

LOS DESAFIOS DEL COOPERATIVISMO DE PRODUCCION EN LA CONSTITUCION DE UNA ECONOMIA SOLIDARIA

POR SOC. PABLO A. GUERRA¹

1.- INTRODUCCIÓN.

A partir de marzo de 1996, y por un año, en el marco del programa de contrataciones de científicos provenientes del exterior, de la CSIC, estudiamos en el Departamento de Sociología, las historias organizacionales de diversas cooperativas de producción que habían surgido luego del quiebre de lo que llamábamos sus «empresas madres»².

Lo hacíamos, intentando descifrar cómo una organización empresarial que no logró funcionar bajo la égida del factor capital (empresa tradicional en el actual mercado), podía desarrollarse, más allá de los problemas, bajo la égida de otros factores de producción, fundamentalmente el factor trabajo y el factor C.

El marco teórico elegido al respecto es el de la Economía Solidaria, corriente de pensamiento que tiene en el sociólogo y economista chileno Luis Razeto su máximo exponente, pero que hunde sus raíces en varias otras corrientes, entre las cuáles, la propia teoría cooperativista.

¹- Licenciado en Sociología, Magister en Ciencias Sociales del Trabajo, Profesor Adjunto de Sociología del Trabajo y Sociología de las Organizaciones en el Departamento de Sociología de la FCS-Udelar.

²- Cfr. Guerra, P.: «Crisis y empresas alternativas en Uruguay. Las cooperativas de producción como emergentes de un sector solidario de hacer economía», Montevideo, FCS, Serie Investigaciones No. 30, 1997.

En estas páginas intentaré volcarle al lector algunas de las principales conclusiones de la citada investigación, la que se podrá consultar en caso de mayor profundización de algún tema.

2.- REPENSANDO EL CONCEPTO DE EMPRESA: LA EMPRESA COOPERATIVA.

En el marco de fortalecer una teoría del cooperativismo, decimos que es necesario pensar las características comunes que presenta una **empresa cooperativa** que nos permita diferenciarla de las otras empresas existentes en un mercado determinado.

En tal sentido, creemos con Razeto que la definición que utiliza la ciencia económica tradicional de empresa, debe ser repensada para darle un sentido propio al fenómeno cooperativo.

La ciencia económica define la empresa o unidad económica como la organización básica del sistema económico que, mediante una determinada combinación de capital y trabajo, permite y garantiza a los titulares la unidad de gestión de un conjunto de actividades económicas de producción, adquisición, venta y consumo de bienes y servicios, con el fin de obtener de ello una ganancia³. Esta definición bastante amplia y abarcativa, sin embargo cae en la

³- Cfr. Razeto, L.: «Empresas de trabajadores y Economía de Mercado», Santiago, Pet, 1994, pág. 28.

tentación clásica de la economía tradicional, olvidando la existencia de unidades económicas que no se comportan conforme los patrones de racionalidad capitalista. La trilogía «capital-empresario-ganancia», es tan sólo uno de los nexos posible en las actividades mercantiles.

Trataremos en tal sentido, de presentarle al lector **la racionalidad y características de otra forma de hacer economía, que parte de un concepto distinto de unidad económica: el cooperativismo.**

Creemos que el cooperativismo es distinto a otras formas empresariales. En este artículo, nos detendremos en dos ejes diferenciadores: la identidad de los sujetos organizadores, y las relaciones que ligan a esos sujetos.

Bajo el primer criterio, entendimos pertinentes estudiar qué tipo de recursos se transformaban en categorías económicas organizadoras. En nuestro caso, las cooperativas de trabajo, el factor organizador es **el Trabajo y el factor C.** Como señala Razeto: «A la base de una empresa, como categoría organizadora puede estar cualquiera de los seis factores económicos que hemos identificado. Un tipo de empresa lo constituye la empresa de Trabajo (o de trabajadores), en la cual los sujetos que aportan el factor fuerza de trabajo contratan en el mercado o consiguen de algún otro modo los demás factores necesarios pagando por ellos con los ingresos de la empresa»⁴.

Ello nos lleva a confirmar que las cooperativas se distinguen **sociológica y económicamente** de las otras empresas, por estar constituidas y organizadas en base a las **categorías del Trabajo y Factor C**, lo que les da un carácter personalizado y solidario, consecuencia justamente de estar organizado por factores subjetivos. Y a diferencia de otras empresas (basadas en otras categorías), los beneficios y utilidades actúan a favor de las categorías Trabajo y Factor C.

En las cooperativas de producción analizadas, hemos podido comprobar cómo las categorías organizadoras⁵ no fueron el capital ni las finanzas. De hecho, estos fueron recursos que no se poseían ya que las cooperativas estudiadas fueron articula-

das luego de la quiebra de la empresa madre y capitalista. ¿Cómo pudieron funcionar con ausencia de capitales?. Si a la base de la organización de la empresa se encuentran los aportes efectuados en dinero por cada socio (como ocurrió con alguna sociedad anónima estudiada), esa empresa hubiera sido capitalista. Ante la falta de ello, y teniendo los trabajadores su factor fuerza de trabajo disponible, pusieron esa categoría a la base de la empresa. ¿Cómo se plasmó en los hechos esta organización basada en el Trabajo?. Los trabajadores contrataron los otros factores adelantando trabajo. En todos los casos los trabajadores debieron renunciar a parte de sus ingresos para contratar otros factores (comprar un móvil, pagar una deuda, pagar la cuota de un préstamo, etc.).

La lógica clásica de acumulación de capital $K-M-K'$, es suplantada por la nueva fórmula $T-M-T'$. «Aquí la fuerza de trabajo se convierte en Trabajo (categoría) al invertirse en la empresa, y a través de un proceso productivo de mercancías y de su venta en el mercado (más ampliamente, a través de un proceso generador de valor económico), proporciona un ingreso neto adicional de dinero que da lugar a la reproducción ampliada del Trabajo»⁶.

No es sencillo imaginarse cómo el Trabajo puede contratar los otros factores, pues ello ha escapado a la visión clásica de la economía. Sin embargo es suficiente observar el modo en que las categorías se encuentran en el mercado para explicar el asunto.

En el caso del dinero, éste se ofrece en el mercado en forma de crédito. Al contratar el crédito, los trabajadores en realidad están invirtiendo **trabajo adelantado**. Este se expresa en cobrar menos de lo que estaba estipulado, **por un período determinado de tiempo, como ocurrió en todos los casos analizados.** La contratación de los otros factores tiene la misma lógica.

En dichos casos, hemos descubierto cómo, efectivamente, es el Trabajo la categoría a cargo de la empresa. Lo decía uno de los entrevistados en forma clara: «en una cooperativa el capital sale de las horas de trabajo de los **trabajadores, pero repartido entre todos**».

Siguiendo con esa lógica, los beneficios de la empresa cooperativa, **serán en definitiva, creación**

⁴- Cfr. Razeto, L.: Idem. ant., pág. 41.

⁵- El concepto de «categoría organizadora» hace mención a los factores de producción que se ponen al frente del ejercicio empresarial.

⁶- Cfr. Razeto, L.: Idem. ant., pág. 67.

peculiar de la categoría organizadora. **Ya no se trata de ganancias del capital, sino del trabajo.** Y como sucede siempre, los beneficios que se originan al realizar las cuentas, se distribuyen entre los organizadores de la actividad económica, en este caso los trabajadores.

Tenemos por tanto, que la trilogía expuesta más arriba de las unidades empresariales (capital-empresario-ganancia), da lugar en el caso de las empresas cooperativas, a otra tríada compuesta por «Trabajo-empresarios/trabajadores- Ganancia» donde ésta asume características distintas a las que tiene en las empresas capitalistas, ya que los beneficios son distribuidos entre quienes invirtieron su trabajo. O dicho en otras palabras: las ganancias ya no irán a un factor objetivo y despersonalizado como el capital; sino a un factor poseído por un grupo de personas, lo que evidentemente le otorga características distintas a las de la lógica capitalista.

Esta característica, junto a otras que se detallarán luego, le otorgan al sector condiciones más humanas y solidarias, en las formas de hacer economía.

3.- LOS PROBLEMAS.

Sin embargo, lejos de caer en la tentación de describir el fenómeno cooperativista desde un punto de vista ideológico, hemos descubierto ciertas inconsistencias en las fórmulas cooperativistas que debieran ser analizadas, además de problemas que a cierta altura pueden ser calificados como «estructurales» en el funcionamiento cooperativo.

En ese sentido, si bien surge de la investigación, que numerosas empresas que no pueden funcionar bajo la tutela del capital lo pueden hacer organizadas por el trabajo, también es cierto que los ingresos de los trabajadores todavía no han podido ser notoriamente mejores que los de las empresas tradicionales.

Detengámonos un poco en este asunto. Si la empresa cooperativa operara con una función tecnológica equivalente (en dotación de factores) a la de otras empresas capitalistas del mismo rubro y similar tamaño y con una gestión adecuada, los ingresos netos medios de los trabajadores deberían ser más altos que los que estén obteniendo los trabajadores asalariados en las empresas capitalistas, ya que no existiría la remuneración extra al capital, y los ingresos netos totales serían repartidos entre los

miembros del colectivo laboral⁷. Lo que hemos visto es que en la mayoría de los casos, los socios no perciben mejores ingresos que los asalariados de esas capitalistas del mismo sector de actividad⁸.

CUADRO 1: EVOLUCIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES (N=47). EN PORCENTAJES.

Han mejorado	30.6
Están más o menos como antes	51.0
Han empeorado	16.3
NS/NC	2.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

¿Qué es lo que opera para que la teoría deje el lugar a hechos incontrastables como el mencionado? La explicación obedece a la remuneración extra de otros factores contratados por el Trabajo, que se originaron al asumir la empresa en condiciones de precariedad y desfinanciamiento (costes de contratación de créditos, de pago de deudas, reposición extra de capital, etc.). Si ello no logra ser corregido en el corto plazo, creemos que estas experiencias no van a tener un crecimiento adecuado. ¿Y esto por qué? Más allá de las múltiples satisfacciones que promueve la actividad cooperativa, lo que fue confirmado en nuestra investigación, las necesidades básicas son fundamentales en toda persona humana.

En un contexto de crisis o al menos de incertidumbre como las que operan en las cooperativas analizadas, sería altamente inconveniente restar pagos a terceros factores para incrementar los ingresos del Trabajo. Ello conduciría aún más al deterioro de otro de los aspectos que el movimiento cooperativo tradicional todavía no ha podido superar de forma clara: el proceso de acumulación del capital, innovación tecnológica y crecimiento del tamaño de la empresa. Estos según Razeto, son los problemas más acuciantes del cooperativismo tradicional, por lo cuál propone nuevas fórmulas que serán luego analizadas. Si ello es así, las cooperativas corren el riesgo de ser gradualmente excluidas del mercado.

⁷- Al respecto, Cfr. Razeto, L.: Idem. ant. pág. 247.

⁸- Esto sin embargo, es una conclusión que sólo opera para las cooperativas que nacen con problemas arrastrados de sus empresas madres.

«Los handicaps negativos de este tipo de empresas cooperativas pueden, sin embargo, ser mitigados y en ciertos casos anulados, si en ellas actúan eficazmente criterios más amplios que el simple cálculo de la maximización de los ingresos corrientes de los trabajadores. En efecto, numerosas son las cooperativas que desarrollan una política activa de ocupación de fuerza de trabajo, y en ellas opera una dimensión social y solidaria que mueve hacia la incorporación de nuevos miembros al movimiento cooperativo». Esta tendencia a pesar de los esfuerzos es escasamente desarrollada ya que la incorporación de socios puede provocar inflexibilidades en tiempos de baja actividad, lo que pone al cooperativismo en un brete: si necesita más factor trabajo, y no lo incorpora como socio, en definitiva puede estar «explotando» factor trabajo externo como sucede con las empresas organizadas en torno al capital, lo que anularía en parte nuestra hipótesis de entender el cooperativismo como integrante de un sector solidario de la economía.

Para un desarrollo de estas cooperativas es necesario contar con mayores grados de inversión, lo que es uno de los problemas del cooperativismo. Si una cooperativa se limita a reponer sus equipos sin incrementar su eficiencia, es altamente probable que tengan vida corta, ya que las necesidades de los trabajadores van en aumento (dada la «creciente propensión al consumo», incluso de bienes espurios, que promueve el mercado), por lo que la inversión es necesaria. Sin embargo, como señala el economista yugoslavo Jaroslav Vanek al denominar las «fuerzas de autoextinción», en las cooperativas hay una tendencia a «nunca invertir» y otra a «nunca emplear».

En base al supuesto de irrecuperabilidad de los aportes, que opera en la mayoría de nuestras cooperativas, el colectivo de trabajadores se verá beneficiado por el retiro de socios, ya que el mismo permitirá el incremento de la relación capital/socio sin costo adicional para éstos últimos. Sin embargo, como se comprenderá, los socios tenderán a no retirarse, ya que no existirían mayores incentivos para ello, por lo cuál, lo que realmente sucedería es que esta tendencia se iría apreciando a largo plazo al no sustituir a los socios que naturalmente abandonan la cooperativa. El citado autor yugoslavo llamó a esta tendencia, «efecto de nunca emplear». Paralelamente a ello, éste economista avizoró una segunda tendencia algo más compleja. Dado que entonces la

productividad marginal del «capital» es menor al costo marginal para los socios, el colectivo decidirá vender el «capital» que esté en exceso, puesto que el dinero obtenido les resulta más rentable en sus economías domésticas que en la cooperativa. De este modo, además de una reducción en el número de socios, se reduciría el «capital», lo que llevó a Vanek a plantear que este tipo de empresas manifiesta un **equilibrio «entrópico y decreciente»**⁹.

Más allá de eso, la propia lógica del cooperativismo tradicional, que parte de la irrecuperabilidad del capital por parte de los socios, lleva a que existan pocos incentivos para emprender mejoramientos tecnológicos mediante la adquisición de maquinarias y activos. Sí se observa una mayor propensión a priorizar la inversión en capacitación de recursos humanos, lo que en definitiva es razonable si entendemos que éste es un bien plenamente recuperable por parte de los trabajadores.

Lo anterior llevó a Razeto a hablar de «una contradicción lógica interna, entre los objetivos que persiguen los socios (incremento individual de sus ingresos derivados del trabajo) y la forma de propiedad del patrimonio de la empresa (que es social)»¹⁰.

Este comportamiento fue señalado por algunos cooperativistas como una de las dificultades que encontraban los directivos de las cooperativas ante algunos socios que proponían restar ingresos a la inversión, a los efectos de pagar mejor el Trabajo.

La solución a este problema podría venir por la constitución de cooperativas donde el socio pueda rescatar sus aportes, de acuerdo al total del trabajo acumulado y actual que ha volcado a la empresa¹¹. De tal forma lo anterior, que ya el objetivo no sería la maximización del capital (empresas capitalistas) ni de los ingresos netos del socio (cooperativismo tradicional), sino la **valorización máxima del trabajo**, que incluye las inversiones de los socios en trabajo acumulado (factores materiales y finan-

⁹. Cfr. Razeto, L.: Idem. ant., pág. 240.

¹⁰. Cfr. Razeto, L.: Idem. ant., pág. 249.

¹¹. Esto incluso, es un mecanismo que habilita el 3er. principio cooperativo, que señala: «Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrático el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa...». Al decir que «por lo menos una parte de ese capital» debe ser común, da a entender que otra parte puede ser de cada uno de los socios. Cfr. Cudecoop: «Identidad y Principios Cooperativos», Montevideo, Cudecoop, 1995.

cieros, que implican costos monetarios) y en trabajo actual (factores humanos propios)¹².

Esta fórmula permitiría solucionar uno de los problemas más complejos que enfrentan las cooperativas que han tenido un grado importante de desarrollo, cuál es la incorporación de nuevos socios. Tradicionalmente se estipula una cuota de ingreso que suele ser muy alta para compensar la parte del capital social que correspondería al nuevo socio, y que por lo tanto la hace inaccesible a mucha gente. «Para ser socio el trabajador que se incorpora debería disponer de una suma de dinero que sería mayor a medida que la empresa se desarrolla; y tendría que estar dispuesto a hacer su aporte sin poderlo sucesivamente rescatar.

Es evidente la inflexibilidad frente al factor trabajo que esto significa, su irracionalidad en términos de simple eficiencia económica, sin considerar la discriminación social y la abierta contradicción que se plantea respecto al principio que define la libre admisión de nuevos socios»¹³.

Frente a ello, la solución podría pasar por — una vez aprobado el perfil de socio-trabajador que se necesita— medir en unidades de trabajo simple, el valor del ingreso, el cuál puede pagarse con «trabajo acumulado» (dinero o bienes) o —en alguna proporción— trabajo actual. De esta manera, el aspirante a integrar la cooperativa se sentirá estimulado al ver las posibilidades reales de desplegar su fuerza de trabajo en una empresa propia, constituida por «capitales» que el mismo engrosó con sus ahorros, a los cuáles podrá administrar y potenciar en conjunto con el resto de los socios. Ello, además de participar en un movimiento multifacético que pretende hacer economía de una forma alternativa.

De manera coherente con lo anterior debería estar regulada la salida de los socios, permitiéndose al trabajador retirar su propio trabajo acumulado, lo que conlleva algunos detalles técnicos que no corresponde analizar en este trabajo¹⁴.

4.- LAS CLAVES DE LAS COOPERATIVAS COMO EMERGENTES DE UN SECTOR SOLIDARIO.

Evidentemente, y más allá de esos problemas, hemos podido observar cómo algunas empresas que no pudieron funcionar en manos del capital, lo hacían en manos del trabajo.

Ante tal constatación, nos hemos preguntado sobre cuáles eran las razones para que ello ocurriera así. A las malas administraciones del capital en las empresas fundidas, siguió una mejor administración en base a la categoría Trabajo, que como pudimos ver, organizaba la gestión empresarial subsumiendo a los otros factores a su lógica.

Además de los factores tradicionales, quisimos consultar a los socios sobre la vigencia de otro factor, al que llamamos Factor C¹⁵, y que suponíamos, de acuerdo a la teoría de Razeto, que se hacía imprescindible en las empresas del sector solidario.

En tal sentido, comprobamos cómo el factor C se hacía presente en mayor medida que en las empresas del capital. De hecho, su irrupción en momentos críticos en cada una de las cooperativas, había posibilitado hechos positivos y determinantes para la consolidación empresarial, que de otra manera difícilmente hubieran sucedido. Algunas preguntas realizadas a diversos socios cooperativistas además, confirman una tendencia ascendente en la mayor solidaridad y humanización del trabajo en manos cooperativas.

CUADRO 2: EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO (N=49). EN PORCENTAJES.

Ha mejorado	51.0
Es más o menos igual que antes	42.9
Ha empeorado	4.1
NS/NC	2.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Esta primer pregunta marca como hecho destacable que para la mayoría de los socios

¹²- Cfr. Razeto, L.: Ob. Cit., pág. 254.

¹³- Cfr. Razeto, L.: Idem. ant., pág. 140.

¹⁴- Actualmente algunas cooperativas de producción están analizando estas posibilidades. Los mayores obstáculos ocurren cuando la cooperativa es pequeña. En ese caso, el alejamiento de un socio puede provocar un daño considerable en la cooperativa.

¹⁵- El factor C, más propio de las empresas alternativas, consiste en la reunión de una serie de valores que comienzan con esa letra: cooperación, comunidad, colectividad, colaboración, compañerismo, etc.; y que operan evidentemente en el campo económico. ¿Cuánto más produce un lugar con buen clima de trabajo que otro con mal clima?

encuestados (51%), la relación con los compañeros de trabajo ha mejorado en la empresa cooperativa. Tan sólo para un 4.1% esa relación había empeorado.

Cruzando las respuestas por las variables iniciales no encontramos mayores grados de asociación. De acuerdo a los coeficientes Tau-B y Tau-C de Kendall, la mayor asociación de esta respuesta se encuentra con el nivel educativo de los socios (0.16 de tau-B), esto es, una asociación débil aunque mayor que con el resto de las variables, donde a mayor nivel educativo, mejor opinión sobre la evolución en la relación con los compañeros de trabajo.

Otra de las dimensiones que queríamos medir, era sobre las ganas de realizar el trabajo.

CUADRO 3: EVOLUCIÓN DE LAS GANAS CON LAS QUE REALIZA EL TRABAJO. (N=49). EN PORCENTAJES.

Lo hace con más ganas	77.6
Más o menos como antes	16.3
Lo hace con menos ganas	2.0
NS/NC	4.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Surge de la lectura del cuadro, la altísima proporción de socios que contestaron que el trabajo lo realizaban con más ganas en su cooperativa, que en la empresa tradicional. Esta es sin duda una de las características plenas del trabajo cooperativo, y una de las razones para potenciarlo. En momentos en que el trabajo se transforma para millones de personas en una carga, las lecciones de cooperativismo nos muestran una salida posible, con un contenido muy importante de humanismo hecho carne en su propia lógica interna.

Veamos a continuación la evolución en el apoyo de los compañeros de trabajo.

CUADRO 4: EVOLUCIÓN DEL APOYO RECIBIDO POR LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO (N=49). EN PORCENTAJES.

El apoyo es mayor que antes	38.8
Es más o menos igual	49.0
Es menor que antes	10.2
NS/NC	2.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Aquí las cifras muestran que para un 49% no hubo mayores avances en la materia, en tanto sí lo hubo para un 38.8%. Por último, para un 10.2% el apoyo es menor que cuando se trabajaba en empresas tradicionales.

Uno de los aspectos centrales de la investigación, era encontrar evidencia de formas de hacer economía basadas en la solidaridad. Por ello, es que se les consultó a los socios sobre si la solidaridad se hacía presente de forma más intensiva en el trabajo cooperativo con respecto a la empresa anterior.

CUADRO 5: EVOLUCIÓN DE LA SOLIDARIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO. (N=49). EN PORCENTAJES.

La solidaridad es mayor que antes	40.8
Es más o menos igual	49.0
Es menor que antes	4.1
NS/NC	6.1
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Las respuestas fueron relativamente positivas: sólo un 4,1% contestó que la solidaridad es menor a la que existía con anterioridad. La mitad de los encuestados opinó que no había mayores cambios, y un 40.8% cree que hay más solidaridad en la cooperativa. Al igual que en anteriores dimensiones, la condición que más se asocia a estas respuestas, es el nivel educativo de los socios; en este caso, a mayor nivel educativo, opinión más favorable sobre la evolución de la solidaridad.

Con estas dimensiones sobre el clima de trabajo se perseguía obtener la opinión de los socios acerca de la evolución que había tenido la empresa desde su origen en manos privadas, hasta su constitución en cooperativa. En tal sentido, como se puede observar, en general se aprecia una evolución favorable. Las dimensiones con mayor evolución favorable fueron las ganas con las que se realiza el trabajo y la relación con los compañeros. Otras dimensiones, como la solidaridad en el lugar de trabajo, y el apoyo de los compañeros, se mantienen en más o menos los mismos niveles que antes, aunque con un grupo importante de socios que estiman positiva su evolución. Por su lado, la dimensión con menos evolución favorable, fue la de los ingresos salariales. En este plano se aprecia que no hubo un mejoramiento para cerca del 70% de los entrevistados.

Siguiendo con la misma lógica de las anteriores preguntas, en la encuesta se le consultó a los socios sobre si se sentían más valorados que antes trabajando en la cooperativa, las respuestas fueron mayoritariamente positivas.

CUADRO 6: OPINIÓN SOBRE SI SE SIENTE MÁS VALORADO QUE ANTES TRABAJANDO EN LA COOPERATIVA (N=49). EN PORCENTAJES.

Si	55.1
No	38.8
NS/NC	6.1
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Otra de las intenciones de la encuesta, era relevar las condiciones de trabajo en la que operaban los socios. Para ello, se les consultó en torno a las siguientes variables: valoración del trabajo realizado, monotonía, iniciativa, control, apoyo, reconocimiento, compañerismo, remuneración, y solidaridad. Todas éstas son expuestas en los siguientes cuadros.

CUADRO 7: OPINIÓN SOBRE SI SU TRABAJO ES VALORADO Y ESTIMADO (N=49). EN PORCENTAJES.

Su trabajo siempre es valorado y estimado	14.9
A veces es valorado y estimado	61.7
Nunca es valorado y estimado	23.4
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 8: OPINIÓN SOBRE SI SU TRABAJO ES MONÓTONO (N=49). EN PORCENTAJES.

Su trabajo nunca es monótono	48.9
A veces es monótono	44.7
Siempre es monótono	6.4
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 9: OPINIÓN SOBRE EL GRADO DE INICIATIVA QUE TIENE EN SU TRABAJO (N=49) EN PORCENTAJES.

Puede tomar decisiones propias	40.8
A veces puede tomar decisiones propias ...	49.0
Nunca puede tomar decisiones propias	10.2
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 10: OPINIÓN SOBRE EL CONTROL DE SU PUESTO DE TRABAJO. (N=49) EN PORCENTAJES.

No se siente vigilado en su trabajo	64.6
A veces se siente vigilado en su trabajo ...	25.0
Nunca se siente vigilado	10.4
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 11: OPINIÓN SOBRE EL APOYO QUE RECIBE EN SU TRABAJO (N=49). EN PORCENTAJES.

Superiores apoyan en situaciones problemáticas	77.3
No siempre apoyan	18.2
Nunca apoyan	4.5
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 12: OPINIÓN SOBRE EL RECONOCIMIENTO A SU CAPACIDAD (N=49): EN PORCENTAJES.

Estima que le reconocen su capacidad	48.9
Solo a veces le reconocen su capacidad ...	40.4
Nunca le reconocen su capacidad	10.6
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 13: OPINIÓN SOBRE AL AMBIENTE DE TRABAJO (N=49). EN PORCENTAJES.

El ambiente con sus compañeros es bueno	62.5
El ambiente con sus compañeros es regular ...	37.5
El ambiente con sus compañeros es malo	0.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 14: OPINIÓN SOBRE LAS REMUNERACIONES (N=49). EN PORCENTAJES.

Tiene una remuneración adecuada	26.5
Por ahora no me quejo de la remuneración	51.0
Su trabajo tiene una mala remuneración ...	22.4
Fuente: DS/Udelar/1997.	

CUADRO 15: OPINIÓN SOBRE EL GRADO DE SOLIDARIDAD EN SU TRABAJO (N=49). EN PORCENTAJES.

En la cooperativa se respira cierto aire solidario	41.7
La solidaridad no es mucho mayor al de otras empresas	57.1
No existe solidaridad	0.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Veamos detenidamente la información hasta aquí recabada. A continuación ordenaremos las variables de las condiciones del trabajo, en tres grupos: de positiva valoración, valoración media y negativa valoración.

- De positiva valoración: Monotonía, Control, Apoyo, Reconocimiento, y Ambiente de trabajo.
- De valoración media: Valoración del trabajo, Iniciativa, Remuneraciones, y Solidaridad.
- De negativa valoración: ninguna.

Lo anterior indica que hay una buena valoración de las condiciones de trabajo en las que se opera en la cooperativa. Se observa que la mayoría (relativa en algunos casos) de los socios estiman que su trabajo no es monótono, no perciben un control exacerbado, reciben apoyo, se sienten reconocidos, y disfrutan del ambiente de trabajo.

Las dimensiones en las que hay que seguir trabajando son valoración del trabajo, iniciativa, remuneraciones y solidaridad. Los porcentajes mayores de respuestas negativas se encontraron en la valoración del trabajo («mi trabajo nunca es valorado y estimado», respuesta que llegó a representar el 23.4% de los casos), y en las remuneraciones, donde el 22.4% de los socios señalaron recibir una mala remuneración.

Otras preguntas insistían sobre el grado de valoración que los socios tenían sobre su trabajo cooperativo. En todas las respuestas se comprueba un alto grado de valoración del trabajo cooperativo por parte de los socios.

CUADRO 16: OPINIÓN SOBRE SI GANANDO LO MISMO QUE EN LA COOPERATIVA, ACEPTARÍA UN TRABAJO EN UNA EMPRESA TRADICIONAL (N=49). EN PORCENTAJES.

No se cambiaría	85.7
Se cambiaría	14.3
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Con esta pregunta se intentaba medir hasta que punto el socio está en una cooperativa sólo como fuente de empleo, o porque valora alguna otra ventaja que ofrece el sistema. A entender por las respuestas categóricas expuestas, somos de la idea, que más allá de los problemas que existen a nivel cooperativo, el socio aprecia algunas de las características de su trabajo. Si no fuera así no se explicarían cifras tan altas en la respuesta anterior.

Otra forma de medir el impacto de la experiencia cooperativa en los socios es consultándoles sobre si recomendarían el sistema a un amigo. A juzgar por las respuestas del cuadro 21, podemos afirmar que hay una valoración positiva del trabajo cooperativo entre los socios encuestados.

CUADRO 17: OPINIÓN SOBRE SI LE RECOMENDARÍA A UN AMIGO SER COOPERATIVISTA (N=49). EN PORCENTAJES.

Si	69.4
No	28.6
NS/NC	2.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Consultados sobre qué cosas rescataría del trabajo cooperativo desarrollado en cada una de las experiencias, las respuestas fueron:

CUADRO 18: FACTORES RELEVANTES DEL TRABAJO COOPERATIVO, EN ORDEN SEGÚN NÚMERO DE MENCIONES.

	frecuencia
El hacer una empresa con nuestro esfuerzo	43
El cobrar en tiempo y forma	30
El tener una fuente de trabajo saneada	30
El ambiente de trabajo más integrativo	26
El poder hacer lo que la mayoría decide ...	23
La mayor solidaridad entre todos	19
La mayor responsabilidad de los trabajadores	17
El compañerismo reinante	8

Fuente: DS/Udelar/1997.

La respuesta con mayor número de frecuencia hace mención a una dimensión del trabajo poco desarrollada por las empresas tradicionales, que sin embargo cobra real importancia entre las empresas alternativas: el hacer una empresa y un trabajo en base al esfuerzo de cada uno. Nos llama la atención que esa respuesta esté por encima de otras más comunes y que son fundamentales en la vida humana, como el salario cobrado en tiempo y forma, y el tener una fuente de trabajo saneada. En cuarto lugar figura el ambiente de trabajo más integrativo, otra dimensión que hace a la forma de hacer economía de este tipo de empresas, al igual que el resto de los factores enumerados.

Es evidente que el sistema cooperativo tiene muchas trabas, algunas que son propias de la lógica cooperativa, y otras que vienen del sistema, a lo que hay que sumar las trabas propias de las experiencias analizadas, esto es, cooperativas que nacen de empresas fundidas. Es por ello que se les consultó a los socios sobre cuáles son las trabas que ofrece el sistema cooperativo. Las respuestas (de carácter abierto en esta ocasión) fueron agrupadas y expuestas en el siguiente cuadro.

CUADRO 19: PRINCIPALES TRABAS DEL TRABAJO COOPERATIVO (N=49). EN PORCENTAJES.

No saber diferenciar socio de empleado ...	16.3
La falta de experiencia e información	14.3
No haber logrado cambio de mentalidad ..	12.2
Los problemas económicos-financieros	10.2
La dirigencia y otros problemas internos ..	8.2
El creerse todos iguales cuando no es así .	4.1
El sistema capitalista	4.1
El Gobierno no apoya	4.1
No existen trabas	4.1

Fuente: DS/Udelar/1997.

Uno de los problemas más señalados por los socios fue el que mucha gente no sabía diferenciar los roles de socio y los de empleado. En las entrevistas mantenidas con algunos cooperativistas, se nos señaló esto como un grave problema, en cuanto a que algunos trabajadores no cumplían su trabajo y no aceptaban las reglas impuestas, escudándose en su rol como socio. Este creemos que es un problema más atinente a las cooperativas grandes donde debe operar cierta división del trabajo resistida por algunos. Este tema está atado a las lógicas del poder que existen en las cooperativas, un tema bien interesante que es posible estudiar con suma atención en el marco de algunas teorías organizacionales que mucho han adelantado en la materia.

En segundo lugar se ubica la falta de experiencia y capacitación, un tema lógico para estas cooperativas dado su particular origen. Pero mientras la experiencia es una cosa que da el paso del tiempo, la capacitación es absorbible en un lapso de tiempo determinado y variable según las dificultades del proceso de enseñanza; y por lo tanto es un factor que se puede neutralizar con políticas de capacitación como las llevadas adelante por las entidades gremiales (tipo FCPU) como de asistencia y apoyo (CCU, etc.).

En tercer lugar aparece el cambio de mentalidad, un tema recurrente entre los cooperativistas, lo que además es lógico, teniendo en cuenta la particularidad del origen de estas cooperativas, que debieron nacer de un día para el otro, y pensadas por cabezas que probablemente nunca hubieran imaginado la posibilidad de montar una cooperativa como forma de sustentar su trabajo. El pensar con «cabe-

za cooperativa» es pues, uno de los problemas justamente detectados por los socios.

En cuarto lugar aparecen los problemas económicos y financieros, que para muchos son el problema fundamental, pero para los socios no tanto como los anteriores. Creemos interpretar en tal sentido, que lo económico si bien es una traba, es menor comparándola con otras que hacen a la convivencia y a la habilidad y mentalidad con la que se encara el proyecto.

En otro orden de cosas, era de importancia relevar la opinión de los socios en cuanto a brindarnos explicaciones sobre por qué es posible el funcionamiento de una cooperativa que no podía funcionar en manos del capital. En tal sentido, las respuestas, como muestra el Cuadro 24, hicieron hincapié en señalar que una mejor administración era la causa de tal desarrollo.

CUADRO 20: RAZONES POR LAS QUE FUNCIONA LA COOPERATIVA (N=49). EN PORCENTAJES.

Por una mejor administración	46.9
Por mayor sacrificio y/o auto explotación	6.1
otras respuestas (menos del 5%)	40.8
Fuente: DS/Udelar/1997.	

Quienes se inclinaron por la razón de una mejor organización, representaban a casi el 47% de los socios. Un 6.1%, por su lado, estimó que la razón fundamental es un mayor sacrificio que incluso puede ser leído como «auto-explotación» por parte de algún socio. Indudablemente el sacrificio y la auto-explotación son dos conceptos diferentes, y creo que ontológicamente contrapuestos. El sacrificio hace mención a un gesto voluntarioso por parte del socio tendiente a obtener mayores logros en algún plano, en este caso, sanear a la empresa para hacerla viable. Otra cosa es la auto-explotación, lo que en realidad creo debiera ser motivo de un estudio particular. Realmente la pregunta que asalta ante este dato es ¿existe la auto-explotación por parte de un socio integrante de una cooperativa que es suya, o cabría asignar el término únicamente a empresas donde existe una división de jerarquías entre propietarios y trabajadores? La pregunta es válida en el entendido que en una cooperativa las decisiones se toman

entre todos los socios, quienes son a su vez beneficiarios de los frutos de esas decisiones¹⁶.

Seguido a lo anterior, se les consultó a los socios sobre los factores que a su entender fueron preponderantes para explicar el desarrollo que tuvo la cooperativa. Las preguntas en este caso fueron cerradas, y los resultados se exponen en el cuadro 25.

CUADRO 21: FACTORES PRINCIPALES QUE EXPLICAN EL DESARROLLO DE LA COOPERATIVA (N=49). EN PORCENTAJES.

Primera mención	
Mejor organización interna	63.3
La cooperación de todos los socios	16.3
El ingreso de nuevos capitales	14.3
Mejor uso de los recursos	4.1
NS/NC	2.0
Segunda mención	
La cooperación de todos los socios	34.7
Mejor uso de los recursos de la empresa ...	30.6
Mayores niveles de tecnología	8.2
Mejor organización interna	2.0
NS/NC	24.5
Tercera mención	
Mayores niveles de tecnología	24.5
Mejor uso de los recursos de la empresa ...	22.4
La cooperación de todos los socios	2.0
NS/NC	51.0
Fuente: DS/Udelar/1997.	

A juzgar por las respuestas, varios son los factores que operaron en el desarrollo de las cooperativas. La respuesta «mejor organización interna» que recibió la mayor cantidad de adeptos en la primera mención, es un referente de lo que denominábamos «factor administración», cuya importancia es congruente con lo manejado en el Cuadro 24. La respuesta «cooperación entre todos los socios» que llega al segundo lugar en la primera mención, y al primer lugar en la segunda mención, se relaciona con el llamado «Factor C» que a juzgar por las res-

¹⁶. La parte de beneficio que reciba el socio, sin embargo, podría explicar este aparente sin-sentido de la auto-explotación. Sobre ello nos detendremos en el capítulo de las conclusiones.

puestas, parecería confirmar plena existencia y vigencia en el trabajo cooperativo.

Por su lado factores como el «capital» y «tecnología», a diferencia de lo que ocurre en las empresas tradicionales, no fueron objeto de interés por los socios al enumerar los factores que habrían concurrido para el desarrollo cooperativo.

En cuanto a la hipótesis manejada en su oportunidad, de que el trabajo cooperativo satisface de forma más integral una serie de necesidades, a diferencia de lo que ocurre en otros tipos de trabajo, se interrogó a los socios, consultándoles si creían que en la cooperativa, más allá de satisfacer una necesidad material (empleo, salario, etc.), se satisfacían otro tipo de necesidades humanas como ser el trabajo en conjunto, la cooperación y la participación. Las respuestas son fundamentalmente positivas en cuanto a la integralidad de la satisfacción de necesidades:

CUADRO 22: OPINIÓN SOBRE SI SE SATISFACEN EN LA COOPERATIVA NECESIDADES QUE VAN MÁS ALLÁ DE LO MATERIAL (N=49). EN PORCENTAJES.

Si	77.6
No	16.3
NS/NC	6.1
Fuente: DS/Udelar/1997.	

En efecto, tres de cada cuatro cooperativistas estiman que en su trabajo se satisfacen varias necesidades. Sólo un 16.3% creyó satisfacer solo las necesidades primarias, lo que se traduce en que trabajan en la cooperativa sólo por el salario que reciben.

Este grupo de socios, coincide en buen grado con quienes respondieron estar dispuestos a cambiarse a una empresa tradicional. Obviamente se trata de trabajadores con menor adaptabilidad al sistema cooperativo, lo que se explica no tanto por razones de edad, sexo, u otras variables de ese tono, sino más bien por las experiencias en concreto desarrolladas en cada cooperativa. De tal forma ello, que en las cooperativas donde el proceso de cooperativización fue más grupal y solidario, los lazos de

cooperación se mantienen, y los socios ya se perciben de buena gana como integrantes del sistema cooperativo. Por otro lado, en las experiencias de fundación cooperativa más traumáticas, y donde se generaron roces, algunos socios estarían dispuestos a abandonar una forma de hacer economía que no se «hizo carne» en ellos.

Pero lo interesante es observar cómo las dificultades financieras de estas cooperativas, no impidieron que se satisficieran diversas necesidades con más fuerza que en las empresas organizadas por el capital.

5.- CONCLUSIONES.

En estas páginas hemos intentado mostrarle al lector por un lado, la lógica distinta en el operar de las empresas cooperativas, con respecto a las empresas tradicionales; y por otro demostrar cómo el trabajo cooperativo era visto por los socios de forma más positiva con respecto al trabajo que realizaban en las empresas organizadas por el capital.

Las empresas de trabajadores, entonces, más allá de los problemas que acarrear, entre los cuáles adquieren fundamental importancia no sólo los derivados de las empresas anteriores capitalistas, sino también los inherentes a la lógica cooperativa, pueden constituirse en una alternativa no sólo apreciable desde el punto de vista ideológico de algunos, sino también desde el estricto punto de vista de su efectividad socio-económica.

En momentos en que el mundo todo analiza las posibilidades futuras que se abren en materia de trabajo y empleo, el cooperativismo, junto a otras formas asociativas y populares, creemos puede configurarse en una salida de especial interés. En la medida que ese sector con una lógica apreciablemente solidaria en la forma de hacer economía, logre consolidarse, creemos que en una justa distribución (que en definitiva dará el mercado determinado) con el resto de los sectores (el regulado por el Estado, y el propiamente capitalista), podrán revertirse al menos dos aspectos negativos que marca el mercado de trabajo a fines de siglo: el alto desempleo, y las formas de trabajo alienantes y desestimulantes para el trabajador.