mismo que la comercialización o venta de los productos de la empresa, todo lo que se hace en forma colectiva.

Lo fundamental es que los titulares de derechos sobre bienes inmuebles de destino agrícola aporten esos derechos a la empresa para que esta cumpla con su objeto, que es el ejercicio de la actividad empresarial agraria.

Los bienes aportados son, lógicamente, la tierra; además, otros bienes inmuebles susceptibles de explotación agraria: la vivienda con dependencias agrarias; las construcciones e instalaciones agrarias, incluso de naturaleza industrial, y los ganados, máquinas y aperos, integrados a la explotación y afectos a esta, cuyo aprovechamiento y utilización corresponden a su titular en régimen de propiedad,

arrendamiento, derechos de uso y disfrute e incluso por mera tolerancia del dueño (Coronado, 2001).

En estas cooperativas desaparece la explotación individual de los asociados, integrándose en una nueva explotación, de la que va a ser titular la cooperativa.

La empresa puede prestar otros servicios a sus miembros como comedor, salud, vivienda, entretenimiento, educación, etc. Para la mayoría de los autores, no se trata de empresas agrarias sino de empresas de trabajo asociado en el medio agrario, reservando el término de cooperativas agrarias sólo a la organización de productores individuales que utilizan la cooperativa para la obtención en común de insumos, la comercialización y otros servicios anexos.

ALGUNAS FORMAS

A continuación se reseñan algunos tipos de empresas de este tipo:

*La sociedad cooperativa de explotación comunitaria de la tierra de España*³⁹

1. Concepto.

Es una sociedad cooperativa a través de la cual se asocian titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierras u otros bienes inmuebles (ganado, instalaciones) susceptibles de explotación agraria, que ceden temporalmente sus derechos de uso a la cooperativa, para que sea ésta la que directamente se ocupe de la explotación económica en común de dichos bienes aportados, como una única empresa.

A diferencia de las cooperativas de comercialización, ya no se aporta el producto de cada explotación individual de cada socio, sino que todos los socios obtienen el producto dimanante de una explotación que hacen en común, con la cesión de los derechos de uso y de aprovechamiento de bienes propios. (Aberasturi, en Torres-Pérez, 2013).

³⁹ Roncero, 2006 y Torres-Pérez, 2013.

2. Objeto.

La cooperativa tiene por objeto poner en común tierras u otros medios de producción para crear y gestionar una única empresa o explotación agraria, pecuaria, forestal, turística, industrial o de servicios.

Desarrolla las siguientes actividades:

- Las dedicadas directamente a la obtención de productos agrarios.
- Operaciones preparatorias que tengan por finalidad constituir o perfeccionar la explotación en todos sus elementos, funciones y procesos.
- La recolección y distribución, y las conexas y complementarias y,
- Cuantas actividades resulten propias de la actividad agraria o sean antecedentes, complemento o consecuencia directa de la misma.

3. Condiciones:

- Los socios deben poseer la titularidad "suficiente" –plena o limitada- sobre estos derechos.
- Ningún socio puede ceder el usufructo de más de un tercio del valor de todos los bienes integrados en la explotación.
- El estatuto debe determinar el tiempo mínimo de permanencia obligatoria de los socios como cedentes de bienes, la que es susceptible de prórroga automática por sucesivos períodos, por ejemplo, no superiores a cinco años. Si se trata de arrendatarios -si el contrato respectivo no lo prohíbe expresamente- la cesión se podrá hacer por el plazo máximo de duración de dicho contrato. En caso de retiro anticipado del socio, la cooperativa puede conservar los derechos cedidos hasta que finalice el período por el cual fueron cedidos.
- Para que la cooperativa pueda llevar a cabo obras o mejoras sobre los bienes cedidos, el estatuto debe establecer el régimen de indemnizaciones y compensaciones correspondientes al cambio de valor de los bienes, y la aprobación por acuerdo de la asamblea, en cuyo caso el socio cedente no podrá oponerse a lo acordado.

4. Miembros

Tiene socios de dos tipos:

- Socios cedentes: son titulares de derechos de uso y aprovechamientos de bienes susceptibles de explotación agraria que ceden tales derechos. Pueden, además, prestar su trabajo personal o sus servicios (propietarios, arrendatarios y titulares de derechos de goce).
- Socios de trabajo: personas que sin ceder derechos de disfrute van a trabajar en la entidad. Se rigen por las normas de las CTA. En relación con la seguridad social de los socios de trabajo, son considerados como a trabajadores por cuenta ajena.
- Además, trabajadores asalariados (hasta el 30% de los socios de trabajo).

5. Régimen económico

- Los aportes económicos son diferentes para los socios cedentes, los socios de trabajo y los de doble condición. Se diferencian los aportes patrimoniales efectivos al capital social, de las prestaciones consistentes en la obligación de aportar trabajo, servicios o asistencia técnica (no capital).
- La remuneración de los socios es doble: renta por la cesión de uso de bienes (su cuantía se suele establecer en la renta usual en la zona para fincas análogas) y anticipos laborales, a cuenta de los resultados finales, lo que se regula por las normas de las cooperativas de trabajo asociado.
- Los retornos y participación en las pérdidas son proporcionales a la remuneración percibida tanto por las rentas como por los anticipos percibidos.
- En caso de pérdida de una de las dos condiciones de socio se reintegra únicamente las aportaciones realizadas en función de esa condición.
- Si la explotación de los bienes cedidos genera pérdidas, aquellas que correspondan a la actividad cooperativizada de prestación de trabajo

sobre dichos bienes se imputan a los fondos de reserva y a los socios en su condición de cedentes.

Las Cooperativas de Producción Agropecuaria de Cuba (CPA)

Anteriormente llamadas cooperativas de explotación común de la tierra, fueron creadas a partir de 1976, cuando algunos de los miembros de las Cooperativas de Crédito y Servicios decidieron unir o compactar sus tierras y producir de conjunto con vistas a incrementar el uso de la mecanización y otros procedimientos de la modernización agrícola. Los miembros de las CPA son de este modo propietarios colectivos de las tierras, de los equipos y de su producción (Díaz, 2009).

La Cooperativa de Producción Agropecuaria es una entidad económica que representa una forma avanzada y eficiente de producción socialista con patrimonio y personalidad jurídica propios, constituida con la tierra y otros bienes aportados por los agricultores pequeños, a la cual se integran otras personas para lograr una producción agropecuaria sostenible.

LA CPA es la asociación voluntaria de agricultores pequeños que unen sus esfuerzos para la producción agropecuaria colectiva, de carácter socialista, sobre la base de la unificación de sus tierras y demás medios de producción. Los campesinos aportan de manera definitiva sus tierras, mediante el pago del precio según como hayan sido tasadas.

Señala la Ley que los agricultores pequeños que hayan decidido asociarse en cooperativas de Producción Agropecuaria tienen derecho al cobro de sus tierras y demás bienes agropecuarios, según tasación oficial efectuada al efecto, los que se incorporan en su totalidad al patrimonio de la cooperativa.

Los miembros de las cooperativas que hayan aportado tierras y otros bienes agropecuarios y que por cualquier motivo causen baja de ésta o en caso de disolución sólo tienen derecho al cobro del importe no amortizado y de otros

adeudos que con ellos tenga la cooperativa, derechos que se transmiten a sus herederos.

Se puede conceder la exención o bonificación de impuestos a las nuevas entidades durante su fase inicial, la que no excederá de 5 años.

Las sociedades de solidaridad social de México

Se constituyen con un patrimonio de carácter colectivo, cuyos socios son personas físicas de nacionalidad mexicana, en especial ejidatarios, comuneros, campesinos sin tierra, parvifundistas y personas que tengan derecho al trabajo que destinen una parte del producto de su trabajo a un fondo de solidaridad social y que podrán realizar actividades mercantiles. Los socios convendrán libremente sobre las modalidades de sus actividades para cumplir las finalidades de la sociedad.

Tienen por objeto la creación de fuentes de trabajo, la práctica de medidas que tiendan a la conservación y mejoramiento de la ecología, la explotación racional de los recursos naturales, la producción, industrialización y comercialización de bienes y servicios que sean necesarios, la educación de los socios y de sus familiares en la práctica de la solidaridad social, etc. (Ley de 1976).

Empresas sociales rurales de México⁴⁰

Aquellas entidades organizadas en torno a bienes en propiedad común y formas de organización colectivas para la consecución de objetivos comunes que se rigen por normatividades propias.

Conformados por pueblos indígenas, pueden aunque no necesariamente, estar sustentados en procedimientos formalmente reconocidos. Es el caso de organizaciones orientadas a la producción, a la conservación y aprovechamiento de recursos naturales, y a la defensa de patrimonios colectivos.

⁴⁰ Toledo y Ortiz, 2013

Caracteres:

1. Consecuencia de procesos de resistencia social realizados por sectores marginados y explotados,
2. Son desarrollados bajo formas de democracia participativa,
3. Realizados mediante prácticas ecológicamente adecuadas y bajo modalidades de organización colectiva.
4. Establecen vínculos con otras entidades similares, creando relaciones de intercambio bajo formas de reciprocidad, en las que fluyen además de bienes y servicios, circulan conocimientos.

*La empresa Campesina en la Reforma Agraria de Venezuela*⁴¹

1. Concepto

Es una unidad de producción o asociación agropecuaria constituida por un grupo de campesinos organizados para explotar colectivamente un área de tierra adjudicada por el gobierno. La adjudicación de la tierra es a la Empresa como un todo y no a los miembros como copropietarios de partes alícuotas.

2. Naturaleza

La empresa tiene carácter económico, comunitario y campesino, con personalidad jurídica que reúne a campesinos beneficiarios de la Reforma Agraria de una determinada zona rural. Son de adhesión libre y voluntaria y de administración propia y autónoma de los organismos oficiales.

Se constituye para combinar eficientemente los recursos humanos, físicos, económicos y tecnológicos en un proceso de consolidación social, basada en la solidaridad, en la cooperación y en la participación democrática de la gestión, para lograr el desarrollo integral de los campesinos beneficiarios de la Reforma Agraria.

⁴¹ Sanoja, 1983

3. Características

- Son organizaciones de régimen colectivo, por lo que la tenencia de la tierra, las instalaciones básicas, las bienhechurías y los servicios son colectivos. En principio, no se contemplaba el otorgamiento a los miembros de parcelas o huertos familiares para el consumo doméstico. La vida familiar de los miembros es privativa e independiente de la Empresa.
- El trabajo es organizado en forma colectiva por la Empresa para los miembros y sus familiares. El campo de acción colectivo puede presentarse sobre todo el proceso de producción o limitado a determinadas facetas del mismo (mecanización, mercadeo, adquisición de insumos).
- Pueden emplear asalariados eventuales cuando los miembros no sean suficientes para realizar labores inaplazables, o labores que requieran conocimientos técnicos o especiales que no posea ningún miembro.
- La planificación, solicitud, movilización y recuperación de los créditos se efectúa colectivamente por medio del órgano administrativo de la empresa. Los créditos son destinados a cumplir una planificación colectiva, en donde las actividades de la producción se realizan bajo programas colectivos.
- Los miembros son responsables personal y solidariamente frente a la Empresa y frente al organismo financiador.
- Los servicios de créditos, administración, contabilidad, labores de mecanización y beneficios, adquisición de insumos, comercialización de la producción, asistencia técnica, social y educativa son colectivos.

4. Régimen económico:

- El capital de la Empresa es de pertenencia colectiva.
- Los ingresos de los miembros comprenden los anticipos destinados a la satisfacción de sus necesidades básicas y la cuota parte que les

corresponde por excedentes netos del ejercicio anual, de acuerdo a las jornadas de trabajo aportadas por cada uno durante el año de trabajo.

- Se prevé el establecimiento de fondos de reserva, previsión social y educación, los que provienen de los excedentes del ejercicio

Las empresas asociativas de campesinos de honduras⁴²

La Empresa Asociativa de Campesinos es la constituida por personas beneficiarias de la Reforma Agraria que acuerdan aportar en común su trabajo, industria, servicios y otros bienes con el fin primordial de explotar directamente uno a más predios rústicos adjudicados por el Instituto Nacional Agrario, así como para comercializar o industrializar sus productos y repartirse entre los asociados, en forma proporcional a sus aportes, las utilidades o pérdidas que resulten de cada ejercicio económico.

Las Empresas Asociativas de Campesinos pueden ser Empresas Asociativas de Campesinos de Producción; y, Empresas Asociativas de Campesinos de Transformación y Servicios.

Todos los socios tienen derecho a participar en la dirección y manejo de la empresa de conformidad con lo establecido en el Estatuto y a disfrutar de los beneficios que se deriven de las actividades que realicen.

Los socios perciben una remuneración periódica que compense el trabajo individual, la que en ningún caso será inferior al salario mínimo correspondiente, ni superior al salario que normalmente se paga en la zona en que la Empresa realiza sus actividades principales. Dicha remuneración, además, se computará en la contabilidad en la cuenta de gastos sin que los socios tengan obligación de reintegrarla en caso de que el balance no arroje excedentes o utilidades.

⁴² Estatuto, 1976

El haber social de la Empresa Asociativa está constituido:

1. Por la aportación del trabajo personal de los socios; el cálculo se hará tomando como base una aportación por socio no inferior a doscientas (200) jornadas ordinarias diurnas de trabajo al año.
2. Por la aportación de dinero, bienes muebles o inmuebles y créditos que hagan los socios.
3. Por los recursos que integren los fondos colectivos.
4. Por las donaciones, herencias y legados que la empresa acepte.

Las Empresas Asociativas de Campesinos anualmente separan de sus utilidades netas el diez por ciento para formar el capital de reserva hasta acumular el equivalente de la cuarta parte del haber social; cuarenta por ciento para el Fondo del Promoción Social y treinta por ciento para el Fondo de Capitalización. El veinte por ciento restante se distribuye entre los socios en función de los días trabajados por cada uno durante el mencionado ejercicio o en proporción del uso de los servicios.

Los bienes, créditos y demás activos de las Empresas Asociativas pertenecen a éstas. Sobre los mismos no podrá existir propiedad individual. Todo pacto en contrario será nulo y se tendrá por no escrito.

Las Empresas Asociativas concertarán entre ellas combinaciones o acuerdos encaminados a disminuir sus costos; hacer un mejor aprovechamiento de su maquinaria, equipo, insumos y demás bienes de que dispongan; establecer servicios comunes y, en general, a facilitar su óptimo funcionamiento y su expansión.

Huerto Familiar

Es la parcela que dentro del área asignada a la Empresa Asociativa de Campesinos de Producción, se destina a cada asociado para que cultive productos de consumo familiar. También tendrá derecho el asociado a que se le señale un área para la construcción de la casa. En ningún caso el conjunto de los

huertos podrá superar el 10% de la superficie total del predio. El huerto y la vivienda estarán ubicados en las áreas que designe el Instituto Nacional Agrario.

La explotación del huerto podrá llevarse a cabo en pequeñas parcelas individuales o en una sola área. Sólo en este último caso podrán utilizar los insumos de la Empresa en beneficio de los huertos familiares, cuando las necesidades de producción así lo determinen,

La Asamblea podrá destinar las áreas señaladas para huertos de los asociados para incorporarlos a la explotación comunitaria de la Empresa.

229

Organizaciones comunitarias de producción

Son casos muy especiales de organización agraria, las organizaciones comunitarias de producción tienen como principales características ser una organización de personas en comunidades o villas y la producción colectiva. Es el caso de las comunas en China, los Kibutz en Israel, los Ejidos en México y, en Brasil, las cooperativas de producción agropecuaria (CPA) del Movimiento de Trabajadores Rurales Sin Tierra (Ladeira, 2002).

Un caso notorio son las TVE de China (*Township and Village Enterprises*) donde la propiedad y el control de la empresa son principalmente colectivos y basados sobre la comunidad. Sus activos no son vendibles, transferibles o heredables. En ellas, la participación no es voluntaria, sino determinada por la residencia. Muestran una orientación desinteresada y comunitaria. Tienden a reinvertir el activo en las empresas públicas locales y a distribuir los excedentes sobre todo igualitariamente entre las familias rurales (Levi, 1999).

CONCEPTO

Son empresas constituidas por los productores o empresarios agrarios para recíprocamente brindarse servicios de conservación, transformación, transformación y venta de la producción agropecuaria proveniente de la propia actividad económica, además de la provisión de insumos y otros elementos necesarios para el ejercicio de su actividad empresarial (Qüesta, 2006).

Señala Moirano (2006) que en la Argentina, estas asocian, en general por especialidad, a los productores de distintas actividades: cereales, algodón, oleaginosas yerba mate, té, leche, ganadería y un infinito etcétera que se corresponde con la pródiga naturaleza del territorio argentino.

Recibe la producción de sus asociados, la industrializa o no, y la vuelca al mercado; a su vez, compra en este los insumos que necesitan aquellos. Junto con esto y de acuerdo con las posibilidades económico-financieras de cada entidad, los servicios que ponen a disposición de los asociados son muy variados y complementan la actividad principal. Muchas operan la sección consumo.

Las explotaciones agrarias de los asociados siguen teniendo su propia personalidad económica y jurídica, pero entre todos ellos han constituido una nueva empresa de la que son propietarios y con la que establecen vínculos sobre todo de tipo comercial. En efecto, los agricultores miembros se comprometen a entregar sus productos a la cooperativa para su comercialización y esta se compromete a recibirlos y a comercializarlos.

Se trata por tanto de un caso especial de “red de empresas” en la cual hay una empresa comercializadora que realiza actividades de transformación y de marketing y una serie de empresas suministradoras de materias primas que, a su vez, son propietarias de aquélla (Caldentoy, sf).

Su transformación en sociedad anónima, si la ley no lo prohíbe expresamente, requiere consultar ampliamente la voluntad de los asociados que son los suministradores de materia prima y que –en cuanto suministradores- reciben el pago por la entrega de la producción según el volumen confiado a la cooperativa y, sobre ese mismo criterio “*ratean*” los resultados (Péruis, 2001). Adicionalmente, la cooperativa queda suspendida en todos sus derechos sociales hasta que se reinicie la entrega total de la producción (Qüesta, 2006).

PRINCIPALES FORMAS

De utilización en común de materiales agrícolas

Tienen por objetivo rebajar los costos de las inversiones en equipamiento agrícola mediante la adquisición y uso colectivo de los materiales y equipos, el acceso a las innovaciones tecnológicas, la asesoría contable y de gestión (Schlürter, 1999).

De maquinaria agrícola

Cooperativa cuya finalidad es promover las explotaciones agrícolas de sus socios mediante la provisión de maquinaria agrícola y proporcionándosela a los socios según su necesidad, con o sin personal. De esta manera los socios alivian su trabajo en época de cosecha cuando los picos de trabajo son más altos. Además, las cooperativas de maquinaria previenen de realizar altas inversiones por parte del agricultor en maquinaria cara para cortos períodos de uso en terrenos pequeños (Münkner y Txapartagi, 2011).

De prestación de servicios a los productores

La empresa asume la adquisición en común de los insumos necesarios para la producción de las explotaciones de los miembros, la financiación y presta la asesoría y asistencia técnica para ello. Igualmente, asume la comercialización de los productos de sus asociados.

Cooperativa lechera

Cooperativa de productores de leche dedicada a la recogida, transformación y comercialización de leche y productos lácteos. A menudo combinado con otros servicios tales como: servicios veterinarios e inseminación artificial (Münkner y Txapartagi, 2011).

Las cooperativas de servicios agrarios de la Argentina

Son una variante de las cooperativas de prestación de servicios. Según Moirano (2006) son cooperativas que se caracterizan por no ocuparse de colocar o industrializar la producción de los asociados, sino en suministrarles el herramental y las maquinarias que ellos necesitan para desenvolverse en sus predios, tareas de alambrado, desmalezamiento, arado, cosecha, provisión de insumos, construcción y mantenimiento de caminos rurales, etc. Toda esta actividad se mezcla un poco con la que cumplen las agrarias propiamente dichas, pero, reitera, las de servicios no se ocupan de la colocación ni de la industrialización de los productos de sus asociados.

De almacenaje

Cooperativa agrícola que facilita sus instalaciones a los miembros para el almacenamiento temporal de sus productos (silos, almacenamiento en frío, bodega) a la espera de que mejoren los precios para su posterior venta (Münkner y Txapartagi, 2011).

La cooperativa le entrega un certificado de depósito por los productos almacenados, que si las normas internas lo permiten, puede servirle al miembro como garantía por préstamos que pueda obtener de la propia cooperativa.

Cooperativas agroindustriales

Tienen objeto principal la industrialización de los productos agropecuarios provenientes de los miembros, por lo cual pueden realizar toda operación concerniente a su producción, transformación y comercialización e, inclusive,

exportación. Tanto el aporte como la responsabilidad del asociado productor guardan relación con su derecho y su obligación de remitir materia prima a la cooperativa. Sólo se aceptan como asociados a quienes tengan actividad en la explotación agropecuaria, la agricultura y sus derivados, y a otras cooperativas, e instituciones públicas o privadas, siempre que realicen idénticas actividades.

Se permite que el estatuto imponga un lapso mínimo de permanencia como asociado. Pero, además, el principio de puertas abiertas no siempre se aplica puesto que las instalaciones industriales y la estructura comercial no permite una aceptación de nuevos socios que aumenten de una forma incontrolada la cantidad de producto a transformar y comercializar (Caldentoy, sf).

Las cooperativas de créditos y servicios (CCS's) de Cuba ⁴³ Son organizaciones de productores privados que mantienen la propiedad de sus tierras y, en realidad, lo que hacen de forma cooperativa es obtener insumos, comercializar y conseguir créditos; del proceso productivo en sí, lo único que es cooperativo es que, por ejemplo, necesiten un tractor y este sea de la cooperativa, o que necesiten comprar un producto y eso o hacen a través de la cooperativa. Generalmente, los que trabajan la tierra son contratados y a veces miembros de la familia del dueño de la tierra.

Las CCS's tienen como fines fundamentales la planificación, contrato, compra, venta y utilización de los recursos y servicios necesarios para sus miembros y la cooperativa; la gestión y tramitación de los créditos bancarios, así como su control; la comercialización de las producciones de sus miembros; adquirir, arrendar y explotar en forma colectiva equipos agrícolas y de transporte, así como construir instalaciones (Díaz, 2009).

La CCS's en una empresa autónoma y se le puede sugerir que produzca esto o lo otro, pero no se la debería poder obligar, ya que como miembros tienen mayor

⁴³ Piñeiro, 2013

cantidad de producción para vender en el mercado de oferta y demanda contribuyen menos con el sector público requerido de alimentos en relación con el desvío de las producciones contratadas dada la voluntad de sus miembros de esas CCS's que no buscan sino de venderlas donde haya precios más altos, que es, a la larga, lo que el interés privado persigue.

Cooperativas vitivinícolas⁴⁴

Tienen por objeto optimizar el valor de los productos entregados por los asociados, trasladando a sus productores asociados un mayor precio que el mercado por los vinos producidos, producto de la comercialización exitosa de sus vinos, mediante el cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Establecer bodegas para vinificar la uva de sus asociados, y fábricas para la industrialización y/o elaboración de frutas y todo otro producto regional;
2. Vender en los mercados la producción vitivinícola y frutícola de sus asociados, en estado natural o previo acondicionamiento, elaboración y/o industrialización;
3. Construir, adquirir, arrendar locales para almacenes, bodegas, usinas secaderos, fábricas de envases, medios de transporte y cuantas otras instalaciones crean necesarias para el depósito, fermentación, manipuleo, acondicionamiento y expedición;
4. Adquirir o arrendar tierras; compra de animales de trabajo, máquinas, drogas y demás elementos necesarios para sus explotaciones;
5. Formar viveros para proporcionar a sus asociados las variedades de vides y frutales que mejor se adapten a la zona;
6. Propiciar la contratación de seguros contra accidentes de trabajo, granizo, incendio u otros que respondan a un alto espíritu de previsión;
7. Adquirir, para proveer a sus asociados, artículos de consumo, de uso personal y del hogar;

⁴⁴ Fecovita-Argentina

8. Propender al mejoramiento de la producción de sus asociados, al fomento de la vialidad y abaratamiento de los medios de transportes, a la realización de concursos e institución de premios para estimular la producción; organizar exposiciones y mercados; difundir la enseñanza técnico-agrícola en la región, colaborando con los poderes públicos en todo aquellos que pueda mejorar y acrecentar la riqueza nacional;
9. Fomentar la uniformidad o coordinación de la producción de los asociados y toda iniciativa tendiente a mejorar su economía;
10. Establecer un registro para las estadísticas de producción de los asociados y ejercer dentro de lo posible el control de la misma, tanto en la sanidad de los productos cuanto en localidad y métodos de producción;
11. Hacer suya y secundar toda iniciativa que tienda a fomentar el espíritu de unión, solidaridad, cooperación, etc., entre sus asociados y demás productores de la zona y que promueva su adelanto cultural, técnico y económico.

Las cooperativas agrarias polivalentes y multisectoriales de Portugal

Estas cooperativas se caracterizan por abarcar más de un área de actividad del ramo agrícola, o directamente conexa o relacionada, y por adoptar una organización interna por secciones, teniendo cada una de estas un reglamento propio que define su objeto y funcionamiento y contabilidad propia que evidencie sus resultados y actividades, aunque el capital social de la cooperativa responda en conjunto y solidariamente por las obligaciones asumidas.

Cada sección tiene una asamblea sectorial a la que compete decidir sobre las actividades, cuentas y gestión de la sección, elegir a sus delegados a la asamblea general, proporcionales al número de inscritos en cada sección. La cooperativa multisectorial integra actividades no agrícolas y -por lo menos- una actividad específica en el ramo agrícola y tiene inscritos en actividades agrícolas al menos la mitad de sus asociados (Portugal, 1999).

Asociación Nacional de Cultivadores de Algodón (ANCA) de Venezuela⁴⁵

Anca es una empresa sin fines de lucro creada en 1945 para negociar en común el algodón en nombre de los productores de los valles del centro del país. Su razón de ser era el vender en común el algodón a las hilanderías venezolanas que compraban el producto a muy bajo precio a los productores que lo vendían por separado. La primera acción de ANCA fue la de instalar una desmotadora para procesar el algodón en rama y vender a las hilanderías el algodón desmotado y la semilla a las productoras de aceite.

236

ANCA es una sociedad civil sin fines de lucro, constituida por agricultores productores de algodón, quienes trabajan en su gran mayoría en terrenos propios y con capital personal. Para asociarse hay que completar la solicitud y pasar por una inspección técnica que incluye la propiedad de la tierra o contrato de arrendamiento, inventario de las maquinarias y equipos necesarios para el cultivo del algodón y una valoración de los terrenos para demostrar la factibilidad de la producción del cultivo.

El socio solicita la siembra de una determinada superficie de algodón y después de una inspección preliminar se aprueba la solicitud en la junta directiva con el aval personal del socio. Se firma un pagaré con aval sobre la cosecha, por el total del préstamo concedido al socio y se le abre una línea de crédito. El primer adelanto del crédito es sobre la superficie de tierra preparada y lista para sembrar la cual incluye unos 5 pases de rastra

La sociedad entrega al agricultor la cantidad de semilla certificada necesaria, el herbicida pre-emergente y post-emergente, el fertilizante, los sacos de lienzo de algodón necesarios para la cosecha, la cabuya de algodón para coser los sacos llenos, el dinero para pagar los obreros, el entresaque, la aplicación de insecticidas, herbicidas y defoliantes, la cosecha y el pago del transporte desde la puerta de la finca hasta la desmotadora.

⁴⁵ García, G 2.016

Las partidas del crédito en efectivo se solicitan y aprueban cada semana entre el agricultor y un representante de la junta directiva y se incluyen los gastos necesarios en efectivo, fuera de los insumos entregados. Al terminar la etapa de siembra se hace una medición topográfica de la superficie efectivamente sembrada por cada agricultor y su costo se carga al crédito. También se paga un servicio de inspección del cultivo efectuado por peritos empleados de ANCA quienes ordenan la aplicación y dosis de insecticidas, herbicidas, re-abono, defoliantes para la cosecha, aplicaciones por avión y hacen las inspecciones necesarias.

El algodón se envía las desmotadoras de Anca en camiones, en sacos o en jaulas hechas con ángulos de acero y paredes de malla alfajol. Al ingresar el camión a la planta desmotadora se toma una muestra para determinar la calidad de la fibra y las impurezas presentes en el envío. Si la muestra tomada determina que el envío supera las normas establecidas, el camión se devuelve al productor. Esta es una tarea muy importante porque el productor no puede arriesgarse a la devolución de una entrega que constituye un capital significativo.

Después de terminada la cosecha y vendido el algodón y la semilla, se termina el ciclo de crédito y se determina individualmente la ganancia o pérdida. Se efectúa una asamblea de socios para repartir los excedentes y se celebra una fiesta en que se entregan los cheques del sobrante una vez cancelado el crédito. Es muy raro ver a alguien a quien no queda ningún sobrante. Por supuesto que en los gastos del crédito se cargan todos los intereses bancarios originados por el descuento de los pagarés, las compras de los insumos y los gastos de la sociedad.

La administración la efectúa una junta directiva elegida por todos los socios con voto individual. La elección se efectúa anualmente en asamblea general de asociados, pero se permite la representación de los electores y antes de la asamblea, en las reuniones semanales de los socios que solicitan anticipos monetarios sobre el crédito, se le presentan autorizaciones en blanco para representar al socio ante la asamblea que elige a la junta directiva.

ANCA fue reestructurada en 2012 y se convirtió en Asociación Nacional de Cultivadores Agrícola pues Venezuela dejó de producir algodón. Tiene 2 tiendas de venta de repuestos para maquinaria agrícola. Cuenta con 3 sistemas de silos para granos con capacidad de 66.000 toneladas. ANCA tiene un servicio de tractores moto-niveladores para mejorar el drenaje de las tierras de los productores.

Actualmente ANCA continúa siendo una sociedad civil sin fines de lucro que tiene una Junta Directiva que es elegida por socios accionistas. En cada zona los agremiados (que no tienen acciones), se agrupan en una asamblea que elige su directiva.

Para ser agricultor agremiado se siguen las normas aplicadas por la anterior ANCA y su solicitud de crédito es aprobada por un comité zonal de crédito; firma un pagaré, el cual es descontado por Anca en la banca comercial y se abre una línea de crédito, la cual tiene sus partidas por labor y los insumos le son entregados por ANCA que los recibe solo de Agropatria (empresa del Estado) y que se encuentran en depósitos en cada zona.

Se tramitan créditos ante la banca comercial para la adquisición de maquinaria, ANCA sirve de fiador con la garantía prendaria sobre la cosecha y los pagos se hacen al banco. Puede establecerse el convenio de pagar a los bancos con la liquidación de la cosecha por parte del agricultor.

Actualmente ANCA solo trabaja en la siembra de maíz y sorgo y las entregas de los productores se realizan en silos de ANCA, del gobierno o de empresas privadas.

El sistema de ANCA es un estilo de agremiación activa cuyo motor es el descuento de pagarés de los agricultores en la banca comercial y con ello se abre una línea individual de entregas por partidas con la entrega de insumos y servicios para los agricultores y asegura la recepción de la cosecha.

Las cooperativas de la nueva generación” (NGC ´s)

En las zonas rurales de los Estados Unidos de América ha surgido en los últimos años un modelo asociativo de cooperativas de “nueva generación”. El sistema consiste en el aporte de capital para emprendimientos específicos y, las cuotas sociales (*delibery share*) aportadas, no sólo dan al asociado la calidad de tal sino que otorgan a sus titulares derecho de entrega a la cooperativa de los productos para ser elaborados. Por su parte la cooperativa tiene la obligación de recibir el producto existiendo de esa manera un doble contrato entre la cooperativa y el asociado que los vincula mutuamente con derechos y obligaciones siempre referida a una unidad por cada cuota social suscripta (Farías, 2003).

Sus características son: ⁴⁶

1. Su objetivo es apropiarse del valor agregado. Se crea una cooperativa cuyo capital se divide en x cuotas, cada una de la cuales vales un porcentaje igual del capital. Cada cuota social implica el derecho y la obligación de entregar una unidad de producto. Son cerradas por las limitaciones de tamaño del agro negocio en cuestión. El productor para entregar cada unidad de producto debe comprar una acción.
2. El productor tiene derecho y obligación de entrega y el retorno se distribuye en efectivo, en proporción a las entregas. El derecho de entrega de productos tiene como correlato jurídico la “obligación “de parte de la cooperativa, de recibir los productos en la cantidad proporcional a una unidad por cada cuota suscripta. Estos derechos - obligaciones dan nacimiento a una *doble relación contractual o doble contrato* entre la cooperativa y sus asociados. Se establece una vinculación contractual condicional o condición *sine qua non* (condición necesaria para que un

⁴⁶ Basañes, 2011

negocio jurídico produzca sus efectos) entre ambos contratos (Formento, sf).

3. Se establece un objetivo de capitalización anual por unidad de volumen de producto entregado al que deben llegar todos los productores asociados, (un alto porcentaje de los excedentes) y el resto lo retira en efectivo. Una vez alcanzado el objetivo, el productor puede retirar anualmente todo el excedente repartible que le corresponde. Se establece un mecanismo de retiros de capital gradual para aquellos productores que disminuyen su entrega o se retiran de la empresa, en un plazo hasta 12 años.

De esta manera logran que el productor sepa con claridad cuál es el esfuerzo de capitalización que deberá realizar, que dicho esfuerzo sea equitativo en función de los servicios recibidos de la cooperativa y que a partir de su cumplimiento comenzará a recibir los excedentes en efectivo. De igual manera, la cooperativa también tiene claro el ritmo de los retiros de capital, pudiendo programar las decisiones financieras necesarias.

4. Posibilidad del asociado de vender sus cuotas sociales a precio de mercado, precio variable en función del éxito de emprendimiento.
5. Se mantiene el principio democrático que caracteriza al sistema cooperativo tradicional, dado que cada socio tiene derecho a un voto, independientemente de la cantidad de cuotas de entrega que haya suscrito.

Los productores americanos están acentuando la forma de coordinar las cadenas, mediante estos mecanismos asociativos, que les permite participar de los procesos de integración vertical, lo cual determina una mejora sensible de los resultados operativos, como consecuencia del aumento de los ingresos.

Sin embargo, se recomienda a los productores no entregar más del 10 o 15 % de su producción a una cooperativa, a los efectos de disminuir el riesgo. Un mismo productor puede pertenecer a varias cooperativas de diferentes actividades industriales (Formento, sf).

Cooperativas de un solo producto-servicio

Señala Formento (sf) que los cambios de la economía ponen de manifiesto el requerimiento de sumar capital de riesgo con la finalidad de incrementar el valor agregado y modificar los servicios que las cooperativas, tradicionalmente, prestaban a sus socios -acopio, acondicionamiento, simples procesamientos, otros-. A las necesidades económicas le siguen las jurídicas, orientadas a encontrar los mecanismos normativos adecuados para poder efectivizar el aumento del capital demandado.

Estas objeciones al sistema de organización de las cooperativas podrían encontrar solución mediante la implementación de políticas de entrada de miembros homogéneos – formando cooperativas de un solo producto/servicio, y limitando el ingreso de nuevos miembros, en función del tamaño del establecimiento y/o de la demanda proyectada. Estas alternativas se pueden lograr a través de la emisión de “acciones cooperativas” de manera limitada, y recurriendo a la modalidad de contratos con derechos y / u obligaciones de entrega de los productos.

Este sistema supondría que la compra de cada acción otorgue al productor, el derecho de entregar una cantidad determinada del producto (kilogramos, quintales, etc.) pero al mismo tiempo, la obligatoriedad de hacerla efectiva durante un cierto lapso estipulado (número de años). En caso contrario, podría ser penalizado con la pérdida del valor de las acciones y con la discontinuidad del posterior derecho de entrega.

La cooperativa agrícola de empresarios de Italia⁴⁷

Son agrícolas las cooperativas de transformación y venta que utilizan en su actividad, con absoluta prevalencia, los productos de sus propios socios, que deben ser todos empresarios agrícolas. Se trata del llamado *criterio de la transparencia*, fundado en el hecho que la estructura jurídica cooperativa, de tipo

⁴⁷ Casarotto, 2009

societario, es considerada solo como una formalidad respecto de la sustancia de las operaciones que ella cumple, que consiste en la actividad de transformación y enajenación de los productos de los socios realizada en forma común de la suma de los socios cooperadores emprendedores agrícolas.

Por tal razón es necesario que los productos conservados, transformados y vendidos sean todos originarios de la actividad productiva de los socios agricultores, puesto que en la hipótesis contraria revelaría una actividad comercial asociada a las entregas de no agricultores, y por tanto, contraria a la naturaleza agrícola de la cooperativa.

La sociedad agraria de transformación SAT⁴⁸

En España, son un tipo especial de sociedad que se caracteriza por su objeto social, que se define legalmente por referencia a dos grupos de actividades claramente diferenciadas:

1. De un lado, las propias del ejercicio de una actividad empresarial en el sector económico de la agricultura y ganadería (producción, transformación y comercialización de productos agrarios, ganaderos o forestales) y, en su caso, de actividades complementarias a ésta dentro del ámbito rural (conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, al igual que las turísticas, cinegéticas y artesanales realizadas en su explotación).
2. Y, de otro, un conjunto de actividades de interés general ligadas al desarrollo agrario (realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios comunes que sirvan a aquella finalidad). Se forman con un mínimo de tres personas que ostenten la condición de titular de explotación agraria o trabajador agrícola o personas jurídicas que, no ostentando las condiciones anteriores, persigan fines agrarios.

⁴⁸ Roncero, 2006

Sostiene Argudo (2007) que las SAT han servido para constituir grandes empresas agrarias (por ej.: Central Lechera Asturiana) y además, han respondido principalmente a cubrir una necesidad no satisfecha en la legislación española agraria que ha sido la empresa familiar. La vestidura jurídica de la SAT se ha adaptado razonablemente bien a esta necesidad, aunque no era su finalidad sino la de otra fórmula de agricultura de grupo, y por ello el modelo más general de SAT ha sido el de la pequeña y mediana empresa de origen y constitución familiar. Las exigencias de la actividad empresarial, titularidad de explotaciones.

Los bancos cerealeros de Níger⁴⁹

Los bancos cerealeros son una de las formas más eficaces de combatir la amenaza del hambre: un grupo de mujeres activas en su pueblo se compromete a construir un depósito y recibe, de parte del Programa Alimentario Mundial, a través de determinada ONG'S, un capital inicial de granos: habitualmente cien bolsas de cien kilos de mijo, maíz, arroz. El banco vende y/o presta pequeñas cantidades de grano a la comunidad, en momentos clave. Lo administran las mujeres divididas en comisiones –aunque toman sus decisiones importantes en asamblea general- y el proyecto debe ser “rentable”.

Cada año, con los ingresos recibidos, el banco se “capitaliza” comprando más grano para el año siguiente. El banco permite que las mujeres puedan adquirir grano en su propio pueblo (sin necesidad viajar para comprarlo), regula los precios (porque siempre vende más barato que el mercado), y sobre todo, es un recurso que les permite tener menor miedo del hambre y ganar un lugar en su comunidad y en sus casas. Pueden dar préstamos para una visita familiar, un bautizo o una boda.

El banco cerealero es una construcción de ladrillos de 4 metros por cuatro, sin ventanas, con puerta de metal con cerradura. Su construcción fue costeadada por

⁴⁹ Caparós, 2010

las mujeres, aunque fueron los hombres quienes trabajaron. Se dan charlas, debates, formaciones y cursos de alfabetización.

*Contratos de asociación para la organización y el funcionamiento de unidades productivas*⁵⁰

La legislación agraria moderna debe fomentar el asociacionismo para la formación y consolidación de explotaciones agrarias, favoreciendo la incorporación a ellas de quienes no tienen tierras pero que si poseen medios y recursos para participar con los propietarios de las tierras en la conducción y dirección de la empresa agraria, asumiendo junto con él los riesgos que le son propios. Para ello, se deben modernizar y actualizar diversas formas contractuales de producción agropecuaria para que evolucionen hacia sistemas de relaciones económicas dinámicas, multifuncionales, con orientación hacia el mercado

Entre estas formas asociativas destacan *las sociedades agrarias de gestión* que son sociedades entre los pequeños y medianos productores para la realización de operaciones de transformación, de comercialización y empaque de productos perecederos para fortalecer sus economías familiares y facilitar su acceso a los mercados y el aprovechamiento del valor agregado de sus productos.

Estas sociedades, según el derecho comparado, se alejan de las sociedades mercantiles por su carácter personal y por la prohibición de repartir utilidades y por las limitaciones al control del capital social. En estas sociedades, por su carácter personal, puesto que sólo pueden formar parte de ellas productores agropecuarios o asociaciones agropecuarias, la responsabilidad de los socios se limita al valor de sus aportes y la responsabilidad para con los terceros se limita al monto del patrimonio social.

Por otra parte, la ley y el reglamento serán supletorios del estatuto de estas sociedades, los cuales definirán lo relativo a su domicilio, ingreso y retiro de socios

⁵⁰ Duque Corredor, 2.006

y sus derechos de adquisición preferente en caso de enajenación de los aportes, exclusión de socios, reembolsos, derechos y deberes de los socios, pago de los aportes, régimen de responsabilidad limitada, capital social y cuotas sociales, distribución de excedentes, reservas, órganos directivos y administrativos, quórum de deliberación y de decisión, disolución y liquidación, régimen contable y de supervisión y vigilancia, Se mencionan sus principales elementos y para flexibilizar su regulación se deja al reglamento completar su régimen jurídico. Finalmente su naturaleza es agraria.

Agrupamiento para adquisiciones especiales⁵¹

Se podrán agrupar los productores agropecuarios bajo esta modalidad sin tener necesariamente un vínculo societario especial, la única vinculación entre ellos se determinará por la facturación por separado de la compra de un bien de uso. Debe tratarse de compra de bienes muebles para ser afectadas como bien de uso, por un conjunto de usuarios. El vendedor facturará el bien en forma proporcional a cada integrante del conjunto. A tal fin podrá optar por confeccionar facturas globales dirigidas a varios compradores; emitir tantas facturas como compradores existan.

Principalmente se da en los casos de adquisición, entre varios productores, de maquinaria agrícola cuyo costo es importante, previendo el uso compartido entre todos en el establecimiento de cada uno, como también los turnos, manejo y mantenimiento. No se requiere necesariamente un contrato.

Este contrato podrá contener textos referidos a condiciones de compra, participaciones en pesos y en porcentajes, formas de pago, pautas sobre mantenimiento y gastos, forma o aspectos a determinar en el momento de decidir la venta del equipo adquirido, etc. Se trata en realidad de un condominio, que estaría regulado por el Código Civil.

⁵¹ Chiaradía, 2006

Admiten la presencia de miembros no productores, sean personas físicas o jurídicas, quienes no pueden poseer –entre todos- más del 10% de las cuotas sociales con derecho de voto, siempre que esté previsto explícitamente en el estatuto. En todo caso se excluye que los socios no productores participen de las decisiones relativas al empleo del fondo de ejercicio o ejerzan actividad concurrencial con el de la organización.

Referencias

- Argudo, J. (2007). La multifuncionalidad de las instituciones jurídicas asociativas agrarias en las políticas de desarrollo rural y regional, *Revesco 92, Monográfico*. Madrid
- Aymerich, J. (2008). *Las cooperativas y la colectivización obreras en Catalunya como modelo de gestión colectiva. Proceso de regulación legal (1839-1939)*. Tesis doctoral. Barcelona, Universitat de Barcelona
- Basañes, C. (2001). Nuevas estrategias de las cooperativas agropecuarias. *Estudios cooperativos, 8*. Montevideo, Universidad de la República
- Caldentoy, P. (s.f.). *Redes de empresas y cooperativas agrarias de comercialización*. Córdoba. Universidad de Córdoba
- Caparrós, M. (2010). *Contra el cambio*. Barcelona, Anagrama
- Casarotto, G. (2009). La difficile prelazione delle società (cooperative e di persone). *Rivista di Diritto Agrario, anno 88, Fasc. 2*. Milano, Giuffrè
- Chiaradía, C. (2006). Asociativismo agropecuario. *Formas asociativas para la agricultura familiar*. Buenos Aires, Presidencia de la Nación
- Coronado, F. (2001). Secciones 4 y 5. De las Cooperativas Agrarias y de las de Explotación Comunitaria de la Tierra. *Cooperativas. Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*. Madrid. Colegios Notariales de España

⁵² Jannarelli, 2008

- Díaz, B. (2009). Decreto Ley 259 y desarrollo del sector cooperativo en Cuba. *Segundo seminario internacional del observatorio iberoamericano de economía social y cooperativa*. Santiago-Chile, Obiescoop
- Duque Corredor, R. (2006). Convenios de asociación de mejoramiento y modernización de unidades productivas para el fomento del desarrollo rural y la seguridad agroalimentaria. *I Congreso Latinoamericano de Derecho Agrario*. Mérida
- Estatuto de Las empresas asociativas de campesinos de honduras*. Acuerdo 121 de 1976
- Farías, C. (2003). *Mapeando al cooperativismo*. Rosario, UNR
- Federación de Cooperativas Vitivinícolas Argentinas (sf). *Fecovita Coop.Ltda*. Mendoza
- Formento, S. (s.f.). *Experiencia asociativo-regional en el marco jurídico de las cooperativas agrarias centro riojana*, Buenos Aires
- García-Müller, G. (2016). *Asociación Nacional de Cultivadores de Algodón (ANCA) de Venezuela*. Barinas, original
- Jannarelli, A. (2008). Organizzazioni di produttori ortofrutticoli e loro associazioni dopo la recenté reforma comunitaria del 2007: prima riflessioni, *Rivista di diritto agrario*, anno 87, Fasc. 1, Milano, Giuffé
- Ladeira, M. (2002). As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho. *Problemas atuais di direito cooperativo*. São Paulo, Dialética
- Levy, I. (1999). Al di la dei modelli tradizionali. Le cooperative a interessi multipli e il loro ruolo differenziate. *Rivista della Cooperazione* 2/1999. Roma, Istituto Itaiano di Studi Cooperativi Luigi Luzzatti
- Moirano, A. (2006). El Cooperativismo Agrario en la Argentina. *I Congreso Latinoamericano de Derecho Agrario*. Mérida. Universidad de los Andes
- Moyano, C. y Mataix. C. (2005). La promoción de cooperativas. El caso de Nicaracoop. *Cuadernos internacionales de tecnología para el desarrollo*, 01. Managua, Desarrollo Agropecuario, 2005
- Münkner, H. y Txapartegui, J. (2011). *Glosario cooperativo anotado*. Ginebra. OIT

- Ocejo Moreno, J. (2013). El largo camino de la legislación social en México. *Miradas sobre economía social y solidaria en México*. Puebla, Universidad Iberoamericana
- Qüesta, J. (2006). *Cooperativas de Comercialización o Transformación de Productos Agrarios (Su Agrariedad)*. Santa Fe-Argentina
- Ramírez-Méndez, F. (2016). Breve ensayo sobre la economía social y solidaria en México: desarrollo y perspectivas. *La economía social y solidaria en América Latina: nuevas prácticas*. París, Recma
- Roncero, A. (2006). Importancia económica, régimen legal y características propias de las cooperativas agrarias y de las sociedades agrarias de transformación. *Cooperativas agrarias y sociedades agrarias de transformación*. Madrid, Dykinson
- Sanoja, C. (1983). *Las Organizaciones Económicas Campesinas (O.E.C.)*. Tesis. Mérida, Universidad de los Andes
- Serravalli, G. y Caselli, S. (2000). Desarrollo empresarial y administración: vínculo entre territorio y empresa cooperativa. *Seminario Internacional Sobre Cooperativas*. La Habana. Febrero 2000. Internet
- Schlürter, R. (1998). Nuove necessita, nuovi campi della cooperazione. *L'imprenditorialità cooperativa nell'europa del 2000*. Roma. Istituto Italiano di Studi Cooperativi Luigi Luzzatti
- Toledo, v. y Ortiz, B. (2013). México, regiones que caminan hacia la sustentabilidad. *Miradas sobre economía social y solidaria en México*. Puebla, Universidad Iberoamericana
- Torres-Pérez, F. (2013). Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia, Tirant lo Blanch

71. EMPRESAS DE RIEGO, DE PESCA Y FORESTALES

Organizaciones de regantes. La actividad pesquera. Cooperativas pesqueras: concepto y objetivos. Miembros. Tipos. Las cooperativas del mar. La actividad forestal. Las cooperativas forestales: importancia. Concepto. Tipos, funciones, miembros, financiamiento

ORGANIZACIONES DE REGANTES⁵³

249

Las organizaciones de usuarios de agua son organizaciones estables de personas naturales y jurídicas –sin fines de lucro- que canalizan la participación de sus miembros en la gestión multisectorial y uso sostenible de los recursos hídricos (Ley de las organizaciones de usuarios de agua del Perú, N° 30.157 del 19/01/2014).

El área o ámbito espacial de las entidades de usuarios debiera ser función de dos tipos de variables: la extensión de los intereses comunes de sus miembros y el área de riego y drenaje determinada por aguas provenientes de una fuente común.

Podría también resultar importante la estructuración de organizaciones con diferente alcance espacial a nivel de sistemas de distribución terciaria, secundaria y de cuenca, según las características de cada zona y en base a los planes y programas que se postularen.

Justificación

Las razones del nacimiento, perduración, desarrollo y difusión de este tipo de instituciones son varias:

1. La participación organizada del usuario implica una mayor consideración y evaluación de sus intereses por parte de las autoridades públicas;

⁵³ Este epígrafe se fundamenta en M. Solanes (1981). *Las organizaciones de regantes en el derecho y la administración de algunos países de América Latina*. Estudio Legislativo N° 24. Instituto de Economía, Legislación y administración del agua. Mendoza, FAO

2. Las tareas asumidas por las entidades de usuarios suponen un alivio en la gestión estatal directa, permitiendo al sector público efectuar empleos alternativos de recursos financieros, humanos y materiales;
3. En países de escaso desarrollo económico tales instituciones facilitan la capitalización del esfuerzo comunitario en obras de infraestructura hídrica, haciendo posible la utilización de los recursos financieros en otros cometidos;
4. La organización común permite a los usuarios efectuar economías de escala en la utilización de sus recursos compartidos, reduciendo los costos individuales y haciendo útiles esfuerzos que a nivel singular habrían sido de poca o ninguna importancia;
5. Las organizaciones de regantes permiten al Estado concertar acciones, planes, programas y obras con un solo interlocutor, a través del cual se expresan varios usuarios.

Naturaleza

La caracterización jurídica de las entidades de usuarios es un problema no resuelto por la mayoría de las legislaciones. Difícilmente las mismas definan si son personas públicas o privadas, o si en virtud de su creación por ley tienen o no personería jurídica y en este caso con qué alcance.

Las entidades de usuarios pueden existir legalmente o de hecho y en el primer caso, pueden o no tener personería jurídica pudiendo ser en caso afirmativo esta última de derecho público o de derecho privado. Tienen ciertas características que tienden a conferirle caracteres públicos o de interés público, los que se acentúan a medida que las aguas se convierten en recurso crítico, tanto en su calidad, como en su cantidad, y en elementos fundamentales para los programas de desarrollo estatal.

Pueden ser cooperativas de riego cuyo objeto es el uso de las aguas en su área de influencia, adquirir y administrar otras en beneficio de sus asociados por lo que puede perfeccionar las técnicas y métodos de trabajo agrícola, establecer factorías, obtener y otorgar créditos, constituyendo garantías reales, comerciar sus productos y establecer vínculos con otras entidades.

Principios

Igualdad de derechos y obligaciones de los regantes; defensa de los intereses comunes; participación democrática de los regantes en la vida institucional; solidaridad, reciprocidad y ayuda mutua entre todos los regantes; la defensa del equilibrio ecológico; la preservación y el uso racional de los recursos naturales y respetar el recurso agua como derecho fundamentalísimo para la vida

Características

Por regla, las características esenciales de cada entidad son determinadas dentro del marco general de una ley básica. La creación e implementación de cada organización en particular se establece en un estatuto que debe adaptarse a la ley de base. Además, se toman en cuenta los usos y costumbres.

Algunos elementos que configuran este carácter de entidades legales y públicas de las asociaciones de usuarios son:

1. Integración forzosa.

En algunos supuestos la calidad del usuario conlleva, automáticamente, la de miembro de una entidad de usuarios. Concomitantemente se da la posibilidad para el estado de requerir, en forma imperativa, su formación, conjuntamente con la de la integración de todos los usuarios afectados.

2. No renunciabilidad de la calidad de miembro.

En la mayoría de los casos no se tolera el derecho de receso, a menos que se renuncie a la calidad de usuario de aguas.

3. La regulación, asistencia y control a que se ven sujetas por parte de los organismos estatales de administración hídrica
4. El hecho de que las decisiones de la mayoría, o del órgano superior de la organización sean obligatorias -con respecto a las minorías o a los reticentes, quienes no pueden apartarse de estas decisiones salvo que renuncien a su calidad de usuarios y regantes.
5. La creación de asociaciones o de entidades zonales reducidas, integradas a su vez en organismos de cuenca, región o distrito

Funciones

En algunos países tienen amplias funciones propias. En otros, por el contrario, sus tareas son de simple asistencia, consulta y cooperación con las autoridades. En el primer caso, entre sus principales funciones encontramos:

1. Establecer los planes de riego, dictar reglamentos y regulaciones, cobrar tasas u cuotas o requerir servicios y pagos de sus miembros.
2. Recepción y distribución del agua entre sus miembros en función de sus derechos, así como disponer los turnos para el uso del agua, repartiendo proporcionalmente los costos.
3. Realización de obras permanentes o transitorias, la conservación de los canales y su limpieza y la reforestación de cuencas.
4. Contratar préstamos para la ejecución de obras.
5. Programación de obras, la preparación de proyectos de presupuesto y cuotas y el nombramiento de personal.
6. Dirimir los conflictos de hecho que se plantean entre los usuarios.
7. Suministrar utensilios y equipos de riego a los usuarios (motores, bombas, tuberías)
8. Desarrollo de actividades de ahorro y de crédito para los usuarios-miembros.
9. Implementar programas de promoción y protección social de sus miembros.

Miembros

1. Son miembros los propietarios o poseedores de los terrenos (titulares de derecho de uso de agua) afectados por la organización, que pueden ser personas físicas y jurídicas. Pueden integrarse con usuarios y representantes del estado. En oportunidades se exige un número mínimo de usuarios para su constitución o una determinada extensión regada.
2. Obligaciones y derechos
Pago oportuno de los aportes y, o de cuotas; asistencia a las sesiones del órgano deliberante; desempeñar cargos en los órganos directivos; respeto del turno de agua y de las modalidades de su distribución. Puede observarse una tendencia a garantizar los derechos del pequeño regante, limitando los derechos de voto a medida que aumentan las hectáreas en cabeza de una persona, otorgando un solo voto por regante, independientemente de sus derechos y garantizando los derechos de las minorías.
3. Faltas de los miembros
Uso no autorizado, desperdicio o sustracción de aguas; destrucción de obras, trabajos clandestinos perjudiciales y cerramiento de caminos; venta o cesión de aguas hechos en perjuicio de terceros y daños intencionales a obras, equipos estructuras y canales; falta de cumplimiento de los programas de riego; contaminación del agua; falta de mantenimiento o realizar por su cuenta reparaciones de canales
4. Sanciones
Multas a los regantes que incumplan sus obligaciones y a los deudores morosos; suspensión del servicio (provisional o definitiva); reparación o modificación de los elementos que alteran la distribución de las aguas y los caminos; inhabilitación para desempeñar cargos en la entidad o ser empleado de la misma; pago de daños y perjuicios y acciones penales

Estructura organizativa

1. Asamblea

Por lo general, las funciones deliberativas son conferidas al conjunto de los usuarios reunidos en Asamblea o Junta.

Tiene por funciones la elección de los directivos, la aprobación de planes de obras y servicios y la determinación de las cargas financieras que cada usuario debe pagar. También pueden incluirse la revisión de los actos cumplidos por las autoridades ejecutivas.

En lo que al voto hace, éste se ha determinado, tradicionalmente, sobre la base de los intereses de cada miembro en la comunidad. Los intereses se determinan por los beneficios que cada miembro percibe o, lo que es lo mismo, por la cantidad de hectáreas sujetas a irrigación o los volúmenes de agua que se reciben o, en definitiva, por las extensiones servidas por sistemas de drenaje o el valor de los bienes protegidos contra efectos nocivos de las aguas.

2. Las funciones ejecutivas son atribuidas a Directores, Sindicatos, Directorios y Comités Directivos.
3. En algunos casos tienen la facultad de decidir conflictos de facto entre sus miembros derivados del uso y distribución de las aguas, atribuida a un órgano diferenciado de la comunidad (jueces de agua). Podría apreciarse que los conflictos de iure, debieran ser excluidos de las atribuciones de la organización de usuarios, dado que por afectar no el ejercicio, sino la titularidad y modalidades de los derechos, los mismos serían competencia de los órganos jurisdiccionales regulares del Estado.
4. En ocasiones se agregan cuerpos de contralor y, o se nombran gerentes a cargo de las tareas ejecutivas.

Recursos económicos

Las entidades de usuarios pueden derivar sus recursos de una serie de fuentes:

1. En las cooperativas de riego se tiene un capital social integrado por certificados de aportación. Igualmente, por las utilidades de las inversiones y actividades comerciales y agrícolas, valores percibidos por renta o arriendo de aguas, los fondos que por cualquier concepto se asignaren a la cooperativa, las cotizaciones voluntarias y los fondos de reserva.
2. Contribuciones de sus miembros (carga sobre el usuario) en función del beneficio que reciben, es decir, determinado a prorrata de los derechos de agua según su volumen, extensión de tierra, valor de las cosechas, etc. de pago obligatorio, se utilice o no el recurso. .Podría autorizarse su pago en dinero o en materiales y servicios. Podría resultar particularmente importante el pago en especie, pues permitiría la capitalización en obras y servicios de riego, trabajo y materiales que de otro modo podrían quedar inactivos o subempleados. La falta de pago faculta la suspensión del servicio.
3. Aportes extraordinarios determinados en función del motivo que determine la necesidad de su percepción
4. Aportes y subsidios del Estado, y eventualmente, cargas sobre terceros. Podría resultar también ventajoso sujetar el otorgamiento de préstamos y subsidios estatales a regantes a la previa comprobación de que el peticionante integre una entidad de usuarios y de que ésta aprobare el destino que se hubiere pensado dar a los fondos solicitados.
5. En algunos de los países pueden solventar sus requerimientos pecuniarios recurriendo al crédito público o privado, en condiciones especiales.
6. Multas impuestas a los usuarios.

LA ACTIVIDAD PESQUERA

Señala Chávez-Pérez (1967) que la actividad pesquera se caracteriza por:

1. Ser una actividad de tipo extractivo: la renovación de los recursos marinos generalmente la efectúa la propia naturaleza, siendo necesario explotar esos recursos en forma cuidadosa.

2. Los productos pesqueros son de fácil y rápida descomposición. Son, además, de olor y aspecto que otros con dificultades en el consumidor para distinguir sus condiciones.
3. Requiere de mano de obra calificada. Desde las más sencillas operaciones requieren cierta habilidad, hasta tareas claramente calificadas como patrones de barco y motoristas.
4. Generalmente es una actividad riesgosa (naufragio, incendio, accidente laboral).
5. No tiene tiempo fijo, sino es una actividad que requiere espera y aventura.
6. La escala de salarios es baja, especialmente en labores menos calificadas.
7. El equipo de pesca tiende a uniformarse en una misma zona, según la (s) especie (s) de mayor importancia. Son equipos de alto costo que se amortiza a plazos relativamente largos. Su adquisición, reparación y reposición, readaptaciones y avituallamiento constituyen un aspecto vital.
8. Generalmente el campo pesquero es un lugar aislado, insalubre, sin comodidades, lo que hace de la vida pesquera una actividad bastante dura. Y, en muchos casos, es provisional en cuanto que construyen habitaciones sencillas en las costas de acuerdo con las temporadas.
9. En la industria de la pesca se distinguen los siguientes procesos: el básico proceso de captura, y los procesos restantes a partir de la manipulación del producto desembarcado, como almacenamiento, transformación, transporte y comercialización mayorista y minorista.
10. En el proceso de captura participan empresas relativamente grandes, empresas medianas y pequeñas, y los pescadores independientes.
11. Los productores independientes venden (directa o indirectamente) su producción a las empresas organizadas; elevado número; débil y poco dinámico en la actividad económica, administrativa y técnica; conformado por una multiplicidad de empresas, dispersas y de pequeñas dimensiones.

Según la FAO (sf), siendo tan compleja la actividad pesquera, pareciera que la clave para las cooperativas de pesca consistiría en adoptar un enfoque flexible, en

el sentido de permitir que la cooperativa asuma cualquier forma, tamaño y grado de cooperación que sus miembros elijan. Aun el propio nombre de la cooperativa puede ser cambiado por otro (por ejemplo, sociedad, asociación, etc.) si este está asociado con una experiencia negativa pasada. La selección de las metas y funciones deberán ser enfocadas con mentalidad abierta y flexibilidad en cada caso por separado.

Hay siete dominios principales en los que los pescadores pueden cooperar: en el campo de la producción (captura); en el campo del procesamiento y almacenaje; en el campo de la comercialización; en el campo de los servicios y abastecimientos; en el campo del consumo y servicios sociales; (en el campo del manejo u operación de las zonas de pesca y cuotas; y en el campo del crédito y otros planes financieros.

LAS COOPERATIVAS PESQUERAS

CONCEPTO

Son cooperativas pesqueras aquellas que se dedican a la producción, compra, venta, distribución, transformación de bienes, productos y servicios relacionados con la explotación de productos del mar y a las actividades que persigan el mejoramiento de las condiciones de vida de quienes las desempeñan (Ley de Chile).

Tienen por objeto dedicarse a las faenas de extracción, elaboración y distribución de los productos del mar, cuyos beneficios se reparten entre los asociados en proporción al trabajo realizado o al volumen de producción realizado por cada uno (Sepúlveda, 1963).

Pueden ser de pesca en común, de comercialización de la producción y de servicios y actividades complementarias. De operaciones de extracción, de cría intensiva, de conservación, elaboración y distribución de recursos pesqueros. De explotación de los recursos acuícolas y de los derechos de uso territorial sobre los

recursos marinos que sus titulares aportan a la cooperativa, y los que van a prestar su trabajo personal (Tato, 1998).

Objetivos

Las cooperativas son instrumento sumamente útil para constituir a los productores pesqueros independientes en unidades económicas más grandes, sin que los componentes individuales pierdan esencialmente su independencia (Chávez-Pérez, 1967). Son empresas que buscan el mejoramiento económico y social de sus miembros, lo que puede ser muy amplio, desde la prestación de suministros de cualquier clase hasta actividades de formación, pasando por la prestación de servicios sanitarios o de socorros. Lo característico de ellas es que su objeto es la prestación de servicios comunes a empresas o sujetos económicos autónomos que van a seguir siéndolo (Romero, 2001).

Sus objetivos pueden clasificarse en económicos, financieros, sociales y técnicos.

Objetivos económicos

Como oferentes de su producción pesquera y como demandantes de bienes y servicios para sus actividades de producción) sus objetivos son:

1. El mejoramiento de la posición de sus socios en la oferta presentando una oferta colectiva que les dé significación, eliminando la competencia ruinosa que se hacen entre sí, mediante la reducción de costos de operación, mediante la compra común de materiales a precios más bajos al presentar una demanda de mayoreo, inclusive hasta la adquisición de embarcaciones uniformes, sentando las bases para la reducción futura de refacciones.
2. Por la centralización administrativa, incorporando modernas de administrativa; por la especialización de las funciones (reparación de redes, pintura de las embarcaciones, reparaciones comunes) por personal especializado contratado.

3. Por la uniformidad de los equipos en cuanto a marca y modelo o características esenciales que permiten incorporar rápidamente repuestos intercambiables por personal con experiencia.
4. Mejor comercialización de los productos cubriendo diversas fases de tal proceso por el proceso de clasificación y de transformación de sus productos.
5. Contar con el servicio de refrigeración y almacenamiento en frío.
6. Mejorar el sistema de distribución cubriendo diversas fases con dirección al consumidor, produciendo mayores volúmenes con mejores precios.
7. Mejor conocimiento de los mercados y su ampliación a mercados de mayor envergadura.
8. El prestigio de los productos a base del control de la calidad, incluso adoptar marcas.

Objetivos financieros

Mediante la agrupación de un buen número de pequeños productores individuales como sujetos de crédito en una cooperativa con la cual la institución financiera (pública, privada o del sector social y solidario) pueda entenderse unitariamente.

Objetivos sociales

Contribuyen a elevar la posición social de los pescadores por sí mismos, dándoles un sentido de dignidad y significación y colaborando a la estabilidad social, mediante:

1. Mejoramiento del nivel educativo mediante modestas escuelas costeadas por las cooperativas para los hijos de los pescadores, la realización de actividades culturales en los locales y centros de reunión en donde se realizan físicamente las actividades pesqueras.
2. Mejoramiento de las condiciones de higiene y sanidad de los pescadores mediante la tendencia de las cooperativas a acoger programas beneficiosos para sus socios.

3. Mejoramiento en el orden cívico, por la sociabilidad democrática de la cooperativa.

Objetivos técnicos

La organización en cooperativa de los productores individuales puede ser de utilidad técnica, por:

1. La coordinación de las actividades en diversas zonas pesqueras, permitiendo mediante la colaboración para la captura de algunas especies aprovechando la “corrida” de cardúmenes, además de poder complementar la pesca de la especie de una zona con la de otra.
2. Coordinación de la pesca de especies según las temporadas de veda o de captura con la consiguiente conservación de las especies, lo que es más factible por los autocontroles que puede ejercer la cooperativa.
3. Aprovechamiento de la investigación biológica colaborando con el Estado, o hasta contratar los servicios directos de biólogos pesqueros para que los asesoren en la mejor y más racional forma de explotar las especies objeto de sus capturas.
4. Mejoramiento en los sistemas de captura.
5. Promoción del cultivo de especies

MIEMBROS

Las cooperativas de pesca agrupan a los pescadores propiamente dichos y, además, pueden asociar a los acuicultores, mariscadores, procesadores, trabajadores de refrigeración, transformación, transporte y comercialización, así como a quienes desarrollen actividades conexas al desarrollo de las cadenas pesquera y acuícola. La idea básica de las cooperativas deriva del concepto de cooperación entre los trabajadores.

Esto implica que cada miembro de una cooperativa debería ser un miembro trabajador, y un miembro de una cooperativa pesquera debería ser un pescador activo (FAO). Sus miembros son personas que se dedican a la pesca y la acuicultura comercial, entendiendo por tal la que se realiza con criterio empresarial, y que puede ser artesanal o rural, industrial, complementaria, turística y recreativa, trabajada de forma extensiva o intensiva.

Tamaño

En cuanto al tamaño de una cooperativa de pesca, según la FAO no podría ser prescrita por ley; no obstante se puede asumir que debería estar compuesta al menos de cuatro o seis miembros. Hay cooperativas pesqueras con mucho éxito en el mundo, con un número de miembros que oscila entre seis y muchos miles. Las más pequeñas, generalmente estarían relacionadas con la producción mientras que las más grandes en comercialización y abastecimiento. El tamaño de una cooperativa lo determinaría solamente su factibilidad de operación, comercial, social y cultural.

Financiamiento

"Es recomendable que al principio la cooperativa opere con sus propios recursos, para asegurar su estabilidad. Cuando ya haya mostrado firmeza, aunque opere modestamente será posible esperar algún auxilio financiero de fuentes dignas de confianza. Si el financiamiento proviene de un banco privado, es indiscutible que traerá como condición la presentación de garantías reales que cubran al Banco de los riesgos inherentes a toda empresa". Las fuentes particulares generalmente buscan resarcirse con creces de los riesgos del financiamiento (Digby, 1962).

TIPOS DE COOPERATIVAS DE PESCA

*Por su objeto, las cooperativas de pesca pueden ser*⁵⁴:

1. Cooperativas de trabajadores pesqueros o de trabajo asociado en el mar.

En este caso, los trabajadores pesqueros se unen a una cooperativa para obtener un ingreso mayor por su trabajo personal directo, constituyendo su propia empresa.

El equipo de trabajo es colectivo. A cada socio se le retribuye según el principio de proporcionalidad, según la importancia de su trabajo en la unidad productora, y repartiéndose los rendimientos netos de venta de sus productos, en proporción al trabajo más o menos calificado de los socios.

En ellas el asesoramiento técnico es indispensable.

Estas cooperativas son factores de tranquilidad social y de defensa de estos trabajadores para evitar que sean objeto de explotación por parte de empresas poderosas (Chávez-Pérez, 1967).

2. Cooperativa de comercialización y transformación pesquera.

Puede tratarse de pescadores artesanales que son aquellos que se desempeñan como patrón o tripulante en una embarcación artesanal, cualquiera que sea su régimen de retribución. Cada productor individual continúa dirigiendo su unidad o empresa, quien puede tener el servicio de personal asalariado.

Se trata de cooperativas para la preservación de los productos pescados, de manera de esperar el momento más oportuno de la venta y entrar en el mercado con una oferta de mayor volumen, obteniendo así un precio más remunerativo para sus socios. Paralelamente, la cooperativa puede proporcionar a sus socios el servicio de aprovisionamiento de todos los materiales que componen el costo de operación de la producción de cada

⁵⁴ Chávez-Núñez, 1967

uno de ellos, bajando estos costos al presentar una demanda de mayor volumen.

Dos factores esenciales presionan al productor pesquero individual a la formación de estas cooperativas, la fácil descomposición de su producto, y la desventaja con que opera en el mercado por el bajo monto de su producción en la oferta total. La cooperativa no solamente puede permitir una mejora en el precio a favor del productor individual, sino también una mejora en la calidad de las refacciones, las reparaciones y el equipo que requiera para sus actividades de producción y una mayor oportunidad de contar con estos materiales.

Señala Digby (1962) que es buena práctica tener un buque de transporte cooperativo, anejo a la flota pesquera, que permita trasladar la pesca a tierra firme, en lugar de tener los barcos que regresar a puerto mientras aún quedan bancos de pesca ricos que podrían ser aprovechados, cuando su capacidad de conservación en hielo o sal no lo permiten.

Lo mismo, un puesto cooperativo en el mercado local, y/o un vehículo de entrega, puede ser un buen método de comercialización. De igual forma, instalar sus propias industrias de transformación que pueden abarcar desde el simple empaquetado y limpiado, el envasado en latas de conserva, la congelación profunda y la fabricación de harina de pescado y aceites farmacéuticos.

3. Cooperativas de suministros de utensilios de pesca

Pueden adoptar la forma sencilla de una tienda para el suministro de redes, aparejos, pinturas, ropas de mar, motores e instrumentos para la navegación. La tienda puede poseer un depósito de carburante y un distribuidor de la misma. Puede, también, fabricar redes y hielo para reducir de esa forma los costes. Como muchas veces atracan, para avituallarse – en especial de combustible- en puertos distintos a los de su residencia, deberían ser autorizados a hacerlo en la cooperativa de la localidad, en la misma forma que los propios socios (Digby, 1962).

4. Cooperativa de servicios pesqueros

Tienen por objetivo obtener colectivamente servicios especiales en forma exclusiva: reparación y mantenimiento de sus embarcaciones o de su equipo, mediante el establecimiento de un taller en el que todos tuvieran el servicio a más bajo costo.

Igualmente, equipar buques que localizan bancos de pesca mediante el empleo de aparatos de sonar y que dirigen los buques de pesca mediante la radio a los mejores lugares para efectuar las capturas.

Mejoras en los puertos (muelles de reparaciones, rompeolas, refugios contra los vientos, construcción de surtidas, instalación de cabrestantes y cabrias, radios costeras para informar anuncios de tempestades a los socios y dar informaciones sobre los puertos más convenientes para descargar las capturas con objeto de encontrar un mejor mercado).

Igualmente, albergue para dormir, encontrar agua y cocinar durante su estancia temporal.

5. Cooperativas de crédito de los pescadores

En Francia, fueron establecidas en cada puerto pesquero. Los pescadores pueden conseguir créditos en ellas a corto plazo para la adquisición de redes y aparejos, sal y productos petrolíferos (y por medio de los bancos regionales) a largo plazo, para la compra de motores, instrumentos y buques de pesca.

6. Pesca artesanal vivencial

Se trata de una actividad pesquera demostrativa, por la cual el Pescador Artesanal utilizando su permiso de pesca para embarcaciones, su infraestructura de trabajo y sus propias embarcaciones, ofrece al visitante de zonas acuáticas mediante viajes demostrativos de pesca artesanal, el arte, la cultura y la actividad pesquera y su experiencia y conocimientos de vivir en armonía con la naturaleza. Es una actividad pesquera artesanal demostrativa con un limitado nivel de extracción y captura, sin fines de

comercialización (de la pesca) y con incidencia turística en los ámbitos de seguridad, servicio e interpretación. Es el caso de Isla de Galápagos.

7. Seguro cooperativo en la pesca

Las compañías privadas se niegan a asegurar los buques de pesca, en parte por la dificultad de controlar las pérdidas y de evaluar los daños, y cuando lo aceptan cargan primas muy elevadas. Las formas más primitivas de cooperativas de seguros se basaron simplemente en acuerdos entre todos los pescadores de un puerto para contribuir en proporciones iguales a la cobertura de pérdidas en que dentro de un año pudiese incurrir alguno de los participantes.

El problema es que una única tempestad a escala local puede hacer naufragar a muchos buques de un solo puerto, con lo que los restantes propietarios no podrían compensar las pérdidas de sus amigos. Por ello, ahora se trabaja sobre la base de primas, calculadas de acuerdo con el tonelaje y quizás con la antigüedad del buque; cubren más de un puerto pesquero y reaseguran parte de sus riesgos.

*Por la naturaleza de la actividad pesquera que realizan*⁵⁵

1. De ribera:

Aquellas que agrupan a pescadores artesanales: pequeños productores de pesca ribereña con canoas o embarcaciones pequeñas que realizan una pesca sencilla con equipo simple y de bajo costo, por lo que son de capital reducido; aquellos que se desempeñan como patronos o tripulantes en una embarcación artesanal, cualquiera que sea su régimen de retribución (Manual).

El tipo de cooperativa es de comercialización o de servicios, dedicándose al enfriamiento o congelación, el aseguramiento de mercados y el transporte con cajas enfriadoras.

⁵⁵ Chávez-Pérez, 1967

2. De alta mar:

Están dedicadas a la actividad que se desarrolla con embarcaciones mayores, requiriendo equipo más complicado, exigiendo mayores recursos de capital y recursos administrativos más complejos. Los propietarios de estas embarcaciones pueden organizarse en cooperativas de comercialización para actuar colectivamente con más fuerza.

3. Cooperativa de explotación de los recursos acuícolas

Una empresa en la que se integran los derechos de uso y de aprovechamiento de bienes y de títulos administrativos habilitantes, junto con la prestación de trabajo personal, con el objeto de realizar la explotación de los recursos acuícolas en común (Izquierdo, 1999).

LAS COOPERATIVAS DEL MAR⁵⁶

Concepto

Son cooperativas del mar las que asocian a pescadores, armadores de embarcaciones, cofradías, organizaciones de productores pesqueros, titulares de viveros de algas, de cetáceas, mariscadores y familias marisqueras, concesionarios de explotaciones de pesca y de acuicultura y, en general, a personas físicas o jurídicas titulares de explotaciones dedicadas a actividades pesqueras o de industrias marítimo-pesqueras y derivadas, en sus diferentes modalidades del mar, rías y lagunas marinas, y a profesionales por cuenta propia de dichas actividades (Ley de cooperativas de España, 1999).

Objeto

La prestación de suministros y servicios y la realización de operaciones, encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las actividades profesionales o de las explotaciones de sus socios. Cualquier servicio o actividad

⁵⁶ Izquierdo-Alonso, 2013

empresarial de interés de los socios, ejercido en común: consumo y servicios para los socios y para los miembros de su entorno social, y fomentar las actividades de promoción y mejora de las condiciones de la población del entorno.

Para el cumplimiento de su objeto, las cooperativas del mar podrán desarrollar, entre otras, las siguientes actividades:

1. Adquirir, elaborar, producir, fabricar, reparar, mantener y desguazar instrumentos, útiles de pesca, maquinaria, instalaciones, sean o no frigoríficas, embarcaciones de pesca, animales, embriones y ejemplares para la reproducción, pasto y cualesquiera otros productos, materiales y elementos necesarios o convenientes para la cooperativa y para las actividades profesionales o de las explotaciones de los socios.
2. Conservar, tipificar, transformar, distribuir y comercializar, incluso hasta el consumidor, los productos procedentes de la cooperativa y de la actividad profesional o de las explotaciones de los socios.

Miembros

1. Pueden serlo empresarios del ramo (mercantiles o no).
 2. Titulares de explotaciones dedicadas a actividades pesqueras o de industrias marítimo-pesqueras y derivadas, para lo que deben tener título bastante para su ejercicio (propiedad, arrendamiento) y, o título administrativo que lo habilite para la correspondiente ocupación o utilización del dominio público.
 3. Profesionales por cuenta propia de dichas actividades (socios no titulares de explotaciones pero que, sin embargo, tendrían capacidad para actuar profesionalmente con cierta autonomía (pescadores o mariscadores)
 4. Pueden participar socios de trabajo: los que ofrece múltiples posibilidades al respecto: miembros de la tripulación, mecánicos, guardas, etc.
-

LA ACTIVIDAD FORESTAL

Es la actividad que realiza el hombre para aprovechar los distintos productos de los bosques y de las selvas⁵⁷

Peligros:

1. Los trabajadores se ven expuestos a peligros naturales: como terrenos irregulares o fangosos, vegetación densa y a una serie de agentes biológicos y peligros de incendio causados por el clima.
2. Relacionados con las condiciones climáticas donde se realiza la actividad: Hay una permanente exposición a las condiciones atmosféricas (frío-calor-lluvia-vientos-nieve). Es posible que un trabajador sufra una insolación, calambres por pérdida de agua y sales debido a la exposición solar; cáncer por radiación ultravioleta, agotamiento por calor. La exposición a fríos extremos, entorpece los movimientos, pueden producirse casos de congelamiento de extremidades.
3. Contaminantes Biológicos: La realización de actividades en áreas muchas veces selváticas, hace posible que virus, bacterias, hongos, protozoarios y parásitos sean inoculados o transmitidos a los trabajadores y sus familias mediante animales o insectos transmisores tales como: equinos, bovinos, perros, mosquitos, moscas, vinchuca, ratas, garrapatas, etc.

Riesgos:

1. Riesgos relacionados con la carga de trabajo: El manejo de cargas y el movimiento de elementos pesados, son tareas frecuentes en el monte. Ellas exigen un elevado esfuerzo físico y una demanda energética que se encuadra entre las llamadas "pesadas" porque requiere más de 2000 calorías por día, siendo posible que lleguen a las 5000 cal /día.

⁵⁷ Revista UNASYLVA, FAO

2. Como las tareas a lo largo del proceso productivo varían, también varían sus requerimientos energéticos. Una rápida enumeración incluye: obtención de plantines en el vivero, plantación, tratamientos sanitarios y preventivos de plagas, malezas, manipulación de plaguicidas, distintas podas bajas y de altura, raleos de árboles, tala o volteo, trozado de troncos, su traslado en el monte para ordenarlos y apilarlos, carga y descarga manual o mecanizada, el transporte fuera de la plantación hacia los aserraderos u otras plantas de transformación.

La tarea de tala o apeo de los árboles es muy exigente. Se realiza sobre terrenos irregulares, muchas veces fangosos, en posiciones incómodas y forzadas, generalmente en cuclillas. Por otra parte, para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa forestal, deben atenderse, además de los aspectos ligados a la seguridad (máquinas, herramientas, escaleras, etc.) y a la higiene (ruido, vibraciones, etc.), los factores de riesgo derivados de la organización y del contenido del trabajo que pueden suponer una mayor carga: los horarios, los turnos, las jornadas, los sistemas de remuneración, el acceso a los servicios de salud, entre otros.

3. Riesgos relacionados con la organización y gestión del trabajo:
La tercerización de los riesgos en el trabajo forestal es un aspecto que debe controlarse. La empresa principal subcontrata tareas y no siempre supervisa su ejecución correcta ni reconoce los costos derivados de la prevención.
4. Los riesgos físicos, químicos: dentro de los riesgos físicos el ruido y las vibraciones son los de mayor jerarquía. La actividad presenta niveles de ruido que superan frecuentemente los límites permitidos. Es importante tener en cuenta a la hora de adquirir la maquinaria, que la misma tenga sistemas de atenuación de ruido. El otro aspecto es la utilización adecuada de protectores auditivos seleccionados específicamente. Dentro de los contaminantes químicos más frecuentes, se encuentran los plaguicidas, combustibles y aceites.

5. Los riesgos relacionados con los elementos tecnológicos y de seguridad: Es frecuente que las maquinarias en general, las herramientas y motosierras, según cómo se manejen y el estado de mantenimiento de sus elementos de seguridad, puedan significar serios riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

Consecuencias

1. Los lugares de trabajo suelen estar alejados y mal comunicados, lo que dificulta las labores de rescate y evacuación de los trabajadores si se presenta una emergencia. En muchos países todavía es normal que vivan durante largos períodos en campamentos aislados de sus familias y amigos.
2. Enfermedades por causas biológicas del lugar de trabajo.
3. Las tareas de tala y apeo son muy exigentes. Ocasionan fatiga y cansancio muscular. En las áreas selváticas se pueden inocular virus, hongos, bacterias y parásitos.
4. La mala preparación puede provocar serios accidentes por cortes, golpes y caída de árboles por una mala forma de utilización de herramienta o maquinaria
5. Las vibraciones, producidas por la motosierra junto a condiciones de altos ritmos, insuficiencia de pausas, largas jornadas de trabajo y exposición al frío entre otras, son determinantes de una patología denominada "enfermedad del dedo blanco".
6. El uso de combustibles entraña el peligro de incendios y explosiones, así como el riesgo generado por inhalación (neumonitis) o por vía cutánea (dermatitis).
7. Demasiada exposición al ruido causa (hipoacusia inducida por ruido) y extra auditivos (irritabilidad, jaqueca, presión arterial elevada, gastritis, etc.).

LAS COOPERATIVAS FORESTALES: IMPORTANCIA

Las cooperativas forestales son menos comunes que las agrícolas. A pesar de ello, a medida que los países en desarrollo conceden cada vez más importancia a las aportaciones del sector forestal al desarrollo rural mediante la participación de la población en los programas de ordenación forestal y de arboricultura, existe un creciente interés en las empresas forestales cooperativas (Kilander, 1987).

El modelo cooperativo puede ofrecer una alternativa apropiada para promover el desarrollo integral sustentable de la comunidad, entendiendo por tal si permite mejorar la calidad de vida de la sociedad en forma continua, al tiempo que mantiene una base total de recursos (naturales, humanos y creados por el hombre) no decreciente (Etchart, 1996).

La legislación forestal de América Latina establece condiciones que reconocen o reafirman, según el caso, a las cooperativas forestales como garantes de los derechos de las poblaciones locales y su capacidad de gestión colectiva; promueven una amplia participación campesina en la toma de decisiones y la responsabilidad de conservación y manejo; aseguran su acceso a los bosques de madera, y que el bienestar generado por éstos recursos sean distribuidos equitativamente entre todas las poblaciones locales (Silva, 1999).

CONCEPTO

Para la ley que actualmente rige las asociaciones de propietarios forestales japoneses «estas asociaciones tienen por objeto fomentar, a través de la organización cooperativa de estos propietarios, la ordenación racional de los bosques y el aumento de la productividad silvícola, así como también mejorar la situación económica y social de los propietarios forestales (Kilander, ídem).

Las cooperativas forestales tienen por objeto la práctica de la silvicultura (del latín *silva*, selva, bosque, y cultura, cultivo), entendida como el cuidado de los bosques, cerros o montes y también, por extensión, la ciencia que trata de este

cultivo; es decir, de las técnicas que se aplican a las masas forestales para obtener de ellas una producción continua y sostenible de bienes y servicios demandados por la sociedad.

Carácter

Tan grande es el interés que ofrece la cooperativa forestal para el desarrollo económico de la pequeña propiedad arbolada particular, no sólo para el mismo socio de la cooperativa sino también para el país interesado, que el legislador siente la fuerte tentación de hacer obligatoria la constitución de las cooperativas, sobre todo de las forestales. De una manera general, el principio de la libertad de constitución de las cooperativas forestales se observa en los demás países en que éstas se han desarrollado

No obstante, algunos tipos de cooperativas, constituidas con finalidad especial, son obligatorias o semiobligatorias. En ciertos países, algunas cooperativas constituidas para realizar trabajos determinados, vías, avenamientos, etc., pueden llegar a ser obligatorias para todos los propietarios de la jurisdicción territorial interesados en tales trabajos, si una determinada proporción de aquellos, que representen cierta parte de la superficie total, reclaman la creación de una asociación semejante (Francis, 1956).

*Objetivos*⁵⁸

El Modelo de desarrollo forestal sustentable en Argentina y Uruguay (Dacunda, 2004) tuvo por finalidad promover la gestión común (asociativa) de las plantaciones, mediante los siguientes objetivos:

1. Agrupar las plantaciones forestales de los miembros y manejarlas como una sola masa forestal.

⁵⁸ Dacunda, 2004

2. Realizar la planificación forestal para las plantaciones de sus miembros y negociar por éstos los contratos de trabajos forestales con las empresas de servicios técnicos.
3. Promover la forestación y la silvicultura intensiva entre sus miembros.
4. Representar a los productores en el negocio de la madera.

Básicamente el modelo favorece la integración de las poblaciones locales como actores fundamentales del proceso de desarrollo forestal. En este modelo, la mayoría de los beneficios creados a través de las actividades forestales se quedan dentro de la región y sirven a la consolidación del modelo de desarrollo socioeconómico.

Este modelo desarrollado está basado en la fórmula asociativa, y promueve la solución de las dificultades del pequeño y mediano productor, así como del pequeño contratista y del operario forestal, mediante la unión de los recursos, potenciándolos y haciendo uso de los valores democráticos dentro del grupo, lo cual no sólo permite el desarrollo tecnológico y económico, sino también el desarrollo personal.

Los objetivos de una cooperativa forestal deben elegirse de forma que no entren en conflicto con los planes existentes. Además, deben ser muy concretos y prever un resultado de utilidad evidente para los participantes, lo cual no siempre es fácil. Cuando se trata de repoblación forestal, por ejemplo, los beneficios se prevén al cabo de muchos años y, por lo tanto, los participantes deberán estar seguros de que tendrán el derecho de obtener o compartir de alguna forma, los beneficios futuros. Lo ideal es que exista una legislación fiable que garantice esos beneficios (Kilander, 1987)

TIPOS

Las cooperativas forestales pueden ser de muy diferentes tipos, entre las que se pueden distinguir (Francis, 1956):

1. Cooperativas de propiedad.

Al estar ordenados la totalidad de los bosques como una sola unidad, las parcelas que lo constituyen quedan individualizadas. Precisamente en forma de cooperativa de propiedad es como más a menudo se presentan las cooperativas de repoblación en las que los propietarios aportan a la asociación superficies denudadas, para cuya plantación se obtiene generalmente la mayor parte de los créditos necesarios de los fondos públicos.

2. Cooperativas de economía o de productores.

Mediante la cual se ponen en común algunos servicios en función de la mejorar la eficacia individual de los productores propietarios de bosques, tanto a nivel del manejo del bosque como a nivel de la comercialización (Lessard, 2003).

En estas cooperativas, cada propietario conserva la plena propiedad del suelo y el vuelo de sus parcelas. La comunidad se reduce al fomento, o a determinadas fases del fomento de estos elementos.

Dentro de ellas se distingue la cooperativa limitada, en la que cada propietario dispone por su cuenta de los rodales de su monte y le presta los cuidados que le son necesarios. Se habla, pues, según el caso, de cooperativa de protección, de vigilancia, de gerencia, de explotación o de ordenación. Esta última es la forma de cooperativa que exige a los participantes los más estrictos compromisos.

3. La cooperativa total.

En ellas, la gestión de la totalidad de los bosques agrupados en la cooperativa se desarrolla, por cuenta común, según un plan de explotación también común. Cada cooperativista recibe una parte de los ingresos de la cooperativa, proporcional al valor en capital, suelo y vuelo, de la parcela arbolada, que, no obstante, sigue siendo de su propiedad, pero todas las operaciones que sobre ella se efectúan, se realizan sin responsabilidad por su parte.

4. Cooperativas de trabajo.

En un contexto en que la mayoría de los bosques productivos son públicos, los trabajadores que cortan árboles y transportan madera para grandes empresas forestales, se organizan para efectuar el corte de madera en forma cooperativa. Luego, amplían operaciones en el campo de la transformación al equiparse de pequeños aserraderos. También, asumen el mantenimiento intensivo del bosque público, y programas de reforestación, la producción de plántulas forestales y en la silvicultura.

Según su actividad, las cooperativas forestales pueden ser:

1. Especializadas en una sola actividad forestal

Realizan trabajos en varias etapas de la cadena de la madera: corte, transporte, silvicultura y producción de plantas, operación de aserraderos y fábricas de muebles y otros productos.

2. Polivalentes

Además de la cadena de la madera, asumen otras actividades conexas como son la producción de carbón, elaborado de los residuos de los aprovechamientos forestales, miel de abeja, artesanías de acículas de madera, resina, recolección de fruta y semillas de turismo ecoambiental.

3. Agroforestales (agrosilvicultura)

Que combinan la actividad de la madera con actividades agrícolas y pecuarias como cría de animales de granja y de ganado y pastos o forraje, pesca, cultivos (entre ellos destaca el café bajo y cacao bajo bosque, frutales), entre otras, en una misma unidad productiva. Se asocia a pequeños y medianos productores.

Supone el aprovechamiento tanto del ganado como de los elementos vegetales, de forma que unos son instrumento para la conservación de los otros y viceversa, consiguiéndose un equilibrio dinámico vital para estas formaciones, en las que un exceso de ganado implicaría la imposibilidad de regeneración de la campo, y un exceso de pasto supondría la pérdida

paulatina de calidad del mismo pudiendo llegar a convertirse en alguna de las peores clases de pasto, inservibles para el ganado doméstico.

FUNCIONES

Las cooperativas forestales, según su tipo, pueden desempeñar, entre otras, las siguientes funciones⁵⁹:

1. Producción, que incluirá el planeamiento, la organización y la coordinación de las actividades de cosecha de productos forestales, agrícolas y de pesca de acuerdo a las necesidades estimadas y a las limitaciones impuestas por los requisitos de sustentabilidad ecológica.
2. Comercialización, con actividades tales como: obtención de datos y preparación de estimaciones de venta; comercialización de productos forestales, agrícolas y pescado. Este proceso también incluye preparación de los productos para la venta como embalado, almacenamiento y controles de calidad.
3. Servicios de apoyo, tales como venta de forrajes, semillas, equipos y herramientas; provisión y reparación de tractores; provisión o coordinación de transporte de los productos al mercado y de la mercadería que se compra fuera de la comunidad; provisión de asesoramiento técnico; teneduría de libros y asesoramiento legal
4. Relaciones especiales, como relaciones con las instituciones financieras o bancos para la obtención de créditos; relaciones con la comunidad y demás organizaciones;
5. funciones adicionales como contratar servicios médicos, culturales, deportivos, turísticos, educacionales, etc.

⁵⁹ Etchart, 1995

MIEMBROS

Generalmente se fija el número mínimo de personas que pueden establecer una cooperativa forestal. En Suecia es de 6 personas, pero si éstas representan sociedades, el número puede reducirse a tres. En el Japón, la cifra es de 10 para las asociaciones de fomento» y de 6 para las asociaciones de producción.

Requisitos:

1. Ser titular de una parcela forestal, en el caso de las cooperativas de propietarios.

Puede suponerse que los reglamentos internos excluyan a los propietarios forestales cuyos intereses difieren mucho de los de la media de los demás afiliados. Por ejemplo, es cierto que el gran propietario forestal que posee una superficie suficiente para dar empleo a su propio personal técnico y que puede poner a la venta cortas de un volumen suficiente para atraer a los compradores y suscitar entre ellos cierta competencia, aun sin tener intereses directamente opuestos a los de los pequeños propietarios, no puede interesarse en igual medida que ellos en el funcionamiento de una cooperativa.

2. Ser ocupante –de hecho- de una zona de explotación forestal y dedicarse – como actividad preferente- al trabajo forestal.
3. Ser trabajador forestal.

La mano de obra subcontratada representa en la mayoría de los países una proporción importante y cada vez mayor de los trabajadores forestales. En muchos países los contratistas no están amparados por la legislación laboral y gozan de menos protección que los trabajadores que tienen un empleo.

Los propios contratistas y su personal ejercen un empleo muy inestable; dado la necesidad de reducir los costos en un mercado muy competitivo, tienden a propasarse en los ritmos de trabajo y a trabajar horas excesivas.

Incurren, a veces, en prácticas ilícitas como el trabajo clandestino y la contratación de inmigrados no declarados.

4. De igual forma, las condiciones de trabajo no reúnen los requisitos básicos en materia de alojamiento y nutrición, por no hablar de la protección social. En muchos casos, los trabajadores viven en campamentos, en lugares muy aislados. La rotación de personal suele ser muy rápida aún en muchos de los países industrializados.

5. Motivación de los miembros.

La idea general que informa el concepto de cooperativa es que, para garantizar el futuro del proyecto, es preciso motivar a los participantes. El factor crucial para que exista esa motivación es que la población de las zonas rurales conozca las posibilidades existentes, y que éstas correspondan a sus necesidades tal como ellos las perciben, o de lo contrario no existirá una demanda real de los artículos que puedan producirse.

En la mayor parte de las zonas rurales de los países en desarrollo, el sector forestal y el de la industria correspondiente pueden satisfacer muchas necesidades evidentes e inmediatas.

FINANCIAMIENTO

Privado

1. Aportes

Los que están vinculados a la posesión de una propiedad forestal o de una empresa de explotación forestal. En el primer caso, el número de participaciones que posee cada miembro lo determina, en general, la importancia de esa propiedad.

Puede suceder también que los miembros aporten a la cooperativa plántulas de semillero o madera cortada por ellos mismos. Normalmente, el principal beneficio sería el acceso a los productos de la cooperativa. Sin embargo, cuando se paga a los miembros por las contribuciones que

aportan cabe esperar que también ellos paguen la madera, la leña o los artículos que produzca la cooperativa. En algunos casos la transacción podría hacerse mediante trueque.

Un beneficio indirecto podría ser el acceso a las instalaciones construidas por la cooperativa o el uso de los servicios que ésta organiza, como pueden ser escuelas, lugares de esparcimiento y hospitales.

En una cooperativa, es poco frecuente que los miembros puedan conseguir dinero para pagar sus contribuciones y, en ese caso, la forma más eficaz de solucionar el problema es reunir la cuota de participación de cada miembro deduciéndola de los pagos o retribuciones por la entrega de productos o por los trabajos realizados.

En Suecia, por ejemplo, los miembros dejan un porcentaje del dinero que reciben por sus entregas de madera como contribución al capital de la cooperativa. Estas deducciones se realizan durante largos períodos de tiempo, y su cuantía depende del tamaño de la parcela forestal del miembro participante.

En los países en desarrollo podrían utilizarse sistemas similares. Si los miembros aportan su propio trabajo, parte del salario podría acumularse para formar la aportación individual al capital social de la cooperativa.

- 2. Los compradores de madera/resina.
Se considera inconveniente por que ata con compromisos muy serios la venta de la producción y por condiciones muy desventajosas en materia de precios
- 3. Préstamos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito: con tasas de interés más bajas del mercado, pero requieren de la afiliación a las mismas.

*Financiamiento público*⁶⁰

En Honduras, el Proyecto Coopforh creó un sistema financiero caracterizado por:

⁶⁰ Bustos, 1998

1. Tasas de interés
Superior al índice de inflación (7%): índice de inflación + 1% para fortalecimiento del fondo; 3% para reserva de préstamos incobrables; 3% costo de administración.
2. Exige condiciones de organización administrativa, pero suministra servicios gratuitos de capacitación y asesoría.
3. Líneas y plazos:
Para elaborar plan de manejo forestal – 18 meses. Para elaborar planes operativos anuales – 12 meses. Para capital de trabajo – 6 meses
4. Fondos de financiamiento:
 - Fondo de manejo forestal(no reembolsable) destinado a dar apoyo a la realización de actividades silvícolas insertos en el plan de manejo de los bosques comunales; la realización de actividades vinculadas al proceso de certificación, tanto de la gestión forestal como de la cadena de custodia; los incentivos para la reforestación
 - Fondo de apoyo a las actividades económicas(corto plazo) para el financiamiento de los estudios de factibilidad, estudios de mercado, inversiones, fondo de operaciones y fondos de comercialización; inversiones para infraestructura y equipos necesarios para la cosecha forestal, la transformación y la producción de valor agregado de los productos forestales maderables y no maderables y para la ebanistería.
 - Reforzamiento de las federaciones para la prestación de servicios hacia los miembros de las cooperativas: técnicos, administrativos y de suministro de insumos.
 - Garantías bancarias para financiar contratos de reforestación
5. Requisitos
Constitución legal; tener acceso legal y ordenado a los recursos forestales (la concesión es el método de ordenación forestal predominante); viabilidad técnica y capacidad operativa de la cooperativa solicitante; manejo básico de la contabilidad; presentar un proyecto de inversión.

6. Garantías

La imposibilidad de que la gran mayoría de los miembros de las cooperativas forestales puedan otorgar garantías reales, ha llevado a que estén constituidas por:

- El flujo de ingresos generados en la actividad productiva de la cooperativa.
- Se establece prenda sobre los productos en proceso de obtención, elaboración o comercialización.
- Se refuerza con la responsabilidad personal de los miembros de las juntas directivas de las organizaciones prestatarias

7. Manejo.

La FAO cede a la cooperativa financiera de la región la administración de los fondos para el desarrollo del programa de financiamiento forestal. Se crea un comité de administración que establece los lineamientos para el manejo de los fondos.

Referencias

- Bustos, I. (1998). El programa de financiamiento forestal FAO-FINECOOP para las cooperativas agroforestales de Honduras. *Foro Regional sobre financiamiento rural*, San José, IICA
- Cabaleiro, J. y Fernández, R. (2004). Las sociedades cooperativas del mar: impedimentos para su implantación en Galicia. *Revista de Estudios Cooperativos*, 84. Madrid. Aecoop
- Chávez-Pérez, S. (1967). Manual de Cooperativas pesqueras. *Manuales Técnicos*. 1967. Washington. Organización de los Estados Americanos
- Dacunda, P. (2004). Implantación de un modelo de desarrollo forestal sustentable en Argentina y Uruguay. *XIX Jornadas Forestales en Entre Ríos*.
- Digby, M. (1962). Las cooperativas de pescadores. *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos*, 16. Madrid. Aecoop
- Enciclopedia Jurídica. www.biz14.com

- Etchart, G. (1996). Un modelo cooperativo para la Amazonía brasileña. *Anuario de Estudios Cooperativos 1995*. Bilbao, Universidad de Deusto
- Francis, T. (1956). Las asociaciones forestales. *UNASYLVA*, 2. Roma. FAO
- Izquierdo-Alonso, J. (2013). Cooperativas del mar. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia, Tirant lo Blanch
- Izquierdo-Alonso, X. (1999). As cooperativas do mar e de explotación des recursos acuícolas. *Estudios sobre a lei cooperativa de Galicia*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia
- Kilander, K. (1987). Pequeñas empresas forestales. *UNASYLVA*, 157/158. Roma. FAO
- Lessard, J. (2003). La experiencia de las cooperativas forestales del Quebec. *CAYAPA, Revista Venezolana de Economía Social N° 6*. Mérida, Universidad de los Andes
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (sf). *Sociedades Cooperativas Pesqueras*, Roma, FAO
- Proyecto Coopforh (202). *Aumento de los ingresos para las cooperativas forestales de Honduras 2009-2015*
forestales de Honduras 2009-2015
Revista UNASYLVA, Roma. FAO.
- Romero, P. (2001). De las cooperativas de servicios. De las cooperativas del mar. De las cooperativas de transportistas. *Cooperativas. Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*. Madrid. Colegios Notariales de España
- Sepúlveda, J. (1963). *El Nuevo Estatuto Legal Sobre Cooperativas*. Universidad Católica de Chile. Santiago. Mimeógrafo
- Silva, R. (1999). Tendencias del Derecho Forestal en América y Asia. *Estudios legislativos 66*. Roma, FAO
- Solanes, M. (1981). *Las organizaciones de regantes en el derecho y la administración de algunos países de América Latina*. Estudio legislativo N° 24. Instituto de Economía, Legislación y administración del agua. Mendoza, FAO
- Tato, A. (1998) La nueva Legislación Cooperativa en Galicia. *La legislación cooperativa en España*. Valencia.

72. COMERCIALIZACIÓN AGRICOLA ASOCIATIVA

La comercialización. Problemática. Naturaleza de la comercialización agrícola solidaria. La entrega de los productos de los miembros. Clausulas especiales. Condiciones.

LA COMERCIALIZACIÓN AGRARIA COOPERATIVA

Concepto

La comercialización es el proceso que lleva a los productos agrarios⁶¹ desde la explotación agrícola hasta el consumidor. Es un proceso complementario de la producción agraria que los prepara para el consumo (Caldentoy (sf). Comprende todas aquellas operaciones que tienden a la venta de los productos agrarios de los asociados, mediante la realización de una actividad más o menos compleja que puede incluir desde el simple almacenaje de los productos, hasta su transformación física para su posterior venta, incluso directamente al consumidor (Coronado, 2001).

Se trata de que se retenga el valor añadido que los agricultores con su esfuerzo han sido capaces de generar, de vender bien lo que producimos y hacer nuestro lo que ahora estamos dejando en manos de otras empresas que se aprovechan de la ausencia de vertebración comercial del sector cooperativo (Del Real, 2002).

Por comercialización se entiende la colocación de la producción. Comprende el conservar, tipificar, manipular, transformar, transportar, distribuir y comercializar los productos de las explotaciones de los miembros en su estado natural o previamente transformados. Los agricultores deciden asociarse a la cooperativa agraria con el objeto de aprovechar las economías de escala que de ella se derivan. Recogen el producto y lo trasportan hasta las instalaciones de la cooperativa de la que son miembros para su posterior transformación,

⁶¹ Son los productos de las actividades agrícolas, pecuarias, forestales y pesqueras, bien sea como productos terminados o como materia prima para la agroindustria. Colocados en el mercado suministran los ingresos al productor y satisfacen las necesidades de los consumidores.

almacenamiento y distribución. Se caracteriza por su gestión democrática, en la participación de todos los asociados-empresarios en la toma de decisiones y de fijación de políticas de actuación de la organización (García y Ruiz, 2002).

PROBLEMÁTICA DE LA COMERCIALIZACIÓN AGROPECUARIA COOPERATIVA

*Problemas del lado de la cooperativa*⁶²

1. La cooperativa debe proceder a la comercialización de todo el producto de sus asociados, lo cual las coloca en una situación de desventaja con relación a las empresas mercantiles competidoras, que únicamente adquieren las cantidades y calidades necesarias para su plan de marketing. Esta situación desfavorable se puede eliminar o disminuir en parte estableciéndose una programación de cultivos en cantidad y calidad, programación que debería ser aceptada y cumplida por los asociados. Sin embargo, el problema subsiste en muchas cooperativas aunque exista esta programación, dado que los rendimientos por hectárea varían en función de las condiciones meteorológicas o sanitarias.
La programación es más complicada en cooperativas que comercializan productos procedentes de cultivos arbóreos (frutales, olivar, viña) en los cuales la programación de la superficie no puede hacerse más que a medio o largo plazo y lo mismo sucede con determinadas producciones ganaderas (Caldentoy, sf).
2. La producción agropecuaria se halla influida por factores de inseguridad (condicionada por la naturaleza misma que no varía casi por la intervención del hombre) mucho mayores que la industria.
3. La disponibilidad discontinua y por lo general muy dispersa de los productos agrarios y las pocas posibilidades de almacenarlos y conservarlos, por una

⁶² Grünewal, 1967

parte, y en la demanda, normalmente continua y esencialmente concentrada en la otra.

4. El precio cumple insuficientemente con su función reguladora en los mercados de productos agropecuarios.
5. El volumen del negocio posible depende esencialmente de la buena voluntad de sus miembros de comerciar sus productos por intermedio de ellas. Se podría pensar que mediante la imposición de una obligación general de entrega se lograría una mayor continuidad en la oferta, pero ello estaría en pugna con el principio de libertad de compraventa y frena la iniciativa.

Sin embargo, la obligación de entrega no va contra estos aspectos, ya que cada miembro podrá optar siempre por abandonar la cooperativa si el desenvolvimiento de la misma no le satisface.

6. Las cooperativas suelen reunir a pequeñas y medianas empresas agropecuarias, por lo que la heterogeneidad natural de los productos agrarios se agrava aún más por la multiplicidad de la oferta basada en la conformación estructural de la cooperativa. Sin embargo, una amplia planificación y homogeneización de la producción, así como una mejora perdurable de calidades y uniformidad de los productos podrían mejorar la situación.

Pero las medidas de planificación de cualquier índole están en pugna fundamentalmente con la mentalidad del campesino. Además, se podría señalar que las mejoras de calidad y las medidas de uniformidad suelen aumentar los costos, y todo dependerá de la situación del mercado, si tal aumento puede considerarse como económicamente útil o como antieconómico o inútil.

7. La competencia extranjera: si existiendo la posibilidad ilimitada de abastecerse de productos extranjeros, el consumidor espera de las cooperativas agrarias nacionales los mismos beneficios que le ofrece el extranjero.

*Problemas del lado de la demanda*⁶³

1. Se plantea la cuestión de si un cambio en el valor real de los ingresos *per cápita* causaría a su vez un cambio en la demanda de productos alimenticios y en qué medida. Aun en el supuesto de que un cambio en el ingreso real de los consumidores provoca tan solo un cambio “insignificante” en la demanda, ello podría desencadenar fluctuaciones de consumo que deben tomarse en cuenta.
2. Las modificaciones en los gustos de los consumidores y cambios generales, aunque sean a largo plazo, en la alimentación de la población, surgen factores de inseguridad como consecuencia de la imposibilidad de predeterminar la demanda.
3. Los miembros de las cooperativas de consumo no están obligados a hacer sus compras en ellas. Lo mismo, en cuanto a la relación de las distintas cooperativas con sus organismos centrales.

Se podrían hacer contratos de compra con el fin de cubrir sus necesidades en forma continua, ya que ellas pueden calcular con un volumen mínimo de ventas estable en cuanto a plazos y cantidades.

Trrhotha (señala el autor) considera que la relación de entrega a largo plazo podría adaptar la producción al consumo se verificaría no a través del precio, sino mediante convenios directos entre productores y consumidores. Y que si la cantidad e índole de la producción, así como el precio de venta se fijan antes de iniciarse la época de siembras y cultivos, los riesgos en cuanto a precios y colocación se reducen al mínimo.

Sin embargo, para el autor, este camino tiene los siguientes problemas graves:

- Parece que el camino “inseguro” del precio es más viable que los convenios.

⁶³ Grünewal, 1967

- La predeterminación de cantidades y tipos producción agraria es tan problemático como la fijación de precios antes de la siembra y cultivo.
- Debido a estos factores de inseguridad, tampoco es posible comprobar si se podrá garantizar un “cálculo asegurado de explotación” por medio de contratos de entrega a largo plazo entre cooperativas agrarias y de consumo.

4. La realización técnica de la distribución.

Habrá que crear en escala mayor las condiciones previas para poder comerciar en productos agrarios. Habrá que aclarar si deben instalarse negocios especiales para la venta de los productos, o si solo deben ampliar sus agencias existentes. Decidir si necesitarán especialistas de venta o si deberán preparar en forma más amplia a los que se desempeñan en el área.

La reducción del margen de ganancias intercomerciales

Por tal entiende el autor “todo el margen resultante de la diferencia entre el precio de venta del productor agrario y el de compra del último consumidor. El monto de ese margen es determinado e influido por los costos que resultan de los procesos de elaboración y distribución y por las ganancias de los intermediarios”.

Según y cómo en un determinado grupo de mercancías predominen los costos condicionados por el valor o los constantes, el margen se adaptará en más o en menos, a las fluctuaciones de los precios de la mercadería”. Cabe destacar cuan disparatado resulta contemplar y apreciar la situación de los márgenes sobre la base del porcentaje, sin tener en cuenta el nivel general de los precios. Entonces se trata de calcular el margen intercomercial “admisible” y de controlarlo continuamente, no solo para cada producto por separado, sino además incluyendo recargos y descuentos con relación a las diferencias individual reales y locales existentes entre las distintas empresas.

Por último, los asociados deben ponerse de acuerdo acerca de las reglas según las cuales deberán repartirse los beneficios obtenidos con el esfuerzo común, y establecerlo así en el estatuto de la cooperativa

Medidas posibles

1. Aumento de operaciones por cápita, induciendo a los miembros productores y consumidores a que recurran a sus cooperativas no solo de vez en cuando sino con regularidad. Elevar la disciplina cooperativa mediante un esclarecimiento, una preparación y propaganda más intensos, así como por servicio irreprochable y precios equitativos.
2. Aumento de operaciones por extensión del número de socio (posibilidad de hacer una propaganda limitada para ganar nuevos miembros).
3. Aumento de operaciones por ampliación de la lista de mercancías comercializadas.
4. Instalación y explotación de establecimientos comunes de producción y elaboración
5. Planificación de cultivos y ventas.
6. Almacenaje y conservación comunes de productos agrícolas.
7. Disminución del margen intercomercial y el aumento del ingreso real como estimulantes de una colaboración más estrechas entre cooperativas.

NATURALEZA DE LA COMERCIALIZACIÓN AGRARIA SOLIDARIA

Existe divergencia en la doctrina sobre la naturaleza de las operaciones de comercialización de los productos de los miembros por parte de la empresa agraria solidaria.

Compra-venta

Hay quienes estiman que es posible articular las relaciones entre la cooperativa y sus asociados como una compra estos de sus productos, con precio total o parcialmente aplazado, y la posterior venta a terceros de esos productos por la cooperativa (Paniagua, 1997) con lo que el riesgo de las “entregas” estaría a cargo

de la empresa desde el momento de la recepción, a no ser que expresamente se pacte lo contrario.

De manera que cuando la cooperativa adquiere la propiedad de las entregas realizadas por el asociado, compra esos bienes y, por tanto, el riesgo comercial de la gestión de esos productos debería ser asumido por la cooperativa, y los asociados sólo serían acreedores del precio previamente pactado en la entrega (Fajardo, 1997).

Sin embargo, parece privar la idea que no se trata de una venta, ya que cuando se transmite la propiedad de las entregas del socio a la sociedad: esa transmisión patrimonial cooperativa o transmisión genuina del sistema cooperativo no constituye una compraventa: porque el precio lo acuerda únicamente la cooperativa, mediante dos acuerdos, el del consejo rector fijando el anticipo y el de la asamblea acordando el retorno (Borjabad, en, ídem).

Como decidió el TSE-14-3-1999 (en Morillas, 2008): “No es que el socio cooperador venda la aceituna a la cooperativa, que pasaría a ser el nuevo propietario de los bienes cosechados. De acuerdo a los estatutos, la entidad se encargará de vender, en nombre de los socios la aceituna entregada.

Si vende para ellos cobra también para ellos, y el dinero percibido lo ingresa en la cuenta para compensarlo con los anticipos previamente otorgados. Y el hecho de que se aplique la compensación demuestra que la cooperativa opera con el precio de la aceituna como si se tratara de la restitución globalizadora de los reiterados anticipos”.

Mandato gratuito

Para algunos, la empresa actúa como mandatario gratuito de sus miembros de quienes recibe instrucciones, por lo que no puede ser considerada como intermediaria entre el productor y el consumidor. Las cooperativas no adquieren la producción de sus cooperadores, salvo en virtud de negocios aparte. De modo

que no se puede pensar, por ejemplo, en considerar que la cooperativa recibe para vender o para consignar, como objeto de compra o de consignación.

El asociado no vende ni consigna. Lo que hay es el otorgamiento de poderes por el asociado, conforme al estatuto, y hay el deber de ejercer esos poderes, que la cooperativa asume. En consecuencia, no se puede considerar la entrega de los productos a la cooperativa como alienativa (Pontes de Miranda, en Ladeira, 2000).

Según Llobregat (2010) la cooperativa realiza una interposición gestora en su propio nombre pero por cuenta de sus socios, lo cual tiene la naturaleza jurídica de un mandato sin poder, o como una representación indirecta. En efecto, se trata de una representación en nombre del propio representante con la consecuencia de que los derechos y obligaciones que nacen del negocio inciden en la esfera jurídica del representante indirecto, sin perjuicio de las facultades y de la obligación que sobre éste pesa, de transferirlos a la esfera jurídica del representado.

Y funciona como la institución del comisionista: cuando el comisionista contratare en nombre propio, no tendrá necesidad de declarar quien sea el comitente y quedará obligado de un modo directo, como si el negocio fuese suyo, con las personas con quien contratare, las cuales no tendrán acción contra el comitente, ni éste contra aquéllas, quedando siempre a salvo las que respectivamente correspondan al comitente y al comisionista entre sí.

Contrato de suministro

El contrato de suministro agrícola es aquel mediante el cual una persona natural o jurídica, productor agrícola (suministrador o suministrante) se compromete a entregar a otra persona, natural o jurídica (suministrado) determinada cantidad de sus productos agrícolas, y ésta por su parte se compromete a pagarle el precio convenido.

Este contrato es en realidad un contrato de compraventa de ejecución sucesiva, que tiene por objeto tanto el suministro de los productos estrictamente agrarios,

derivados de la tierra, ya sea naturalmente o por la intervención del hombre, incluyendo, dentro del término agrícola, los productos forestales, pecuarios, y pesqueros (Texier, 2005).

Para Messineo (1955) la cooperativa no es un simple mandatario, sino que debe ser entendida como una entidad que actúa por cuenta propia y la relación con el miembro es de un contrato de suministro entendido como el contrato por el cual una de las partes, el miembro suministrante, se obliga, mediante un precio, a ejecutar a favor de la otra, empresa suministrada, a efectuar prestaciones (periódicas y continuas) de cosas: entrega de productos.

Esta operación se asemeja a la comisión mercantil porque la cooperativa practica actos a nombre propio ante terceros por cuenta de los intereses de los miembros, siendo el objeto de los actos los bienes que estos entregan a su cooperativa (García-Arrouy, 1993).

Relación societaria

Las tesis societarias consideran que en el marco de relaciones típicas de la cooperativa con sus socios no hay una pluralidad de contratos sino un propio contrato de sociedad en el que existen unas cláusulas inherentes típicas a este tipo de sociedades. Se regularán las normas del derecho de sociedades (estatuto, reglamentos, acuerdos de los órganos sociales) y de manera subsidiaria el régimen contractual que más se asemeje a este tipo de relación (por ejemplo, contrato de suministro, de compraventa o de depósito en las cooperativas de comercialización para las entregas que realicen los socios).

Para Verrucoli (1958) la relación socio-sociedad se halla genética y funcionalmente ligada al contrato de sociedad sin que haya una contraposición de intereses entre los socios y la cooperativa, por lo que solo hay *actos debidos* por la sociedad a los socios, insertados en el contrato de sociedad y no contratos de cambio.

Para Vargas (2006) se trata de una relación societaria única. Y señala que si se considera que la relación socio-cooperativa es contractual distinta a la societaria, habría una duplicidad de relaciones jurídicas conformadas, de un lado, por el contrato de sociedad (por medio de contratos independientes que difieren en sus términos y contenido); y del otro, por las relaciones mutualistas, relaciones que tendrán carácter contractual.

Y esas relaciones se regirán en primer lugar por el específico régimen contractual estipulado (normas del contrato en cuestión), por los pactos particulares y condiciones estipuladas entre el socio y la cooperativa, y solo de manera subsidiaria se aplicarán las leyes cooperativas, el estatuto y los acuerdos de los órganos internos.

*Prestaciones mutualistas*⁶⁴

Cuando el cooperador entrega su producción agrícola a la cooperativa para que ésta la transforme o comercialice, estamos ante un negocio jurídico de naturaleza especial, con varias especificidades resultantes: dos sujetos que intervienen en el negocio (la cooperativa y el cooperador); del ramo de la cooperativa en cuestión (agrícola); de propósito mutualístico subyacente al objeto social de la cooperativa, traducido en la satisfacción de las necesidades de los cooperadores.

Las prestaciones mutualistas se presentan como el mecanismo fundamental para la consecución del objeto social de las cooperativas: hay, entonces, una coincidencia de fines entre las prestaciones cooperativas y la propia cooperativa. Esta unidad de fin impedirá que se pueda hablar de contratos distintos.

En algunos casos, las relaciones mutualistas son tan complementarias de la realización del fin social que será difícil no considerar que forman parte del mismo acto. Se agrega que este derecho y obligación del cooperador de participar en la actividad de la cooperativa surgen desde su ingreso a la cooperativa y se formalizan,

⁶⁴ Meira, 2013

frecuentemente, en el estatuto y en los reglamentos internos de la cooperativa, que son documentos sociales.

Cuando el cooperador reclama a la cooperativa el pago de los productos entregados, se trata de la contrapartida debida al cooperador por su participación en la actividad de la cooperativa. O sea el cooperador no reclama aquello que recibió de manos por su participación en la actividad cooperativa (concretizada en la entrega de su producto) sino al precio debido y que no le había sido pagado, derivado de la transacción efectuada entre el cooperador y la cooperativa.

El hecho de no existir deliberación social en cuanto el pago de los productos y bonificaciones no exonera a la cooperativa al pago de lo que debe.

Acto cooperativo

La comercialización del producto del asociado es un acto cooperativo de representación: la cooperativa cumple la función de comercializar la producción de los asociados (transferencia de bienes para el mercado). El agricultor entrega su producción a la cooperativa y esta la vende hacia el exterior por lo que no habrá cambio entre la cooperativa y el asociado. El acto cooperativo es practicado sin que la cooperativa obtenga ventajas patrimoniales para sí (Krueger, 2005). Así resulta de la esencial identidad asociado/cooperativa; si no fuese así, habría solo intermediación.

Según Torres (1993) no se trata de una venta sino de un acto de mandato sin representación. El asociado no le vende su producto a la cooperativa, sino que ésta lo representa hacia afuera para vender en el mercado el producto que es del asociado. En esta representación en principio no existe, pues, transferencia de propiedad del asociado a la cooperativa y de esta al tercero, sino que hay una transferencia de propiedad directa entre el asociado y el tercero por gestión de representante que es la cooperativa. En principio no existirá transferencia de bienes entre el asociado y la cooperativa no habrá cambio, ni modificación patrimonial.

Los productores constituyen la cooperativa para vender su producción y ello, precisamente, constituye parte de su objeto. De tal manera que en lugar de vender individualmente, venden en común sus productos a través de la cooperativa que han formalizado precisamente para ello. No hay por tanto traslado de producto, venta, transacción ni operación de mercado entre los asociados y sus cooperativas. Tampoco mandato civil o comisión comercial. Más simple que ello; son actos cooperativos (Qüesta, 2006).

*Posición ecléctica*⁶⁵

No se puede afirmar de manera categórica que tengan un carácter contractual o un carácter societario, sino que habrá que ver en cada caso concreto cómo se han articulado esas relaciones y cuál ha sido la voluntad de las partes en la configuración de la misma.

Hay que considerar que si la relación mutualista se desarrolla por medio de contratos independientes con cada socio, que difieren en sus términos y contenido, esa relación se regirá en primer lugar por los pactos particulares entre las partes y en segundo lugar por las condiciones generales contenidas en el estatuto y los acuerdos sociales, a menos que dichos contratos establezcan otra cosa.

Pero si la relación entre la sociedad y el socio no se ha articulado mediante contratos aislados, en primer término, se aplicarán las normas del derechos de sociedades (estatuto, reglamentos, régimen interno, acuerdos de los órganos sociales), y de manera subsidiaria, el régimen contractual que más se asemeje a ese tipo de relación (contrato de suministro, de compraventa o de depósito) en una cooperativa de comercialización para las entregas que realicen los socios.

⁶⁵ Vargas y Aguilar, 2006

LA ENTREGA DE LOS PRODUCTOS

Destinatarios

Son los miembros que colaboran en la actividad económica de la empresa solidaria entregando sus cosechas para que la entidad las comercialice, percibiendo el reintegro según los productos entregados.

Las operaciones de comercialización son realizadas, fundamentalmente, con los miembros, y pueden serlo con carácter exclusivo, preferente o mayoritario, según un porcentaje de operaciones con unos y otros. Los terceros pueden comercializar, excepcionalmente, en forma igualitaria a los miembros, subordinado a las operaciones con estos o con carácter accesorio (los porcentajes de operaciones que no pudieron ser comercializadas por los asociados).

La entrega es un derecho y una obligación del asociado⁶⁶

En el caso de la cooperativa agraria existe una indudable relación jurídica entre la sociedad y las producciones de los socios que nace de la obligación de participar en la actividad cooperativizada en la cuantía mínima y forma establecida en el estatuto, obligación que surge de la llamada relación cooperativa entre la cooperativa y sus socios, la que es una singular relación jurídica interna, societaria y típica de las cooperativas. Esta es una relación jurídica compleja que se traduce jurídicamente en una serie de derechos y obligaciones recíprocas entre la cooperativa y sus socios (información, lealtad, fidelidad, custodia, etc.).

En cuanto al lado pasivo de la relación para el socio, este está obligado a participar en la actividad cooperativa en la forma y cuantía establecida por la sociedad, que puede ser por volumen de cosecha a entregar. La otra cara de esta relación obligatoria es el derecho de la cooperativa a exigir la prestación a la que

⁶⁶ Carrión y Martínez, 2002

se ha comprometido el socio, exigiéndole su cumplimiento o sancionarlo, incluso con expulsión.

En el caso de las cooperativas agrarias que se dedican a una actividad común de venta de productos de los socios, con o sin realizar la transformación de esos productos agrarios en otros destinados al mercado, esa actividad cooperativizada por parte de los socios significa la obligación de entrega de los productos obtenidos de sus explotaciones agrarias, siendo lo usual que los socios se obliguen estatutariamente a entregar el cien por cien de sus producciones agrícolas. Eso significa que la cooperativa tiene un derecho adquirido sobre esas producciones y los socios una obligación de entrega de esas producciones.

Señala Vargas (2006) que la mayoría de los socios pueden decidir modificar, e incluso excluir, el derecho de los socios de participar en la actividad empresarial de la cooperativa, pero han de hacerlo con carácter general y no a título particular, mediante reforma del estatuto con mayorías cualificadas. Y ese acuerdo puede considerarse como una carga para el socio.

Además, no pueden darse discriminaciones arbitrarias e injustas entre los socios, lo que proscribiera tanto el trato a favor a unos determinados socios como sistemas arbitrarios para primar a determinados cooperadores. Este derecho del socio conlleva una obligación correlativa para la cooperativa de facilitar su ejercicio (Vargas et Al, 2015).

Para Verón (2009) la obligación para el socio de entregar la producción a la cooperativa para su colocación en el mercado, ya sea en el mismo estado o previa su industrialización o transformación, es casi ineludible en las cooperativas de productores, porque el rendimiento de las instalaciones y maquinarias está calculado sobre la base de determinado volumen de entradas de productos provenientes de la economía de sus asociados.

Sin embargo, podría acordarse dispensa de la obligación de entrega a algún asociado mediante regulación estatutaria básica, puesto que se trata de una

excepción al principio de paridad de trato entre los socios y afecta al alcance y extensión de una determinada relación pasiva u obligacional del socio. Por decisión del consejo rector cuando exista causa justificada y lo hará en la cuantía que proceda y según las circunstancias que concurran (sequía, plaga) y el tiempo.

La entrega constituye un deber de lealtad del miembro.

El socio es libre de ingresar o no a la cooperativa, pero si entra, debe coadyuvar al fin común de la misma con su propia actividad, a la que debe ser leal, pues contando con ésta se constituyó aquella y se calcularon las instalaciones y los compromisos con terceros (Del Arco, 1963).

Y el socio puede ser desleal cuando envía el producto pero sin tomar en consideración su calidad o que lo hagan con poca honradez; cuando vende sus mejores productos privadamente y espera entregar a la cooperativa los de calidad inferior (Stephenson, 1965).

En este sentido, el TS de España (9/5/1994 en Vargas, 1994) determinó que la utilización de canales ajenos a los de la cooperativa para la comercialización de los productos agrícolas de los socios era una actividad que representaba <<no sólo un deber sino también competencia marginal y así se incumplió una obligación participativa impuesta en una de sus proyecciones de mayor trascendencia y que lógicamente no es aplicable a las personas ajenas a la sociedad>>

El contrato de cooperación o de entrega:

Se discute si el compromiso de entrega debe estar previsto en la ley o en el estatuto. Para algunos, el compromiso de entrega se fundamenta en la exigencia de la celebración de un contrato individual *ad-hoc* con cada asociado, llamado contrato de cooperación.

Señala Rizzo (1999) que un contrato particular, independiente del estatuto, regula la utilización de los servicios de la cooperativa por cada uno de sus miembros.

Suscribiendo un título social, el asociado se compromete no solamente a liberar su aporte, sino sobre todo a utilizar los servicios de la cooperativa. Este compromiso no proviene del pacto social, su origen reside en una convención llamada contrato de cooperación que sometido al derecho común de las obligaciones, su formación y su revisión necesitan del consentimiento de la entidad y del miembro.

Según la FAO (2002) el contrato pone la relación entre la sociedad y el asociado a nivel más formal. Las obligaciones de ambos lados en cuanto al tiempo, lugar y términos de entrega están claramente definidas en el contrato. En algunos casos puede incluirse una garantía de un inicio fijo o mínimo. Con frecuencia el contrato se relaciona también con un acuerdo de crédito. Tales contratos pueden incluir toda la producción, o una parte específica. Ellas pueden variar de acuerdo al tiempo que cubren uno o varios períodos y pueden tomar la forma de contratos de ventas o agencias.

En las cooperativas francesas, señala Lemeunier (1963) el compromiso de entregar su producción proviene de la sola adhesión, puesto que se presume que le asociado conoce el estatuto y el reglamento de régimen interior. Sin embargo, generalmente, se hace firmar al nuevo adherente un boletín de suscripción conteniendo la mención que el asociado a tomado conocimiento del estatuto y se compromete a utilizar la sociedad para las operaciones que deben ser efectuadas por su intermediación. Este boletín deviene indispensable cuando se prevé que el asociado se compromete solamente a entregar una parte de sus productos de manera de precisar el modo de cálculo.

La duración del compromiso está prevista en el estatuto; puede ser igual a la duración de la sociedad o ser inferior. En este caso, el compromiso no cesa de pleno derecho a la expiración del término fijado, puesto que se renueva por tácita reconducción si el asociado no se ocupa de hacer conocer al menos con 3 meses de avance, por carta recomendada con acuse de recepción, su intención de retirarse.

Entrega

Mediante este vínculo que lo relaciona con la cooperativa, el socio contrae el compromiso de participar en la sociedad, y de hacerlo además desde el momento mismo de su constitución, por ser éste el momento en que los socios, al decidirse a constituir una sociedad de este tipo, realizan las manifestaciones de voluntad exigidas para la puesta en marcha del proceso fundacional (Llobregat, 1990).

Pero, además, debe prefijarse de manera clara y cuantificable la cuantía de participación mínima obligatoria, lo que no significa que necesariamente deba ser determinada de modo cerrado y absoluto. Además de que la asamblea y la directiva puedan concretar el alcance de la cuantía, el estatuto podrá remitirse a fuentes externas para hacerlo (Gallego, 2011).

La participación mínima del socio puede hacerse de forma absoluta (por ejemplo, 10.000 Kg), o bien de forma relativa, siempre que dicha participación mínima sea determinable (el 100 por 100 de la cosecha). Con el segundo, la flexibilidad, en cuanto que permite la adaptación de esa cuantía sin necesidad de modificar el estatuto. Es decir, basta que la cuantía sea determinable, de forma clara e inequívoca, sin que sea necesario que haya de venir ya determinada de forma directa, cerrada y absoluta, en el estatuto.

La obligación de participar se suele modular con numerosas cláusulas estatutarias que imponen obligaciones relativas, por ejemplo, a que los productos entregados tengan determinadas características, pasar determinados controles, informar del volumen de cosechas (Vargas, 2006).

Se debe extender siempre un recibo en debida forma por todos los productos que recoja la cooperativa, en el momento en que se efectúe su entrega.

Forma de comercialización

Corral y Marshall (2006) informan que actualmente en la Argentina, la mayoría de las cooperativas agrarias comercializa las producciones cerealeras, tanto propias

como de sus productores miembro, a través de la entidad de segundo grado (cooperativa de cooperativas) a la cual se encuentra adherida, actuando de esta manera como intermediario entre el productor miembro y la asociación que colocará su producción en el mercado.

En la práctica, el productor socio entrega a la cooperativa en carácter de depositario la producción de granos y cereales, por el cual se confecciona un certificado de depósito de cereal. Posteriormente, la cooperativa remite el cereal consignado a la entidad de segundo grado para su comercialización, quien entrega a la cooperativa un certificado de depósito. Una vez que la entidad de segundo grado cierra la transacción, la cooperativa se hace acreedora del producido de dicha transacción, y al mismo tiempo emite la liquidación al productor miembro.

Desde el punto de vista operativo el sistema funciona mediante cuentas corrientes de cereal que el productor tiene en la cooperativa, y que ésta tiene a su vez en la asociación de segundo grado. En definitiva, es una asociación o integración con el fin de la comercialización hacia adelante del productor a su cooperativa y de ésta hacia la entidad de segundo grado a la cual pertenece, con el fin de que, al tener esta última relaciones comerciales e internacionales y manejar un mayor volumen de transacciones, pueda negociar mejores condiciones para todos, que si cada uno operara por su cuenta.

Identificación de los productos

Para Fajardo (1997) el elemento clave es la identificación de los productos:

1. En primer lugar, mientras estén identificables son propiedad del asociado y son embargables por los acreedores personales de estos, respetando por supuesto los derechos preferentes que al respecto pueda tener la cooperativa, y los asociados asumen, por tanto, los resultados que de su comercialización se obtengan

2. En segundo lugar, cuando los bienes dejan de estar identificados, el socio continúa siendo copropietario del conjunto de bienes que como los suyos, comercializa la cooperativa, pero sus acreedores personales no tienen derecho de embargarlos, aunque si un derecho expectante sobre el precio que sobre ellos obtenga la cooperativa y acuerden los socios distribuirse. En esta fase, la cooperativa se manifiesta al exterior como propietaria de esos bienes y comercializa en nombre propio los mismos, aunque lo haga por cuenta de los socios.
3. Finalmente, cuando los bienes son vendidos, el asociado se convierte en acreedor frente a la cooperativa por el precio obtenido por esta en la comercialización.

Además, salvo disposición en contrario del estatuto, la entrega del producto o la promesa de prestación del servicio a la cooperativa significan que se obtenga plenos poderes para su libre disposición, inclusive para gravarla y darla en garantía de operaciones de crédito.

Valor

El precio puede ser el de mercado o el que efectivamente se realizó, siempre que no sea inferior a su coste. Para Paniagua (1997) fijar precio a los productos en el momento de la entrega supone que se traslada a la cooperativa como tal la responsabilidad plena de la gestión posterior, al mismo tiempo que se abre la posibilidad de fortalecerla si es eficaz en su gestión.

Y considera que los sistemas de liquidación a los socios deben aproximarse en lo que respecta a la valoración de las cosechas de sus socios, totalmente a los valores reales del mercado, con el objeto de discriminar, como sucede en el mercado, los productos de verdadera calidad frente a los que no lo son tanto. De otra forma, una liquidación que no cuide este aspecto puede primar a los productos de inferior calidad frente a los de mayor, dando la cooperativa una respuesta poco adecuada a un mercado que cada día demanda una mayor calidad.

Ahora bien, mientras que la ley exige la valoración a los precios de mercado vigentes en el momento de la entrega de los productos de los socios a la cooperativa, las mismas difieren la valoración real del producto entregado al momento del final del ejercicio, coincidiendo con la valoración de la liquidación final de la campaña, una vez conocido el valor neto del producto entregado, transformado y vendido a terceros (Del Real, 2002).

Pago:

Hay dos formas principales de pago:

1. La empresa puede cancelar al asociado el importe total obtenido por sus cosechas menos la contribución que corresponda por los gastos generales, que se calcula previamente a precios de mercado. Si el precio fue bien calculado no habrá excedentes (excedente cero). Si no lo fue acertado, habrá pérdidas o utilidades.
2. Puede, también, pagársele al precio de mercado y la cooperativa los vende también a precio de mercado. Más tarde, al final del ejercicio, una vez que se conocen los gastos habidos, se liquida al asociado lo que le corresponda. Si se le pagó menos por su cosecha, se le reintegra; si, al contrario, se le pagó más y hay pérdidas, el asociado deberá pagar la diferencia. Ahora bien, casi siempre se da un anticipo en el momento en que tiene lugar la operación cooperativizada y al final del ejercicio se liquida el saldo (Fajardo, 1997).

Es importante que la empresa lleve un historial de las transacciones del socio: comprueba fácilmente si se le ha liquidado o pagado por completo su producto, hecho a intervalos irregulares de tiempo, según vaya entrando el dinero, y, con frecuencia, a diferentes precios por medida (Digby, 1968).

*Naturaleza de los pagos*⁶⁷

1. Si es contraprestación o remuneración por lo prestado por el socio (coste para la cooperativa) se trata de un crédito del socio frente a la sociedad, cuya exigibilidad está sujeta a los pactos y condiciones que regulen la concreta relación contractual entablada;
2. Como participación de los socios en los resultados positivos de la cooperativa en el ejercicio, la remuneración está sujeta a las normas que regulan el régimen económico de ella. En primer lugar, mientras los productos están identificables, son propiedad del socio, y son embargables por sus acreedores personales, respetando los derechos preferentes que pueda tener la cooperativa cuando los compromisos de aportación se contraen con bastante antelación.

En segundo lugar, cuando los bienes dejan de estar identificados, el socio continúa siendo copropietario del conjunto de bienes que como los suyos, comercializa la cooperativa, pero sus acreedores personales no tienen derecho de embargarlos, aunque si un derecho expectante sobre el precio que sobre ellos obtenga la cooperativa y acuerden los socios distribuirse. En esta fase, la cooperativa se manifiesta al exterior como propietaria de esos bienes y comercializa en nombre propio los mismos, aunque lo haga por cuenta de los socios. Finalmente, una vez vendidos los productos, el socio deja de ser copropietario de los mismos, y pasa a ser acreedor –hasta que no se decida su distribución- del valor obtenido de los mismos.

CLÁUSULAS ESPECIALES

Planteamiento

Se trata de analizar si la empresa agraria solidaria puede obligar a sus miembros a efectuar las operaciones de comercialización de sus productos en forma exclusiva

⁶⁷ Paniagua, 2007

con ella, o que lo hagan en forma preferente respecto de otros canales o agentes de recepción de sus productos.

Esta cláusula es de mucha importancia pues supone una enorme dificultad que la cooperativa comercialice un escaso volumen en las campañas buenas en la que los precios de mercado son altos, y en cambio, tenga que comercializar un gran volumen en campañas con expectativas desfavorables, que es cuando los agricultores no tendrán demanda de sus productos fuera de la cooperativa (Coronado, 2001).

La Ley Uruguaya permite al estatuto imponer a los miembros la obligación de enviar total o parcialmente su producción a la cooperativa, obligación que se considera, también, como un derecho de remisión permanente en tanto no se produzca un incumplimiento sancionable. Igualmente, permite que en caso de fallecimiento del asociado, sus herederos puedan seguir remitiendo la producción que se estaba recibiendo del fallecido.

Hay dos cláusulas relacionadas con la entrega: la de cláusula de *preferencia*, por la cual el miembro debe entregar su producción en primer término a la empresa, quedando liberado de tal obligación por la parte de los productos que no le sean recibidos; y la de exclusividad.

Cláusula de exclusividad.

Consiste en el compromiso del asociado de entregar la totalidad de su producción a la empresa, de manera que ésta adquiere un derecho exclusivo de disposición sobre la producción y el asociado no puede vender sus productos a terceros, salvo autorización de aquella.

Afirma Gallego (2011) que el régimen de exclusividad impide al socio de una cooperativa agraria realizar con terceros no socios operaciones típicas internas, como la venta de cosecha o la adquisición de insumos. La obligación para el socio de entregar su producción a la cooperativa para su colocación en el mercado, ya sea en el mismo estado o previa su industrialización o transformación, es casi

ineludible, porque el rendimiento de las instalaciones y maquinarias está calculado sobre la base de determinado volumen de entradas de productos provenientes de la economía de sus asociados.

Observa Vargas (2006) que la jurisprudencia Argentina ha confirmado el carácter obligatorio de participar en la actividad cooperativa y la legitimidad de la cooperativa de sancionar a los socios que no cumplan con dicha obligación en la manera prescrita en el estatuto. En el mismo se establece la participación mínima del socio, de diferentes maneras según la clase de cooperativa que se trate. Puede ser de forma absoluta (por ejemplo, 10 mil Kg de productos, 100 mil € de compras, 100 horas de trabajo) o de forma relativa, siempre que dicha participación sea determinable (100% de la cosecha, 75% de las horas exigibles a los asalariado, o comprar el equivalente al 10% del salario mínimo interprofesional).

Incluso (dice el autor) los socios de las cooperativas de comercialización agraria estarán obligados a participar en las actividades que constituyen el objeto social de la cooperativa con la aportación de la totalidad de sus productos hortofrutícolas obtenidos en sus explotaciones para su comercialización y venta por la sociedad y el aprovisionamiento de suministros de productos para cubrir sus necesidades agropecuarias”.

Condiciones

Para que las cláusulas especiales sean obligatorias para los miembros se deben cumplir ciertas condiciones, a saber:

1. Temporalidad (plazos de varios años).

La Corte de Casación Francesa (27-04-1978) juzgó nulo el compromiso de aportar concluido por 50 años puesto que establecido por un lapso igual o superior a la duración promedio de la vida profesional del asociado, no respetaba su libertad individual (Rizzo, 1999).

2. Carácter del producto

Exigir ciertos requisitos a los productos que entrega el miembro, en cuanto a cantidad, calidad, tamaño, variedad, preparación, fecha de recolección, embalaje, etc. En especial, el uso (o no uso) de agroquímicos, en particular, si se trata de producción agrícola “orgánica”.

3. Reciprocidad de la empresa:

Que la empresa se encuentre en condiciones reales de recibir todos los productos del miembro, lógicamente, siempre que sean de la calidad determinada. La “exclusividad” agrega a la obligación de adquirir (obligación positiva) una obligación negativa, de no hacer, de no adquirir a otra (o de vender a otro) otra mercadería del género de la comprometida en el contrato (Barbero, 1967).

4. Previsión expresa en el estatuto o un acuerdo expreso del miembro.

De manera que los asociados no están obligados a aceptar pasar del compromiso de suministro parcial al suministro exclusivo de sus productos a la cooperativa, acordado por una asamblea extraordinaria, sin su consentimiento (Rizzo, 1999).

5. Cuantificación

Deberá cuantificarse el mínimo de actividad mediante criterios o módulos de participación previamente establecidos, determinados o determinables (como “trabajar según condiciones del convenio del sector”, “entregar más del 50% del producto de sus explotaciones”, etc.).

La cuantía de participación mínima obligatoria deberá fijarse de manera clara y cuantificable, lo que no significa que necesariamente deba ser determinada de modo cerrado y absoluto. Además de que la asamblea y de la directiva puedan concretar el alcance de la cuantía, el estatuto podrá remitirse a fuentes externas para hacerlo (Gallego, 2011).

6. Se podría, en cierta medida, obligar a los miembros a utilizar los servicios ofrecidos por la cooperativa. A esto se observa que si bien una disposición semejante favorecería, en un primer momento el desarrollo de la cooperativa, es incompatible con la regla de la libre competencia en el caso en que los

miembros dirijan –ellos mismos- un comercio y, a largo plazo, influiría negativamente en su competitividad.

Sin embargo, tal disposición no es violatoria del derecho de la competencia, si tal medida no tiene por objeto restringir la competencia, sino garantizar el buen funcionamiento de la entidad. Además, la obligación de entrega de la totalidad o parte de sus productos a la cooperativa para su comercialización no se considera una vulneración del derecho de la competencia en tanto que se limite a productos agrícolas primarios (Münkner, 2011).

7. La cláusula sería procedente por vía excepcional en el caso de una cooperativa que decidiese efectuar una inversión importante y de una rentabilidad esencial para su supervivencia. Los miembros podrían entonces decidir, con carácter temporal, la prohibición de obtener el servicio prestado de otras fuentes Sin embargo, más que razonar en términos de obligaciones legales se podría considerar que los miembros tienen el deber moral de trabajar con su cooperativa. Incluso, sería más sano admitir que es la cooperativa misma quien debe ofrecer servicios suficientemente atractivos para sus miembros. (Henry, 2006).

Liberación:

El miembro quedaría liberado de su obligación de entrega preferente o exclusiva de su producción a la empresa, por alguna de las siguientes causas:

1. La falta de capacidad material de la empresa para recibir los productos, o por la negativa de la empresa de hacerlo. De manera que el asociado quedaría liberado por el excedente o por el sobrante de su producción que no le reciba la cooperativa, que –entonces- podría comercializarla con otras entidades, hecho que puede quedar libre o estar condicionado, pero, en todo caso, requiere de la autorización expresa de ella.
2. Algunos consideran que podría librarse de la entrega si con la entrega se causare un daño al miembro, el que –pensamos- debería ser de singular gravedad y particularidad, en el sentido que sólo a él o a un reducido

número de asociados –por alguna circunstancia excepcional- se le cause el daño.

3. La obligación de exclusividad se debe referir a aquellas cosechas respecto de las cuales se cumplan las condiciones de titularidad de la explotación; que se trate de la cosecha de una finca explotada en aparcería y no de otra finca en que los aparentes titulares trabajan en condición de agricultores contratados por los auténticos arrendadores (Mayorca, 2013).
4. En caso de liquidación de la empresa los miembros no estarían obligados a continuar cumpliendo su obligación de entregar los productos, puesto que se trata de una obligación de hacer que requiere de la continuidad jurídica de la entidad receptora.
5. Por dispensa temporal y plenamente justificada, siempre que esté prevista en el estatuto, por acuerdo del órgano directivo.

Efecto del incumplimiento de entrega

Señala Gómez (2006) que cuando el estatuto establezca la obligación de entregar todo la producción agrícola se incumple su mandato si no se entrega toda la producción, no siendo posible un cumplimiento parcial. En caso de que se produzca éste, la consecuencia será la iniciación de un expediente sancionador pues este incumplimiento va en contra de la propia esencia de funcionamiento de la sociedad, cual es facilitar la comercialización de los productos de los socios y ésta queda mermada si se entregan los productos a empresas o sociedades de la competencia de la propia sociedad (SAP de Murcia, 18-12-2002).

Sin embargo, el incumplimiento parcial de las entregas por parte del socio no da derecho a la cooperativa a negarse a recibir productos del socio hasta tanto no haya aplicado la suspensión de sus derechos. Incluso, en caso de baja, el socio no puede recuperar su derecho a explotar su cosecha hasta que se realice el levantamiento de la cosecha.

La falta de entrega o la violación de las condiciones de entrega dan motivo a:

1. La aplicación de sanciones internas

Como lo son el impedirle el ejercicio de los derechos sociales e, incluso, la eliminación como miembro de quienes no entregan su producción a la cooperativa, todo lo que se fundamenta en la doble condición del miembro como dueño del capital y su beneficiario, lo que lo obliga a operar con su empresa, derivado del deber de fidelidad con ella.

Señala Münkner (1982) que por regla general, la inobservancia de tales acuerdos de adquisición y de suministro se sanciona con multas. No obstante, en los casos en que incluso la utilización regular de los servicios de la empresa cooperativa no determina la promoción de las empresas asociadas, queda en tela de juicio el sentido de la participación voluntaria en la sociedad cooperativa.

Para Qüesta (2006) en las cooperativas en las cuales los asociados se obligan a entregar sus productos agrarios para su transformación, un incumplimiento relativamente generalizado de esta obligación podría hacer imposible el cumplimiento del objeto social. Igualmente, podrían ser objeto de exclusión quienes negocien en forma concurrencial con la cooperativa, sea en nombre propio o a través de interpuesta persona o empresa, como lo establece la ley de cooperativas portuguesa de 1999.

Se podría paliar en algo esta situación mediante la autorización para que cada productor pueda reservarse no menos del 10% de su producción para destinar la venta directa al consumidor final de un porcentaje de su producción, como en el caso de las asociaciones de productores hortofrutícolas en Europa de la hortofloricultura en la Europa comunitaria (Jannarelli, 2008).

2. Responsabilidad por daños

Sería adecuado establecer en el estatuto las bases para la cuantificación de la responsabilidad por daños y perjuicios que pueda ser reclamada por la cooperativa. Y ello, porque el incumplimiento del principio de exclusividad le origina una serie de inconvenientes, como, por ejemplo, la reducción del

nivel de utilización de las instalaciones lo que repercute en incrementos importantes de los costes unitarios, la disminución de la calidad por las desviaciones de productos de mayor calidad, dificultad para los órganos de gestión de una planificación de la producción adecuada, etc. (Moyano y Fidalgo, 2001).

3. Podría autorizar a la entidad a abastecerse en el mercado y cargarle al asociado el coste.

Además, como lo decidió el TSE en 2006 (en Gallego, 2011) la cooperativa tiene la posibilidad de practicar retenciones sobre el total de lo prometido y no solo sobre la cantidad de producto efectivamente entregada.

Sin embargo, para Gallego (2011) no parece que el incumplimiento del socio, además de la sanción, genere una deuda a favor de la cooperativa por la cuantía que haya quedado pendiente de entrega, puesto que los bienes entregados por los socios para que la cooperativa los comercialice pertenecen a los socios y estos asumen los resultados que se obtengan de su comercialización. Y añade que en definitiva, el derecho de disposición que comporta el principio de exclusividad no supone un cambio en la titularidad de los bienes entregados. La cooperativa tendrá derecho a disponer de los bienes a partir del momento en que sean entregados, pero no podrá exigir la puesta a disposición de los no entregados, pues continúan siendo propiedad del socio.

4. Si las operaciones del miembro fueron inferiores a los que como mínimo está obligado a realizar según las previsiones estatutarias, la imputación de dichas pérdidas se efectúa en proporción a la actividad cooperativa mínima obligatoria y no a las que efectivamente se realizaron (Vargas, 2006)

Referencias

Barbero, D. (1967). *Contratos. Sistema del Derecho Privado IV*. Buenos Aires.

EJED

Caldentoy, P. (s.f.). *Redes de empresas y cooperativas agrarias de comercialización*. Córdoba. Universidad de Córdoba

- Coronado, F. (2001). De las Cooperativas Agrarias y de las de Explotación Comunitaria de la Tierra. *Cooperativas. Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*. Madrid. Colegios Notariales de España
- Corral, V. y Marshall, C. (2006). Cooperativas agrarias en Argentina. *Seminario de tesis organización empresarial*, Buenos Aires, Universidad de Cema
- Del Arco, J. (1963). Análisis de la ley de cooperación en su aspecto agrario, *Revista de Estudios Cooperativos 4*, Madrid, Aecoop
- Del Real, J. (2002). La evolución en la gestión económica de las cooperativas agrarias. *Revista de Estudios Cooperativos, 78*. Madrid. Aecoop
- Digby, M. y Gretton, R.H. (1968). *Cooperativas agrícolas de comercialización*. Roma, FAO
- Gallego, L. (2011). Medios económicos y disciplinarios para combatir el incumplimiento de los socios de participar en las actividades de las cooperativas agrarias, *Revesco, 104*. Madrid, Aecoop
- García, E. Y Ruiz, C. (2002). La ética de la sociedad cooperativa agraria en la relación con sus grupos de interés. *Revista de Estudios Cooperativos, 76* Madrid. Aecoop
- García-Arrouy, J. (1990). Problemas jurídicos prácticos de las cooperativas agropecuarias. *Régimen jurídico de las cooperativas*. FA de Colegios de Abogados. Buenos Aires
- García-Müller, A. (2009). La entrega de productos de los miembros de las cooperativas agrarias. *Estudios jurídicos 40*. México, Procuraduría Agraria Geneva, International Labour Office. ISBN 92-2-217210-8
- Gómez, M. (2006). *Las menciones estatutarias*. Cooperativas agrarias y sociedades agrarias de transformación, Madrid, Dykinson
- Grünewel. K. (1967). *Relaciones económicas inter-cooperativas*. Cuadernos de Cultura Cooperativa. Buenos Aires. Interccop
- Henry, H. (2000). *Cuadernos de legislación cooperativa*. Ginebra. OIT
- Henry, H. (2006). *Guide de législation coopérative*. Deuxième édition, revue et corrigée

- Jannarelli, A. (2008). Organizzazioni di produttori ortofrutticoli e loro associazioni dopo la recenté reforma comunitaria del 2007: prima riflessioni, *Rivista di diritto agrario*, anno 87, Fasc. 1, Milano, Giuffé
- Krueger, G. (2005). O estado atual da legislação cooperativa e a regência legal das cooperativas no Brasil. *Régimen legal de las cooperativas en los países del MERCOSUR*. Buenos Aires. Intercoop/Recma
- Ladeira, M. (2002). As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho. *Problemas atuais di direito cooperativo*. São Paulo, Dialética
- Lemeunier, F. (1969). *Pourquoi et comment constituer une société coopérative*. Parias, Editions J, Delmas et Cie.
- Llobregat, M. (2010b). Posición jurídica de los socios (i): adquisición, clases, derechos y obligaciones, responsabilidad. *Derecho de sociedades cooperativas de la Región de Murcia*. Pamplona. Aranzadi
- Mayorga-Toledano, M. (2013). Cooperativas agrarias. *Tratado de Derecho de Cooperativas, Tomo II*. Valencia, Tirant lo Blanch
- Meira, D. (2013). A participação do cooperador na atividade de uma cooperativa agrícola. Anotação do acórdão do tribunal de relação de Coimbra de 17 de abril de 2012. *Cooperativismo e economia social, N 35. (2012-2013)*. Vigo, Centro de Estudos Cooperativos, Universidad de Vigo
- Morillas, M. (2008). *Las sociedades cooperativas*. Madrid, Iustel
- Moyano, J. Y Fidalgo, F. (2001). El impacto de la dimensión en la sociedad cooperativa agraria. *Revista de Estudios Cooperativos*, 72. Madrid.
- Münkner, H. y Txapartegui, J. (2011). *Glosario cooperativo anotado*. Ginebra. OIT
- Paniagua, M. (1997). *Mutualidad y lucro en la sociedad cooperativa*. Madrid. McGraw-Hill
- Qüesta, J. (2006). *Cooperativas de Comercialización o Transformación de Productos Agrarios (Su Agrariedad)*. Santa Fe-Argentina
- Rizzo, F. (1999). Le principe d'intangibilité des engagements des associés. *Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique, N. 1*. Paris. Dalloz

- Stephenson, T. (1965). Problemas que se plantean a la gerencia de las cooperativas agrícolas y ganaderas. *Revista de Estudios Cooperativos* 7. Madrid, Aecoop
- Texier, G. (2005). Aspectos jurídicos de la comercialización agrícola. Los contratos de comercialización. *Diplomado en Derecho Agrario*. Mérida, ULA-IIDARA
- Vargas, C. (2006). La actividad cooperativizada y las relaciones de la cooperativa con sus socios y con terceros, *Derecho de sociedades, monografía 27*. Navarra, Aranzadi
- Vargas, C. et Al (2015). *Derecho de las sociedades cooperativas*. Madrid, La Ley