

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**Licenciatura en Trabajo Social**

**Las cooperativas sociales como  
herramientas de integración socio-laboral  
de sectores vulnerables**

**ANA NATALIA MACHADO PLENNERTH**

**Tutora: Laura González Quinteros**

**2014**

*Dedicada a mis hijos, Santiago y Lucas, a mi compañero Jose, a mis padres y hermanos, quienes me apoyan y apoyaron todo el tiempo, a mis amigas y compañeras de facultad y de la vida, a mis compañeros de trabajo también por su aguante, y al cooperativismo y los cooperativistas por darme la oportunidad de aprender con ellos ....*

*Y a todos quienes me apoyaron*

*Muchas gracias...*

## Índice

**Introducción. 4**

**Antecedentes. 7**

**1. Capítulo I: *Una mirada sobre las cooperativas sociales: institucionalidad y normatividad***

**1.1. Las políticas sociales y la cuestión social en Uruguay. 8**

**1.2. El Programa Cooperativas Sociales del MIDES. 12**

**1.3. Marco Normativo. 15**

**2. Capítulo II: *Trabajo y cooperativismo.***

**2.1. Las cooperativas sociales, ¿una oportunidad hacia un trabajo digno? 20**

**2.2. Caracterización del Uruguay capitalista. 24**

**2.3. El cooperativismo en Uruguay. 28**

**2.4. El accionar cooperativo. 30**

**3. Capítulo III: *Las Cooperativas Sociales y la Integración Social.***

**3.1. El proceso de aprendizaje. 33**

**3.2. ¿Las cooperativas sociales movilizan capital social? 43**

**3.3. ¿Las cooperativas sociales son una herramienta de integración socio-laboral de los sectores vulnerables? 49**

**Reflexiones finales 53**

**Anexo metodológico 56**

**Bibliografía 60**

**Fuentes documentales 62**

**Anexos I y II**

### **“Manifesto11. Sociedade Alternativa.**

- 1 - O espaço é livre. Todos tem direito de ocupar seu espaço.*
- 2 - O tempo é livre. Todos tem que viver em seu tempo e fazer jus as promessas, esperanças e armadilhas.*
- 3 - A colheita é livre. Todos tem o direito de colher e se alimentar do trigo da criação.*
- 4 - A semente é livre. Todos tem o direito de semear suas idéias sem qualquer coerção da INTELEGÊNCIA ou da BURRÍCIA.*
- 5 - Não existe mais a classe dos artistas. Todos nós somos capazes de plantar e de colher. Todos nós vamos mostrar ao mundo e ao Mundo a nossa capacidade de criação.*
- 6 - "Todos nós" somos escritores, donas de casa, patrões e empregados, clandestinos e caretas, sábios e loucos.*
- 7 - E o grande milagre não será mais ser capaz de andar nas nuvens ou caminhar sobre as águas. O grande milagre será o fato de que todo o dia, de manhã até a noite, seremos capazes de caminhar sobre a Terra.*

*Saudação final do 11º manifesto*

*Sucesso a quem ler, guardar e difundir este manifesto. Porque nós somos capazes. Todos nós, todos nós somos capazes”.*

*Escrito por: Raul Seixas, Paulo Coelho, Sylvio Passos, Christina Oiticica, Toninho Buda, Ed Cavalcanti em 1985.*

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo es realizado en el marco de mi tesis de grado con el fin de obtener el título de la Licenciatura en Trabajo Social. El tema a estudiar es: **Las cooperativas sociales en el Uruguay y su aporte a la integración socio-laboral de sus socios.**

Los motivos son tanto de índole personal, como desde el ámbito del quehacer profesional. Desde lo personal, el acercamiento a la temática surge a partir de la práctica pre-profesional en una cooperativa de vivienda de usuarios en la periferia de Montevideo, COVIMT 3 (Cooperativa de Vivienda de Matriz Textil 3).

Posteriormente, vuelvo a encontrarme con el cooperativismo, como integrante del equipo asesor del Instituto de Asistencia Técnica, I.V.I.M (Instituto de Vivienda para la Mujer) asesorando a cooperativas de vivienda. Actualmente desde lo laboral asesorando a cooperativas sociales en el marco institucional del Ministerio de Desarrollo Social<sup>1</sup>. El proceso de acercamiento desde el ámbito laboral a las cooperativas de vivienda y actualmente a las cooperativas sociales motiva la realización de la presente investigación de corte exploratorio con el objetivo de aportar al conocimiento en la materia, y a la búsqueda de respuestas a los nuevos desafíos que plantea la actual coyuntura socio-económica.

Algo a destacar es que dada mi vinculación como estudiante avanzado inserta en el Programa de Cooperativas Sociales (PCS), se toman datos que parten de esa realidad, así como reflexiones que son parte del quehacer profesional como estudiante avanzado de la Licenciatura en Trabajo Social en dicha institucionalidad y desde mi perspectiva como trabajadora social.

Si bien el marco de intervención es el institucional, determinando en buena medida el accionar técnico; durante el proceso de intervención, -que es un proceso dialéctico-, interactuamos con el otro, transformándonos también a nosotros mismos. El margen de intervención vinculado a la formación profesional, da cierta autonomía frente a lo institucional, permitiendo también una reflexión sobre el lugar de los trabajadores sociales como trabajadores insertos en la división social del trabajo. Partimos de que la intervención debe ser realizada siendo conscientes de esta realidad.

---

<sup>1</sup> MIDES

Se considera pertinente su realización por dos razones: por un lado no existen suficientes investigaciones sobre la temática, y por otro, dado el lugar de trabajo que ocupó como técnica social dentro del Departamento de Cooperativismo del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) es posible que los insumos, aporten a mejorar el trabajo que venimos realizando.

Centraremos el estudio en el caso uruguayo por tanto no profundizaremos en las distintas particularidades existentes en la región, dado que y en especial importa, esbozar lo que implica el cooperativismo, cómo se define una cooperativa, cuáles son sus principios y valores que implica autogestionarse. El objetivo es brindar herramientas que permitan comprender cuáles son las principales dificultades que pueden presentarse al emprender un proyecto de este tipo, y cuáles son las particularidades en el diseño de las cooperativas sociales como herramienta que escapan a lo que implica el común del cooperativismo.

Nos preguntamos sobre, **los límites y alcances de la integración socio-laboral de sectores vulnerables a través de las cooperativas sociales como herramienta.** Para conocer sobre este tema, **nos proponemos como objetivo general, determinar cuáles son los factores que posibilitan u obstaculizan la integración socio-laboral de los sujetos cooperativistas, como integrantes de una cooperativa social.**

De acuerdo a lo planteado anteriormente nos basamos en determinados supuestos: sostenemos que los procesos de aprendizaje vividos y la movilización del capital social de los cooperativistas, posibilitan -en conjunto- un empoderamiento de los mismos. Estos factores que son determinantes para la concreción del emprendimiento, los consideramos sustanciales para el logro de un desarrollo sustentable que posibilite la transformación de cooperativa social en cooperativa de trabajo; objetivo prioritario en el PCS.<sup>2</sup>

La integración socio-laboral, posibilita el acceso a un lugar nuevo en el tejido social y en el tejido empresarial. Por ello suponemos que es poco probable que si no se logra acrecentar y movilizar el *capital social*, este proceso de transformación a una cooperativa de trabajo es poco viable.

**Definiremos el concepto de *capital social* de acuerdo a Lin como, “los recursos que se encuentran inmersos en las redes sociales, recursos a los que**

---

<sup>2</sup> PCS: Programa Cooperativas Sociales.(MIDES).

**accedemos o movilizamos a través de lazos en las redes” (Lin 2001: a chapter 2 en Lin, Nan; A network Theory of Social Capital. Duke University. April 2005:3)<sup>3</sup>**

**Es de conocimiento por todos los estudiosos del capital social que este tiene su base en las redes sociales. (En el apartado sobre capital social abordaremos diferentes autores y profundizaremos en el concepto.)**

Entonces:

**¿La movilización de capital social y los procesos de aprendizaje dados por los cooperativistas, contribuyen a que se dé un cambio en el posicionamiento subjetivo de los participantes, facilitando así su integración socio-laboral?**

La estructura que le damos al documento es en dos capítulos. El primero da cuenta del **origen** de las cooperativas sociales, habla de ellas como **políticas sociales**, y nos acerca a su **marco normativo**. El segundo capítulo, se elabora a partir del cooperativismo como una **opción** de trabajo digno, el tercer capítulo, trata de cómo se dan los procesos de aprendizaje y la movilización de capital social, su relación con la reproducción de subjetividad de los cooperativistas; y como esto incide en las cooperativas sociales como **herramientas** de integración socio laboral de los sectores en situación de vulnerabilidad social.

---

<sup>3</sup> Traducción propia.

## ANTECEDENTES

De acuerdo a la pesquisa realizada, en cuanto a la bibliografía específica, se pudieron ubicar siete tesis de grado sobre el tema cooperativas sociales. Encontramos dos investigaciones realizadas en 2013: “*¿Qué les ofrece la voz del sistema?*, investigación teórica que sistematiza la experiencias desde el punto de vista de una política social, y ‘*Cooperativas Sociales del MIDES: una mirada sociológica*’, estudio descriptivo, que aborda la temática desde la fundamentada.

En el año 2012, se realiza la tesina ‘*Configuración de una política pública. Desafíos, tensiones y contradicciones de la política social de cooperativas sociales*’.

En el año 2011, encontramos tres más, “*La generación de autonomía en cooperativas sociales y su relación con el Estado. Límites y posibilidades.*” “*Junco y titora en Ciudad del Plata: estudio de caso de la cooperativa social bañados del Tigre.*”, otro estudio de caso, “*Cooperativas Sociales: ¿nuevas herramientas para el fortalecimiento de los derechos ciudadanos? El caso de la cooperativa social COOMI.*” Y en el año 2008, “*Cooperativas Sociales: análisis de su surgimiento: posibilidades y limitaciones*”, sería la primer tesina referente al tema.

Por otro lado, también existen entidades que investigan emprendimientos de carácter asociativo. La UEC<sup>4</sup> del Servicio Central de Extensión y Actividad en el Medio de la UDELAR y también el Programa Incubadora Universitaria de Emprendimientos Económicos y Asociativos Populares.

Existen otras investigaciones de carácter institucional y académico a las cuales no se tuvo acceso.

---

<sup>4</sup> Unidad de Estudios Cooperativos. (UEC-CSEAM)



## **CAPITULO I: *Una mirada sobre las cooperativas sociales: institucionalidad y normatividad.***

### **1.1 Las políticas sociales y la cuestión social en Uruguay.**

En el año 2005 se vive una situación de creciente desempleo y como búsqueda de respuestas a la situación del país, se implementan por parte del primer gobierno de izquierda, una serie de políticas cuyo objetivo es superar las desigualdades sociales y económicas imperantes en nuestro país. Determinada ideología política de un Gobierno se traduce en lineamientos estratégicos a aplicar. Estos últimos se transforman en política de Estado. Se monta una institucionalidad encargada de ejecutar un programa, se crea un marco jurídico, esto estatiza una política, trascendiendo de esta forma un Programa de Gobierno.

*“Las políticas sociales pueden ser definidas de múltiples maneras. Siguiendo a Esping Andersen (1990 y 1994) se considera que las mismas son instrumentos y dispositivos de des-mercantilización y des-familiarización estructurados en torno a principios de necesidad, solidaridad y ciudadanía, puestos en ejecución a través del esfuerzo social organizado con el Estado como el actor privilegiado para dar respuesta a las necesidades sociales de la población. Entre ellas se distinguirán aquí al menos cuatro grandes sectores que tradicionalmente estructuran los esfuerzos nacionales en políticas sociales: educación, salud, pensiones, y asistencia social, las cuales se complementan y pujan entre sí por recursos y que históricamente no siguen el mismo recorrido ni se mueven en las mismas arenas político-institucionales.” (Molina, 2006:19)*

El régimen de bienestar (Esping-Andersen 1990,1999), es la articulación del Estado, con las esferas del mercado, familia, y comunidad. Estos regímenes son, *“la intersección de una estructura de producción de riesgo, y una arquitectura estatal de protección de dichos riesgos, así como de regulación de las estructuras descentralizadas de producción de riesgo”.* (Filgueira, 2007:11)

Los riesgos sociales se refieren a situaciones de vulnerabilidad social, por ejemplo, los jóvenes y su inserción al mercado laboral, el adulto mayor y su desvinculación con el mercado laboral y la familia, las mujeres jefas de hogar, etc.

*“El riesgo social, su distribución su cantidad e intensidad en las diferentes categorías de la población, es necesariamente el producto de las acciones*

*descentralizadas de los agentes en el mercado, las familias y comunidades, y del accionar centralizado de la autoridad estatal.”* Esto es así ya que las decisiones a las cuales llega el Estado, son producto de un proceso democrático, en el cual actúan diferentes actores de acuerdo a sus intereses, con su cuota de poder, e inciden generando decisiones agregadas. (Filgueira, 2007:12)

En América Latina en los años 90, con la necesidad de adaptarse a una economía internacional globalizada, se revisa el modelo anterior de desarrollo (el sustitutivo de importaciones), que fue de corte intervencionista. De acuerdo a esto se reformula y/o recorta la acción estatal. Si bien esta revisión es diferente y tiene puntos de partida distintos en los distintos países de la región, hay puntos comunes que se pueden destacar. (Midaglia, 2013)

Estos se pueden sintetizar en, un aumento sostenido de la precariedad laboral, la implementación de programas de combate a la pobreza, focalizados en sectores de extrema pobreza; las necesidades de la población son abordadas tomando como criterio el nivel de ingreso, lo cual se traduce en pobreza o no pobreza; se debilita el enfoque sistémico de los esquemas de protección social, que se reformula en forma sectorial de políticas públicas, salud educación, etc., o en base a programas aislados. Lo que sí se destaca en este período es la incorporación a la agenda pública de la temática de la pobreza. (Midaglia, 2013)

Cuando asumen los gobiernos de izquierda en la región, se admite la concepción del que el mercado no puede resolver las situaciones de desigualdad social, sino que para ello se requiere de la intervención del Estado.

Se introducen, además, dos cambios importantes para el diseño de las políticas, que tienen que ver con el entender la pobreza en términos de vulnerabilidad social. En primer lugar, el pasaje en la concepción de beneficiarios a sujetos, de las personas destinatarias de los distintos programas sociales. Esto implica considerar a las personas como capaces y con potencialidades, a poner en juego e incorporar en dichos programas, “... *incorporar a los sujetos en tanto agentes con recursos económicos propios potenciales (activos) capaces de reinsertarlos en circuitos económicos y sociales que contribuyan a la salida a la condición de pobreza.*” (MIDES 2005.)

Otro cambio importante es la introducción del concepto de exclusión social. “*Frente al reduccionismo de la pobreza económica, [...] la multidimensionalidad de los procesos y complejidad de la fragmentación social significa que existen diversos planos de desigualdades, cada uno con su especificidad, pero también con vínculos de*

*interdependencia entre los distintos campos de la sociedad que confluyen en la generación de circuitos convergentes y progresivos de generación de exclusión social.”* (MIDES. 2005). Es así, entonces, que nos encontramos con procesos, y no con una visión estática de la pobreza, así como también se admite la pobreza relacional y no sólo la económica.

Coincidimos con Carmen Midaglia en que, en la actualidad, la *“nueva estrategia de reforma impulsada en el área social asumió una orientación de signo distinto a la propiciada en el período de ajuste anterior... el Estado comienza y/o retoma la responsabilidad sobre las problemáticas relativas a la pobreza. [...] la población vulnerable, la que generalmente tiene empleos informales, los calificados de outsiders en la literatura de bienestar, comienzan a ingresar al sistema de protección a través de criterios legalmente establecidos, para el acceso a las originales iniciativas sociales.”* (Midaglia, 2013:12)

En el Uruguay la creación del Ministerio de Desarrollo Social en el año 2005, responde a este giro. Este en su comienzo a través del PANES (Plan Nacional de Emergencia Social), lleva adelante una serie de políticas de emergencia hacia los grupos más desfavorecidos. Fue ejecutado entre el año 2005 y 2007, y tuvo como principal componente la política de transferencia monetaria condicionada a través del Ingreso Ciudadano y de la tarjeta alimentaria. Es una transferencia condicionada ya que la transferencia monetaria tiene como contrapartida la participación de los niños en el sistema educativo, así como mantener la regularidad de los controles médicos correspondientes.

Como señalamos anteriormente, si bien el sistema de protección social anterior se caracterizó por la carencia de articulación entre los distintos programas y el privilegio de programas focalizados, reforzando de esta manera la fragmentación de la sociedad; en adelante se desarrolla un enfoque de matriz de protección social orientada hacia un universalismo básico, lo que significa un desafío para América Latina. Este trata de que el Estado asegure la prestación en forma de cobertura universal, de un conjunto de servicios de calidad.

Esto no significa que no existan programas focalizados, sino que coexisten con políticas sociales con componentes universales. Y además, debido a las reconceptualizaciones que mencionamos anteriormente, la focalización atiende a situaciones diferentes de vulnerabilidad social. La categoría exclusión social permite comprender la heterogeneidad del fenómeno pobreza.

Es así que a partir del año 2008, comienza a implementarse el Plan de Equidad, atendiendo a una perspectiva universalista de la política, este se caracteriza por su alcance a toda la población y por no estar acotado en el tiempo (se implanta el nuevo SNIS<sup>5</sup>), reforma del modelo institucional en el campo de la vivienda y el hábitat, etc.). (Consejo Nacional de Políticas Sociales. Balance 2005-2009)

El Programa de Cooperativas Sociales comienza a implementarse en el año 2006, cuando se estaba ejecutando el PANES. Si bien en primera instancia se caracteriza por una fuerte focalización, ya que estaba dirigido a sectores en situación de extrema vulnerabilidad social, a partir del año 2008, ajustándose a la nueva perspectiva integradora, se incluye la posibilidad de que las cooperativas sociales fueran integradas en un 25%, por personas que no estén en situación de vulnerabilidad social. (Ley N° 18.407) Este tímido cambio en la integración de los grupos, apunta a generar cohesión social. Abre las puertas a que no sólo desocupados de larga duración y personas poco calificadas integren una cooperativa social, y que esto aporte a la riqueza del grupo.

J. P. Netto, advierte de las acciones minimalistas por parte del Estado; el minimalismo que ha caracterizado a varios programas. Esto es por ejemplo, los programas de transferencia de rentas, que como señalamos anteriormente, se han implementado en Uruguay y en diversos países de América Latina. El autor sostiene que en la medida en que estos, no son combinados con transformaciones estructurales, terminan por transformarse en programas de emergencia crónicos, marcados por el asistencialismo. La superación del capitalismo (y su barbarie) está en superar las formas de socialización del modo de producción capitalista. Esto se lograría a través de un socialismo, que instaure un nuevo orden, a entender del autor, a través de un renacimiento del marxismo, de la construcción de una nueva “forma-partido” que articule el proletariado con las fuerzas sociales del trabajo y la cultura, y a través de un socialismo como orden transicional que no reitere trazos del mundo burgués. (Netto, 2013).

---

<sup>5</sup> Sistema Nacional Integrado de Salud.

## 1.2 Programa Cooperativas Sociales del MIDES.

En una primera instancia, el programa fue ejecutado desde una Unidad (Unidad de Cooperativas Sociales) con dependencia en forma directa de la Ministra, para pasar luego a integrar la Dirección de Desarrollo Ciudadano, la Dirección de Economía Social después, y llegando a la actualidad como el Departamento de Cooperativismo que integra la División socio laboral, que a su vez forma parte de la DINADES<sup>6</sup>, en el organigrama Ministerial.

En su inicio el Departamento de Cooperativismo estuvo conformado por el Área de Promoción y Desarrollo (integrado por 1 Trabajador Social, 2 egresados de curso de la Licenciatura en Trabajo Social, 1 Psicólogo y 1 Psicólogo Social), Área Económica (integrada por 3 Economistas), Área de Control Social y Económico (1 Psicólogo y 1 Contador), Área Jurídica (integrada por 1 Escribano, 1 Abogado), y 1 Coordinador General.

El Área de Promoción y Desarrollo y el Área Económica trabajan tanto con los grupos de cooperativas en formación, como con las ya formadas. La metodología de intervención implementada implica el apoyo en la construcción de viabilidad social y económica de los grupos pre y cooperativos. El proceso de formación en cooperativa social está a cargo del Equipo técnico del MIDES, mientras que el apoyo y seguimiento de las cooperativas ya formadas se realiza a través de un trabajo coordinado entre Equipo Técnico del MIDES y OSC<sup>7</sup>

En la actualidad y de acuerdo a la reestructura llevada delante en el Ministerio de Desarrollo Social, el equipo cambia, con el objetivo de dar mayor énfasis al fortalecimiento de las cooperativas ya formadas. De esta manera el abordaje queda a cargo de distintas áreas. Área de Promoción, la cual se encarga en mayor grado de la formación de grupos en cooperativas; el Área de Desarrollo trabajando en conjunto con las OSC, cuya tarea es el fortalecimiento de las cooperativas existentes, el pasaje a cooperativas de producción y la participación de las cooperativas en la marca social ProvAS<sup>8</sup>; el Área Jurídica encargada del asesoramiento legal (integrada por escribano y

---

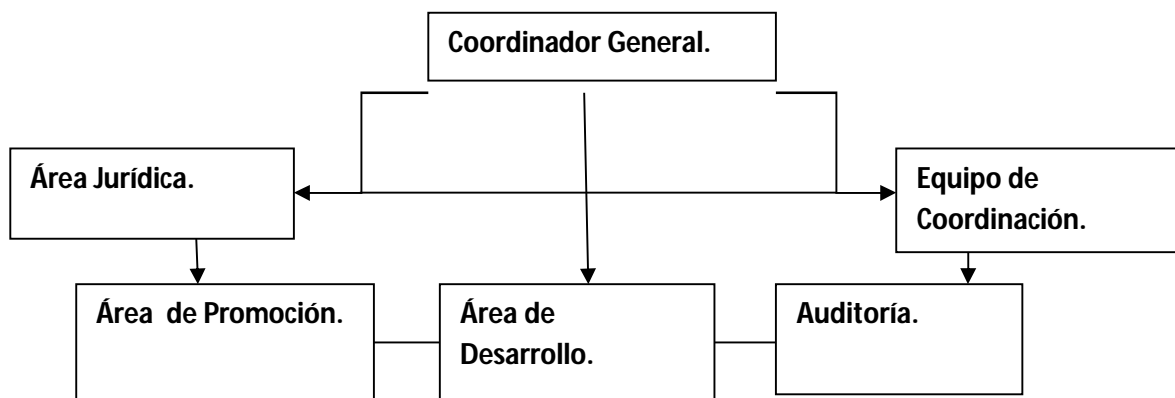
<sup>6</sup> Dirección Nacional de Desarrollo Social

<sup>7</sup> Organización de la Sociedad Civil

<sup>8</sup> Producto con valor social

abogado), y el Área de Auditoría, cuya función es el control social y económico de las cooperativas.

**Organigrama: Departamento de Cooperativismo, MIDES.**



En el proceso de formación de una cooperativa social se busca en primera instancia que el grupo pre cooperativo desarrolle una viabilidad tanto social como económica, que le permita sostenerse como empresa cooperativa. Para esto el marco jurídico regulatorio (Ley N° 18.407), establece la posibilidad de que sean contratadas mediante mecanismo de Compra Directa por parte del Estado hasta el monto de la Licitación Abreviada. De esta forma se apunta a que la contratación por parte del Estado actúe como puerta de entrada de las cooperativas al mercado contribuyendo a su viabilidad. El conocimiento de la tarea a realizar y la posibilidad de contar con un cliente o tener una alta posibilidad de concretarlo (grupo proactivo) a lo largo del proceso, o en el corto plazo luego de su formalización (obtención de la personería jurídica); forma parte de la viabilidad de los grupos como cooperativas sociales.

A su vez la tarea del Equipo Técnico comprende, A) la transmisión del conocimiento necesario sobre la gestión cooperativa, B) estimular el desarrollo de capacidades específicas en relación a esto, C) lograr la participación de los involucrados con el grado de compromiso que esto trae aparejado, apuntando a generar altos niveles de apropiación de la herramienta, D) el articular intereses individuales y colectivos, E) la elaboración de normas compartidas acerca de cómo llevar adelante la tarea, F) aportar herramientas para la resolución de conflictos.

Por otro lado se apunta a fortalecer al emprendimiento de forma que pueda darse su pasaje a Cooperativa de trabajo. De acuerdo a esto la intervención apunta a promover un desarrollo sustentable de las cooperativas, A) trabajar sobre sus capacidades emprendedoras, B) aportar al buen funcionamiento en los procedimientos formales que hacen a la cooperativa, C) ampliaciones de rubro en base a mapas de capacidades territoriales, D) articulación para la realización de cursos (capacitación específica en rubros, o cursos en gestión, marketing, etc.), E) reinversión de utilidades y aumento de capital, F) acceso al crédito.

El objetivo es apoyar la integración al tejido asociativo y empresarial de las cooperativas, fortaleciendo su capacidad para generar acciones mancomunadas con los distintos actores en el territorio.

### 1.3 Marco Normativo.

En Uruguay en el año 2006 el Parlamento aprueba la ley N° 17.978 que crea y regula una nueva forma jurídica: las Cooperativas Sociales. En el año 2008 se crea la ley N° 18.407, cuya finalidad es regular la constitución, organización y funcionamiento de todo el sistema cooperativo. Esta última incluye un capítulo específico para las Cooperativas Sociales, otorgándole al MIDES la regulación exclusiva de la entidad no incluyéndola en la órbita de control de la AIN<sup>9</sup> a diferencia del resto de las cooperativas.

A continuación destacaremos algunos puntos importantes de la presente ley (18.407): en primer lugar, otorga valor legal a los principios cooperativos (por lo tanto a los valores que son contenidos en ellos), se enuncia la obligatoriedad de aplicarlos a la organización y funcionamiento de las cooperativas. En su artículo séptimo, nombra los siete principios destacando que éstos son fuente y criterio de interpretación del Derecho Cooperativo.

Por otro lado el Título III, Capítulo I, de la Promoción de las cooperativas, crea el Instituto Nacional de Cooperativismo (INACOOOP). Su objetivo de acuerdo al artículo número 187 es, "*promover el desarrollo económico, social y cultural del sector cooperativo y su inserción en el desarrollo del país*". Para el alcance de sus objetivos, éste cuenta con Fondo de Promoción y educación (FOMCOOP) y un Fondo Rotatorio Especial (FRECOOP) destinado a financiar proyectos de desarrollo cooperativo. Los Fondos se alimentan con aportes mixtos del Estado (fondos presupuestales) y con las propias cooperativas (prestación anual, a través del paratributo creado para esos fines).

La Corporación Urbana fue creada en marzo de 2012, y está integrada por nueve cooperativas, algunas sociales y otras de trabajo. Es una iniciativa que fortalece la cooperación entre cooperativas, uno de los principios del cooperativismo. El artículo 89, sobre Corporaciones cooperativas, las define de la siguiente manera: "*son corporaciones cooperativas aquellas asociaciones empresariales que, constituidas mayoritariamente por cooperativas de primer y segundo o ulterior grado, tengan por objeto la definición de políticas empresariales, su control y, en su caso, la planificación estratégica de la actividad de sus socios, así como la gestión de los recursos y actividades comunes.*" (Ley N° 18.407).

---

<sup>9</sup> Auditoría Interna de la Nación.



En cuanto al control estatal de las cooperativas, de acuerdo al artículo 211, *“La fiscalización sobre las cooperativas estará a cargo de la Auditoría Interna de la Nación, excepto respecto de las cooperativas sociales que serán controladas por el Ministerio de Desarrollo Social.”*

Las cooperativas sociales en nuestro país<sup>10</sup>, son un subtipo de las cooperativas de trabajo, y tienen por objeto lograr la inserción socio laboral de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad socio-económica, tal como está expresada en el artículo número 172 de la ley N° 18.407:

*“Las cooperativas sociales son aquellas cooperativas de trabajo que tienen por objeto proporcionar a sus socios un puesto de trabajo para el desarrollo de distintas actividades económicas, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, con el fin de lograr la inserción social y laboral de los jefes y jefas de hogares pertenecientes a sectores con necesidades básicas insatisfechas, jóvenes, discapacitados, minorías étnicas y todo grupo en situación de extrema vulnerabilidad social”.*

Los requisitos para ser calificada como cooperativa social se enuncian en el artículo 174, y son los siguientes:

A) *“Constar en el estatuto que en los ejercicios económicos en que existen excedentes luego de cancelados todos los gastos de la cooperativa, aquéllos deberán destinarse a crear reservas o a la consolidación y mejora del servicio prestado o, hasta en un 20% (veinte por ciento), a fines de progreso social, educativo y cultural de sus integrantes y en ningún caso serán repartidos entre los socios.*

B) *“También constará en el estatuto el carácter gratuito del desempeño de todos los cargos de dirección, sin perjuicio de la restitución de gastos que puedan generarse por el cumplimiento de tales funciones.*

C) *“Las retribuciones de los socios trabajadores y de los trabajadores no socios no podrán superar las retribuciones que, en función de la actividad y categoría profesional, establezca el convenio colectivo aplicable de la rama de actividad o el que guarde mayor analogía.*

*La inobservancia así como el incumplimiento de los requisitos establecidos precedentemente determinará la pérdida de la calificación como cooperativa social, debiendo acceder a otra modalidad a los efectos de mantener la condición de cooperativa.*

D) *“Un mínimo de 75% (setenta y cinco por ciento) de los socios deberá pertenecer a sectores en situación de vulnerabilidad social.”*

---

<sup>10</sup> Las cooperativas sociales en Uruguay encuentran su antecedente en la forma de cooperación social que comienza a gestarse en Europa a partir de los años setenta. Por ejemplo, en Italia, existen dos modalidades, el primer tipo de cooperativas sociales, denominado tipo A, tiene por finalidad proveer de servicios educativos y de asistencia social a la población que se encuentra en situación de desventaja social. Y el segundo tipo de cooperativas, tipo B, tiene por objetivo la inserción laboral y social a través del trabajo. En el Uruguay, las cooperativas sociales se asemejan al tipo B (de Italia), que tienen por finalidad brindar un puesto de trabajo a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social.

De acuerdo a este artículo, en primer lugar los excedentes no pueden ser repartidos entre los socios, sino que deben volcarse a la cooperativa como forma de consolidar y mejorar el proyecto. La excepción se establece para un 20% del mismo, el que puede ser utilizado para fines sociales, culturales o educativos que impliquen una mejora en la calidad de vida de las personas que la integran. Se señala, por otro lado, el carácter gratuito de los cargos de dirección, y que esto se debe dejar establecido en el estatuto de la cooperativa.

Este tema es muy discutido en el movimiento cooperativo en general, hay cooperativas que, independientemente de su modalidad, ya sean de vivienda o trabajo, admiten el pago de las tareas de dirección. Esto se corresponde, a mi entender, con el tamaño que tenga la cooperativa, el rubro al cual se dedique, el mercado en el cual se inserte. Lo cierto es que para las cooperativas sociales, es de carácter obligatorio que los cargos de dirección sean honorarios.

Otro requisito a cumplir es que tanto los trabajadores socios, como los trabajadores no socios, no pueden ganar ni más ni menos que lo laudado en los Consejos de Salarios (en el MTSS<sup>11</sup>) para la rama de actividad. En el caso de no existir convenio colectivo para determinada actividad se aplica el que guarde mayor analogía. Esto si bien ofrece garantías para el trabajador, por otro lado actúa como limitante. Se inspira en que debe existir un excedente y este debe ser destinado en su mayoría para crecimiento de la cooperativa. Una vez que el proyecto este consolidado, y en pleno desarrollo la idea es que se dé el pasaje de cooperativa social a cooperativa de trabajo. Las cooperativas de trabajo no tienen la limitante del laudo a los ingresos y se define por estatuto en qué proporción se distribuyen los excedentes. Pero volviendo a la limitante del laudo, ésta es una de las causas de la alta movilidad en las cooperativas. Los socios encuentran trabajos mejor remunerados y quizás al no preferir la opción de empresa autogestionada, siguen otras trayectorias. Lo que de todas maneras podría evaluarse en forma positiva, ya que en este caso el programa habría actuado como puente propiciando otras fuentes laborales consideradas por la persona como una mejor oportunidad.

El último requisito tiene que ver con la integración de la cooperativa. Este establece que un 75% de su integración debe corresponder a personas en situación de vulnerabilidad social, mientras que un 25% puede que no. Esta medida busca enriquecer

---

<sup>11</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

y fortalecer al grupo, ya que apunta a personas que puedan aportar en su experiencia, aprendizaje y formación, por otro lado también moviliza el capital social. Esto último se refiere a que si bien los grupos se caracterizan por lazos fuertes, ya que en su mayoría los mecanismos de legitimación de ingreso, pasa por el ser familiares o vecinos de barrio, siendo grupos con una trama vincular densa, este 25% trata de permitir otra integración al grupo. Otra de las tendencias en la cual deriva este tipo de legitimación de ingreso de personas a la cooperativa, es en la formación de Consejos Directivos, monopolizados por familias. Esto trae dificultades ya que monopoliza el saber-poder, obstaculizando el aprendizaje de la autogestión. Cabe aclarar que estos de datos surgen de la práctica laboral (2008-2014).

Quien tiene las facultades para el control de estos requisitos durante el funcionamiento de la cooperativa, es el MIDES (Ley N° 18.407, art. 176).

Como ventaja se puede resaltar el que éstas, de acuerdo a la presente ley, están exoneradas de todo *“tributo nacional, incluido todo aporte patronal a la seguridad social, y el correspondiente al Fondo Nacional de Salud”* (Ley N° 18.407, art. 178). Otro punto a favor es que también pueden ser contratadas por organismos públicos, mediante el mecanismo de compra directa, ampliándose el monto de contratación hasta el de una licitación abreviada. Esta modalidad de contratación actúa como puerta de entrada de las cooperativas sociales al mercado. Si bien es al ámbito público, es el puntapié inicial, necesario para el inicio del proyecto.

En junio del 2012 se reglamentan algunas disposiciones de la ley N° 18.407. En este decreto reglamentario, cabe destacar algunos artículos. Por ejemplo el artículo 114, además de establecer los procedimientos mediante los cuales el MIDES, lleva el registro de los cambios en el padrón social de la cooperativa, así como de los cambios en las autoridades de las mismas, también, reglamenta el proceder del MIDES, en calidad de auditor de éstas, ejerciendo el control de debido funcionamiento.

El pasaje de cooperativa **social** a cooperativa de **trabajo** (cambio de categoría) se reglamenta en el artículo 116. Este establece lo siguiente, *“en caso que el desarrollo de la cooperativa la ubique fuera de los parámetros legales, por la posibilidad o por la intención de distribuir excedentes, o de superar los topes de remuneración fijados por el laudo de la rama de actividad que se trate o de dejar de pertenecer al sector de población vulnerable, la cooperativa social, podrá reformar sus Estatutos y podrá transformarse en cooperativa de trabajo. Dicha transformación no será perceptiva,*

*cuando por ella se haga caer nuevamente en situación de vulnerabilidad a los socios de la cooperativa.” (Decreto Reglamentario, ley N° 18.407, art. 116).*

## CAPITULO II: *Trabajo y cooperativismo.*

### 2.1 Las cooperativas sociales: ¿una oportunidad hacia un trabajo digno?

*“El capital es un proceso, no una cosa. Es un proceso de reproducción de la vida social a través de la producción de mercancías, en el que todos los que vivimos en el mundo capitalista avanzado estamos envueltos.” (Harvey, 1990: 375)*

Encontramos necesario comenzar este punto echando una mirada sobre lo que es el capitalismo y lo que significa la tensión capital-trabajo. Luego expondremos brevemente características del mercado de trabajo en Uruguay, para por último describir a través de datos cuantitativos el lugar de las cooperativas sociales en el mismo.

Desde una visión marxista, el capitalismo como modo de producción, tiene cuatro características; la primera es que consiste en un régimen de producción de mercaderías, la segunda, es el tipo de relación que existe entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores, desprovistos de estos, la tercer característica, es el convertir la fuerza de trabajo en mercadería, bajo la forma de trabajo asalariado; y por último, la extracción de plusvalía, sobre el trabajo cedido al dueño de los medios de producción, como forma de ampliar continuamente el valor invertido en la producción. Esta, la plusvalía, es lo que garantiza la realización del lucro y la reproducción ampliada del capital. (Gaiger, 2002:5)

Desde esta perspectiva, el trabajo como mercadería, asume determinadas características de acuerdo a las distintas fases del capitalismo.

Si seguimos a L. Vasapollo y J. Arriola, la fase del capitalismo en la cual nos encontramos (post-fordista), se caracteriza por el tipo de acumulación flexible. Estos autores, describen “el paradigma de acumulación flexible”, funcionando en base al principio de flexibilidad, y recurren a un ejemplo, citando a L. Gallino, que nos parece muy esclarecedor, sobre todo en como repercute este modo de acumulación en los trabajadores, “... en todo el mundo las empresas persiguen el ideal de utilizar la fuerza de trabajo más o menos en el modo en el cual utilizan la energía eléctrica poniendo – cuando hace falta el interruptor en on u off -porque así se comportan casi todas. De esta manera los costos por contabilizar en el balance resultan fuertemente reducidos.” (L. Gallino, *Il costo umano de la flessibilita*. Ed. Laterza 2002: 7, en *El conflicto capital*

*trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial*, Arriola, J. y Vasapollo, L. Lan Harremanak/12 (2205-1) (17-42)).

En la economía globalizada, donde existe un mercado mundial, donde las empresas son mundiales, donde el capital asume esta forma de acumulación, el mercado de trabajo se nos presenta como un mercado fuertemente precarizado. Caracterizado por el desempleo estructural o el trabajo atípico, o sea, contratos temporales, o a tiempo determinado, trabajos a tiempo parcial, trabajos de bajos salarios, la tercerización de servicios por parte de empresas, así como por parte del Estado, así como peores condiciones de trabajo, y consecuentemente el desconocimiento de los derechos de los trabajadores que esto trae aparejado.

Cuando la producción en la empresa disminuye, la flexibilización da a los empresarios libertad para despedir trabajadores, reducir las jornadas de trabajo o ampliarlas, pagar salarios más bajos, no acordes a lo que implica la tarea, aumentar o cambiar la tarea.

Ricardo Antunes, quien realiza una descripción de las mutaciones que sufre el trabajo a través de la sociedad capitalista. Sostiene que, *“...podemos considerar el trabajo como un momento fundacional de la vida humana, punto de partida en el proceso de humanización, por otro lado la sociedad capitalista lo transformó en trabajo asalariado, alienado, fetichizado. Lo que era una finalidad central del ser social se convierte en un medio de subsistencia. La fuerza de trabajo se vuelve una mercadería, más que especial, cuya finalidad es crear nuevas mercaderías y valorizar el capital. Se convierte en un medio y no en primera necesidad de realización humana.”* (Antunes, 2009:48)

Este autor define “la-clase-que-vive-del-trabajo”, como formada por quienes no son propietarios de los medios de producción y viven de la venta de la fuerza de trabajo.

Algunas de las tendencias de esta llamada, “nueva morfología del trabajo”, son las siguientes: una reducción del proletariado, donde se viene dando un proceso de desregularización de los trabajos heredados de la fase fordista, por lo que existe un nuevo proletariado caracterizado por asumir diversas modalidades de trabajo precario, subcontratos, tercerizados, etc., una marcada tendencia hacia la feminización del trabajo, la incorporación al sector de servicios de los trabajadores expulsados del mundo productivo industrial, exclusión de los jóvenes, la exclusión de los trabajadores considerados “añosos” para el capital, inclusión de niños al mercado de trabajo, y por último, lo que el autor considera desarrollo del tercer sector, una forma alternativa de

ocupación a través de formas organizativas que no persiguen fines de lucro, pero considera, enmascaran muchas veces formas precarizadas de trabajo. (Antunes, 2009).

El tercer sector, también denominado economía social o economía solidaria se caracteriza por formas de organización que se basan en una lógica opuesta a la de persecución del lucro. Existen distintas formas de denominar a este sector caracterizado por la integración de empresas alternativas a las capitalistas, como ser cooperativas, emprendimientos individuales o colectivos, organizaciones comunitarias, organizaciones de la sociedad civil, etc., modelos de desarrollo comprometidos con los intereses populares, que se constituyen como una alternativa al capitalismo.

No es el objetivo de esta investigación profundizar en el debate acerca de si se trata de economía social o solidaria o tercer sector; si creemos que se trata de una economía alternativa, y consideramos que las cooperativas sociales, en tanto cooperativas, forman parte de ésta siendo empresas alternativas a las empresas capitalistas.

Si hablamos de empresas alternativas debemos hacer referencia a Luis Razeto; éste plantea que la empresa es una unidad, la cual es definida por la ciencia económica, como organización básica del sistema económico, que mediante la combinación de recursos humanos y materiales (o de trabajo y capital), permite y garantiza la gestión de un conjunto de actividades de producción, distribución y consumo de bienes y servicios, con el fin de obtener un beneficio. (Razeto, 2002) Sin embargo el autor sostiene, -y esto es indispensable para poder entender las distintas formas de empresa- que una empresa posee una serie de factores económicos, (la fuerza de trabajo, la tecnología, los medios de trabajo, etc.), y que estos factores, no sólo se hayan combinados, sino que organizados económicamente. Mientras que el factor organizador define los objetivos generales de la empresa, los demás factores están subordinados a este. En las empresas que él denomina “alternativas”, sostiene que el factor C, que significa cooperación, compañerismo, etc., es fundamental. Este factor tiene que ver con la existencia de articulación entre objetivos individuales y colectivos, con la existencia de un equipo de trabajo, con la generación de una sinergia a la interna de la empresa que actúa a favor de una mejora en la productividad. (Razeto, 2002)

En las cooperativas, y por tanto en las cooperativas sociales, en tanto empresas que se sostienen en un pilar social y otro económico, donde el centro es el desarrollo de la persona en tanto ser humano, este factor es esencial; y prima frente a los otros, la empresa se organiza en base a dicho factor. Es de esperar que el andamiaje del

cooperativismo lo ponga en marcha, convirtiéndolo en factor clave de éxito. La gestión de una cooperativa debe producir espacios en donde las personas se puedan desarrollar en tanto seres humanos libres; con acceso a la información necesaria para formar opinión y tener voz y voto en un proyecto del cual son parte. Proyecto en donde primen lazos de solidaridad, cooperación y compañerismo, los cuales hacen a un ser humano íntegro.



## 2.2 Caracterización del Uruguay capitalista.

*“El Uruguay es un país capitalista dependiente y por lo tanto se caracteriza por una estructura social que genera explotación y una estructura económica deformada que transfiere ingresos hacia el exterior.”* (Astori 1986, citado por Notaro, 2010).

A partir de 1999, la crisis aumenta, por lo tanto el desempleo y las personas que viven en asentamientos. Muchas de las personas participan del mundo laboral a través de trabajos precarios o de mala calidad. Desde 1999 hasta 2004 aumentó el empleo de mala calidad por la reducción de la cobertura de la seguridad social y la caída de los ingresos (Notaro, 2007), esto de acuerdo a políticas neoliberales que confían en el mercado como el mecanismo *per se* en la asignación de recursos.

Con el triunfo de las fuerzas progresistas (2005) se implementan una serie de cambios, de todas formas, *“...de la herencia que dejó la dictadura hay un aspecto de la política económica que sigue vigente, la libertad sin restricciones del movimiento internacional de capitales y del mercado cambiario que permite el ingreso y el egreso de capitales por cualquier monto, por cualquier período y para cualquier uso. Son concisiones que permiten y manifiestan que la hegemonía del capital financiero sigue vigente”*. (Notaro, 2010:18).

El modificar este punto resulta importante de cara a una economía que favorezca la producción del país. Si existen IED<sup>12</sup> en el país deben existir leyes que den garantías de su contribución a la producción interna, y que no resulten en fuga de capital. Por ejemplo, la condición de integrar cadenas de valor con pequeñas empresas nacionales, como los Programas de Desarrollo de Proveedores que se ejecutan en diversos lugares de la región. Estos tratan de vincular grandes empresas a pequeñas empresas, se forman cadenas de valor, en las cuales una empresa tractor compra a proveedores o vende a distribuidores.

Por otro lado, el aumento de los sindicatos, así como los afiliados a los mismos, la actuación de los Consejos de Salarios, la incorporación de las empleadas domésticas y el empleo rural a estos, son cambios que se implementan durante este nuevo período, tienden a la regulación del mercado laboral demostrando intención de modificar la relación capital-trabajo.

---

<sup>12</sup> Inversión Extranjera Directa.

El Programa Cooperativas Sociales, como política de empleo protegido, se enmarca en este contexto. Claro que en la práctica, en la ejecución de esta política se encuentran obstáculos, que manifiestan contradicciones propias de la lógica capitalista. Por ejemplo, el promover la contratación directa de las cooperativas sociales hasta el monto de la licitación abreviada por parte de organismos públicos, refuerza si se quiere los procesos de tercerización de servicios por parte del Estado. Esto no sería problema si consideramos que estas contrataciones ya se venían realizando por parte de empresas capitalistas, en las cuales la lógica de organización en base al capital, se traduce muchas veces en malas condiciones de trabajo; tanto en lo que tiene que ver con el tipo de relaciones que se entablan caracterizando un tipo de vínculo laboral determinado, como en el cobro de salarios inferiores a lo acordado en los Consejos de Salarios para las distintas ramas de actividad. Por lo que si bien, es una tercerización, las características y garantías del trabajo son otras, dada la forma de organización cooperativa que es un tipo de empresa alternativa, tal cual se define anteriormente. Las dificultades se encuentran en que, lo que se considera una contratación inicial, que actúa como puerta de entrada de las cooperativas al mercado de trabajo, se ve opacado muchas veces por la burocracia estatal que también alcanza el tema pagos. La modalidad de pagos a cuarenta días y los atrasos generados en pagos posteriores, ocasiona dificultades en la economía de las cooperativas como empresas, llevándolas muchas veces a la generación de pérdidas, debido al pago de moras por atrasos de los clientes. Por otro lado a esto se le suma, los conflictos que se generan al tener en el ámbito de trabajo público, trabajadores privados y públicos, muchas de las veces realizando las mismas tareas, cuando no son los mismos beneficios para unos y para otros. Las tercerizaciones implican contrataciones a término, en el ámbito de lo público, los funcionarios gozan de contratos indeterminados en el tiempo entre otros beneficios. (Ley de Tercerización, N 18099 y N 18098)

A continuación presentamos las siguientes tablas:

<b>Cooperativas sociales</b>	<b>Activas</b>	<b>Inactivas</b>
<b>323</b>	<b>288</b>	<b>35</b>
<b>100%</b>	<b>89%</b>	<b>11%</b>

Fuente: Depto. de Cooperativismo.- Mides 2014.

<b>Puestos de trabajo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>3721</b>	<b>1460</b>	<b>2261</b>
<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>

Fuente: Depto. de Cooperativismo. -Mides 2014.

En la actualidad contamos con 323 cooperativas sociales, de éstas, 35 están inactivas; lo que significa que permanece el grupo, pero no cuentan con cliente y lo están buscando. Activas por lo tanto son 288 cooperativas en todo el país. Esto implica la generación, a la fecha, de 3721 puestos de trabajo entre trabajadores socios y trabajadores no socios, de los cuales el 61% son mujeres (2261) y el 39% son hombres (1460).

### **Cooperativas por rubro.**

<b>Mantenimiento integral</b>	<b>Mantenimiento de áreas verdes</b>	<b>Construcción y limpieza afines</b>	<b>Limpieza hospitalaria</b>	<b>gastronomía</b>	<b>Cuidado de personas</b>	<b>Otros (conserjería, portería, carpintería, etc.)</b>
<b>52</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>84</b>
<b>16%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>26%</b>

Fuente: Depto. de Cooperativismo. Mides- 2014.

En cuanto a los rubros, los porcentajes más destacables se distribuyen de la siguiente manera: un 16% se dedica a mantenimiento integral, esto comprende tanto limpieza como pequeñas reparaciones, pintura, albañilería, etc., pero a pequeña escala. Un 15% se dedica a mantenimiento de áreas verdes, otro 15% a construcción y afines,

un 12% a limpieza, un 7% a limpieza hospitalaria, un 5% a gastronomía, un 4% cuidado de personas. El resto de actividades tienen un porcentaje muy bajo, algunas de ellas son, conserjería y portería, carpintería, corte y confección, clasificadores, etc.

Tan sólo un 7% de las cooperativas son contratadas por clientes del ámbito de lo privado, las restantes contrataciones corresponden al ámbito de lo público (Fuente: Departamento de Cooperativismo. MIDES).

Esto último, denota el débil vínculo construido con el tejido empresarial privado, que podría mejorar con un rol más activo por parte del Estado. Un camino podría ser utilizar la ley de responsabilidad social empresarial, exonerando de determinados impuestos a grandes empresas, a cambio de la contratación de servicios ofrecidos por cooperativas sociales por parte de éstas. De esta forma dicha ley cumpliría su fin social, no siendo un mero mecanismo de recaudación de fondos destinados para la beneficencia (como sucede en algunos casos), con fondos que provienen en definitiva de los ciudadanos; mientras la cadena empresarial cede tan sólo la infraestructura para realizar la recaudación.

Como se puede ver la mayoría se dedica al rubro mantenimiento integral, el cual es bastante amplio, dando a la cooperativa la posibilidad de ofrecer un abanico de servicios vinculado a pequeñas reparaciones eléctricas, sanitarias, etc.

De estos datos podemos inferir una fuerte necesidad de capacitación en especialización en rubros. El apoyo a la cooperativa en la planificación de su gestión, considerando las oportunidades que brinda su entorno, ya sea en cuanto a lo productivo, la capacitación, o por parte del Estado, sería un buen camino para lograr un mejor desarrollo de las cooperativas en tanto emprendimientos. El articular entre estos distintos componentes sería eje de una Metodología de Intervención en Desarrollo.

### 2.3 El cooperativismo en Uruguay.

*El cooperativismo llega a América Latina de la mano de inmigrantes europeos, si bien proceden de un mismo origen presenta características particulares en los distintos países del continente.*

Las primeras cooperativas en el país surgen a principios del siglo XX, siendo éstas de la modalidad de consumo, al igual que en Inglaterra. Entre 1920 y 1971, se crean las distintas leyes que regulan las diferentes modalidades cooperativas, agropecuarias, de consumo, de vivienda, de ahorro y crédito, y de trabajo. De acuerdo a Jorge Bertullo (2003), cooperativismo uruguayo presenta cuatro particularidades: a- el vínculo de éste con los movimientos sociales, b- la regulación y el apoyo estatal a través de normas y leyes al tiempo que gozan de cierta independencia como figuras jurídicas, c- teniendo en cuenta que la mitad de la población se encuentra en Montevideo, el 70 % de las cooperativas se radican en el interior del país y d- respeto por la doctrina y principios cooperativos plasmados en sus estatutos.

Durante la crisis que atraviesa el país en el año 1968, los movimientos populares se organizan para reivindicar frente al gobierno, este responde con violencia y represión. Entre 1968 y 1972, el movimiento cooperativo se expande por todo el país. Al mismo tiempo la crisis se agudiza, en 1973 se produce el golpe militar, quedando instaurada la dictadura y comenzando el sabotaje al cooperativismo o a todo proyecto social colectivo. De todas maneras, *“...en el movimiento cooperativo existe un balance favorable en el sentido que se logró una acumulación de fuerzas, que permitió que estas organizaciones fueran verdaderas islas de libertad, en plena dictadura, aportando en muchos casos propuestas autónomas y ejerciendo formas de organización y poder popular.”* (Bertullo, 2003:7)

Con la llegada de la democracia, en 1984, se destacan entre otros hechos la creación de la Mesa Nacional Intercooperativa, y más adelante en 1988, la creación de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP).

En la actualidad, es que surge en Uruguay la modalidad de cooperativas sociales a partir de la aprobación de la ley N° 17.978 que crea y regula esta nueva forma jurídica. Posteriormente en el año 2008 es promulgada la ley N° 18.407, que tiene como objetivo

proporcionar un marco normativo coherente y articulado, recogiendo los diversos aportes de actores involucrados en el temática, para todas las modalidades cooperativas.

## 2.4 El accionar cooperativo.

Ahora nos adentramos en lo esencial que hace al cooperativismo, y por lo tanto a las cooperativas sociales en tanto cooperativas.

Las cooperativas como organizaciones funcionan en base a determinado organigrama. Como generalidad, el órgano de máxima decisión es la asamblea, en donde todos los socios tienen voz y voto, existen distintas comisiones (Consejo Directivo, Comisión Fiscal, etc.) variando la cantidad, de acuerdo a las características de cada cooperativa.

Las cooperativas se sostienen en dos pilares fundamentales, uno social y el otro económico, tan importante uno como otro. En la gestión se apunta a lograr un equilibrio de ambos aspectos, ya que un descuido en lo empresarial puede llevar a una baja rentabilidad, y un descuido en los aspectos sociales puede llevar a desvirtuar la esencia cooperativa –sobre todo en el ejercicio del principio de democracia–, perdiendo de vista su objetivo fundamental, el desarrollo de la persona humana. Estas características se pueden extender a todas las modalidades cooperativas.

Otro de los elementos esenciales es que estas funcionan en base a lazos de cooperación.

La acción de cooperar, base del cooperativismo, es tan antigua como los orígenes del hombre. Los hombres y mujeres cooperaban entre sí como forma de satisfacer sus necesidades fundamentales.

La cooperación en tanto acción se refiere al trabajar en común, el colaborar, en tanto movimiento hace referencia a la historia de la humanidad. (Cooperación, Tiribia, Lía y De Jesús, Paulo; 2004)

*“Para Marx, la fuerza productiva del trabajo social se origina en la propia cooperación que, en última instancia, sería un elemento constitutivo del proceso de formación humana, pues ‘al cooperar con otros, de acuerdo a un plan, el trabajador se deshace de los límites de su individualidad y desarrolla la capacidad propia de su especie.’”* (Marx, citado en Cooperación. Tiribia, Lía y De Jesús, Paulo, 2004:4)

La cooperación propia del capitalismo, es la que surge de la venta de la fuerza de trabajo. Superar esta forma de cooperación propia del modo de producción capitalista, fortalece *“la cooperación como práctica social humanizadora y mediadora del proceso de reproducción ampliada de la vida.”*(Cooperación. Tiribia, Lía y De Jesús, Paulo; 2004:7)

En este nuevo accionar no tiene cabida el individualismo, cooperación significa “*tomar parte en una empresa colectiva cuyos resultados dependen de la acción de cada uno/a de los/as participantes*”. (Tiribia, Lía y De Jesús, Paulo; 2004:5)

Las cooperativas en tanto emprendimientos colectivos se basan en una cooperación mediante la cual todos los trabajadores pueden convertirse en gobernantes a través del control de quienes los dirigen; tan sólo es necesario crear los “*instrumentos que posibiliten un gobierno participativo*” (Martínez, Jorge Coque; 2003:7). De acuerdo al autor, Jorge Martínez Coque, el gobierno cooperativo implica la puesta en marcha de un conjunto de instrumentos definidos como importantes.

Esto significa una gobernanza, siguiendo a Martínez, Jorge Coque (2003), que tenga en cuenta aspectos que son fundamentales, y que pueden considerarse instrumentos: que la cadena de delegación funcione. Esto es que los dirigentes sean realmente representantes de la voz de la cooperativa en su conjunto. Que logren una gestión, que articule lo individual con lo colectivo, lo social con lo económico, basada siempre en el principio de democracia. Que se fomente la participación en todos los niveles. Lograr un equilibrio, y no caer en los extremos que serían: o una excesiva participación (convocatoria continua a asambleas) o un gobierno autoritario, donde las decisiones son tomadas por unos pocos.

Entre estos dos extremos hay diversos matices y la dinámica organizacional puede asumir diferentes formas. Pero si el principio de democracia no se aplica, la asamblea independientemente de la cantidad de veces que se realice, no va a ser representativa del colectivo. Por ejemplo, a veces puede suceder una actitud de repliegue de algunos participantes en asamblea frente a quienes manejan mayor saber, o no poder vencer miedos, o falta de estímulo a la participación, todo lo cual deriva en que la dirección de la cooperativa sea de acuerdo a la opinión y voz de unos pocos.

La filosofía de la gestión en una cooperativa tiene que ver con ser consecuente con sus principios y valores. Éstos son base en la gestión.

Los principios son siete, membrecía abierta y voluntaria, control democrático de los miembros, participación económica de los miembros, autonomía e independencia, educación, entrenamiento e información, cooperación entre cooperativas y compromiso con la comunidad. Éstos guían el accionar de la cooperativa, y se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. (Alianza Cooperativa Internacional, 1995)



Las cooperativas sociales se ven limitadas a poner en práctica en su gestión dos de estos principios. El primer principio, membrecía abierta y voluntaria, presenta un carácter contradictorio para las cooperativas sociales, ya que si bien la adhesión es voluntaria, al tratarse de un programa dirigido en su mayoría a personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, muchas veces la decisión de integrar la cooperativa es la única alternativa a un trabajo.

El que prime la necesidad de un trabajo como factor integrador del grupo en la etapa inicial, condiciona la forma en que se hace proceso, y eso, más otros condicionantes enlentece la apropiación de la herramienta, o determina una forma de participación en la cual la persona no se integra al proyecto en su totalidad. Se puede asemejar, a modo de ejemplo, al fenómeno en las cooperativas de vivienda, por el cual una vez obtenida la misma, se da por lo general un periodo de receso, en el cual cuesta la redefinición del proyecto.

Por otro lado si bien mantienen cierta autonomía, el MIDES, en su calidad de órgano de registro y contralor, tiene determinadas potestades, de acuerdo a la condición de empleo protegido. A esto se le suma, -situación que se revela como dato desde la práctica y se constata en informes realizados por el MIDES- que muchos organismos públicos, actuando como contratantes, interfieren en la gestión de la cooperativa, a decir cómo se detalla en el siguiente informe: *“...si bien desde órganos pertenecientes a la órbita del Estado se asume un rol principal como contratantes, muchas veces se distorsiona hacia acciones de tinte paternalista que tiene como resultado que no se respete la autonomía de la organización cooperativa.”* (MIDES, 2013: 8)

Al tratarse de un programa, el diseño de la herramienta debió incluir estas particularidades que no reflejan cien por cien la esencia cooperativa, son parte de lo que hace que hablemos de las cooperativas sociales como herramienta. Pero no debemos perder de vista que esta fue diseñada también como una figura en transición. Esta cuestión (las cooperativas sociales como herramienta integradora) será abordada en el Capítulo III del documento.

### **CAPITULO III: *Las cooperativas sociales y la integración social.***

#### **3.1 El proceso de aprendizaje.**

Uno de los ejes temáticos de la presente investigación busca explorar cómo se dan los procesos de aprendizaje en los socios cooperativistas. El objetivo es conocer en qué medida logran apropiarse de la herramienta cooperativa, y cuáles son los obstáculos que encuentran en ese camino. De esta forma se pretende conocer si estos procesos de aprendizaje contribuyen a generar un cambio en el posicionamiento subjetivo de las personas. Para esto se parte del enfoque bio-psico-social, presentado desde la psicología social, y específicamente de la Escuela de Pichón Rivière, para luego complementar con una concepción social-histórica de las producciones subjetivas, para lo cual se enuncia lo que Félix Guattari entiende por subjetividad. Se desarrolla la caracterización de los procesos de construcción de subjetividad en personas en situación de exclusión, realizada por Víctor Giorgi, y se retoma el concepto de subjetividad a partir de aportes de Ana María Fernández.

Se parte de una concepción del sujeto como “ser esencialmente social”, “configurado en una complejísima trama de vínculos y relaciones sociales”. (Ana P. de Quiroga, 1994: 47) El hombre busca satisfacer sus necesidades para lo que entabla una relación dialéctica con el mundo. El “sujeto cognoscente” en esa relación, se transforma a sí mismo así como transforma a el mundo que lo rodea. (Ana P. de Quiroga, 1994: 47)

Caracteriza los procesos de aprendizaje como “apropiación instrumental de la realidad para transformarla”, somos aquí y ahora, punto de llegada de una trayectoria de aprendizajes. Por lo tanto hemos construido una matriz de aprendizaje, “forma de encuentro con lo real”. (Ana P. de Quiroga, 1994: 49)

Las trayectorias laborales de los sujetos implican la forma en que han aprendido a trabajar, la forma en que han construido los vínculos en el ámbito laboral y como esto se reproduce en su “aquí y ahora”.

En la totalidad de las entrevistas realizadas, las trayectorias laborales de los entrevistados son caracterizadas por el tránsito de relaciones laborales de dependencia, patrón-empleado, cada una con sus particularidades específicas, como nos dice una entrevistada, en cuanto a la experiencia anterior al ingreso a la cooperativa con respecto a lo que traes, es “*la experiencia de vida que tenes en cada caso que vas a trabajar, porque todos los trabajos son distintos.*” (Entrevistada 1)

Sin adentrarnos en la *Teoría del Vínculo*, desarrollada por Enrique Pichón Rivière, este es definido por él, como, “*el vínculo es siempre un vínculo social, aunque sea con una persona; a través de la relación con esa persona se repite una historia de vínculos determinados en un tiempo y en espacios determinados.*”(1985:47).

Comunicación y aprendizaje son procesos fundamentales que se desarrollan al entablar un vínculo. “*...la comunicación va a ser el riel por el que transita el aprendizaje*”. (Fernández, Juan E., Protesani, Ana Luz, 2008:189).

Para comunicarnos tenemos que participar de alguna manera u otra en el proyecto, participando nos comunicamos y aprendemos. La comunicación como soporte del aprendizaje debe darse de tal manera que permita, comprender, intercambiar, pasaje de información, formar opinión y apropiarse del proyecto.

Una de las constantes encontradas en las cuatro entrevistas tiene que ver con las modalidades de participación que hacen que el proceso de comunicación se den formas diferentes, entonces sucede que se superponen canales de comunicación, o no se escucha al otro, o no se es claro en el mensaje, o no interesa el mensaje, etc.

Así lo expresa un entrevistado, “*nosotros nos sentamos todos en mesa redonda, y ahí tratamos los temas*”... “*la gente no quiere participar... el concepto de dejar de lado el individualismo, capaz que por una mala interpretación del sentido de pertenencia a una cosa y no te abrís al resto, y los temores de lo desconocido.*” (Entrevistado 3), un socio de otra cooperativa sostiene que: “*resolvemos casi siempre en asamblea, después mucho en el boca a boca, sobre todo cuando estamos en el turno nocturno (que es rotativo), que está cerrado y ahí nos juntamos para hablar.*” (Entrevistado 4), sin embargo, para otro integrante sucede que en su cooperativa, “*el tema de comunicación es muy complejo, porque yo pienso una cosa y yo la digo, e intervengo en las reuniones pero hay muchos que dicen y después no, llegado el momento no lo comunican y no hablan nada se quedan callados la boca.*” (Entrevistado 1).

Si bien hemos visto que en las cooperativas se dan formas de participación diferentes (de tipo horizontal, o más vertical o pueden identificarse matices), en ellas coexisten espacios de comunicación tanto formales como informales, donde el poder circula -en mayor o menor medida- y de esta forma en la interacción con el otro, con los otros, se configura un entramado vincular donde los integrantes de las cooperativas se

van transformando a sí mismos, y al grupo, constituyendo así la dinámica del proceso de aprendizaje.

Entendemos la matriz de aprendizaje, como *“una estructura compleja y contradictoria con una infraestructura biológica. Está socialmente determinada e incluye no solo aspectos conceptuales, sino también emocionales, afectivos y esquemas de acción. Este modelo, construido en nuestra trayectoria de aprendizajes, sintetiza en cada aquí y ahora nuestras potencialidades y nuestros obstáculos. Estas matrices no constituyen una estructura cerrada sino una gestalt-gestaltung, una estructura en movimiento, susceptible de modificación...”* (Ana P de Quiroga, 1994:49).

Ahora bien, ¿cómo modificamos esa matriz de aprendizaje?

De acuerdo a la autora ocurre que muchas veces no problematizamos nuestro modo de conocer, naturalizando nuestro encuentro con lo real. Cuando se da una crisis personal o social, se *“quiebra la coherencia interna de esa estructura, moviliza la forma hasta allí vigente de la relación sujeto-mundo y la pone y nos pone en cuestión.”* (Ana P. de Quiroga, 1994:50).

Para esto debemos superar los miedos básicos que surgen en todo proceso de aprendizaje: el miedo a la pérdida y el miedo al ataque, la pérdida de lo conocido y el ataque frente a una nueva situación.

Cuando se produce una resistencia al cambio, priman pensamientos y conductas estereotipadas. Esta situación se resuelve a través de la producción grupal, a través de la elaboración de miedos y ansiedades. (Fernández, Juan E., Protesani, Ana Luz, 2008:194).

Las cooperativas sociales, (las forma cooperativa en general y la organización que implica), de acuerdo a su lógica de funcionamiento, genera la construcción de espacios que nos interrogan como sujetos cognoscentes. ¿Por qué esto? Porque son espacios donde el ser construye, se relaciona, siendo protagonista de su transformación y de la de los otros, a través de su participación en el logro de objetivos comunes. Se considera que el integrar una cooperativa, gestionar una cooperativa, ser parte de ésta, quiebra con modelos anteriores, cuestionándolos, implica un de-construir ciertas prácticas para construir nuevas formas de actuar.

El pasaje de una trayectoria laboral signada en la mayoría de los casos por dependencia patrón-empleado, a la gestión de un emprendimiento colectivo, nos lleva a

cuestionarnos en nuestros valores, y con estos en nuestro accionar, movilizándolo también nuestras emociones y afectos.

*“...Todo sistema de relaciones sociales necesita, para garantizar su existencia y desarrollo, gestar el tipo de sujeto apto para sostener esas relaciones y realizarlas.”* (Pampliega de Quiroga, A.; 1994: 51).

Las cooperativas necesitan cooperativistas, y es en su práctica que se aprende a ser cooperativista. Es a través de las prácticas sociales donde los sujetos son producidos, reproduciendo a su vez, las formaciones subjetivas construidas.

La investigación plantea conocer si estos procesos de aprendizaje de los socios cooperativistas dentro de la cooperativa, producen algún tipo de subjetividad. Comenzaremos por Félix Guattari y la producción de subjetividad, para luego introducir el desarrollo de Víctor Giorgi, referente a la producción de subjetividad en personas en situación de exclusión, y cómo se caracteriza esa subjetividad. También se expondrán el desarrollo de las tensiones que atraviesan los colectivos conformados por grupos vulnerabilizados desarrollado por Ana María Fernández y Mercedes López. Esto nos parece relevante, dado que se apunta a conocer cómo se dan los procesos de reproducción de la subjetividad, y si éstos se transforman a través del aprendizaje y a través de la adquisición de capital social, punto al cual nos referiremos en otro apartado.

Para Félix Guattari, el capitalismo mundial integrado (CMI) es una instancia de poder que se ejerce en el plano de la producción subjetividad. Esta subjetividad es reproducida por los sujetos. (Guattari, 1991:9).

De acuerdo al autor, en el mundo contemporáneo, no alcanza con conocer la subjetividad a través del lenguaje verbal, no verbal, del espacio, etc., sino que debemos entenderla a través de lo individual y lo colectivo, lo que él llama *“territorios existenciales, cristalización de identidades a las cuales uno pertenece.”* (Guattari, 1991:37).

Siempre habla de subjetivación, (en lugar de ideología), de producción de subjetividad, y esas *“máquinas de producción de subjetividad”*, fabrican representaciones en las personas como parte del proceso de producción subjetiva. (Guattari; Rolnik; 2006:39). *“Las fuerzas sociales... que hoy administran el capitalismo... han entendido que la producción de subjetividad tal vez sea más importante que cualquier tipo de producción.”* (Guattari; Rolnik; 2006:40).

Sostiene que los movimientos emancipadores deben producir subjetividad y esto es lo principal, una crítica que le realiza al marxismo (que considera no comprendieron

la cuestión de la subjetividad) es el considerar secundaria a la superestructura. (Guattari, 2006).

*“La propia esencia del lucro capitalista está en que no se reduce al campo de la plusvalía económica: está también en la toma de poder sobre la subjetividad.”* (Guattari; Rolnik; 2006:28).

Estamos de acuerdo en que el capital ejerce poder sobre la subjetividad, y en que es necesario conocer las formas en las que el capital asume la producción de subjetividad. Sostiene que la *“cultura capitalística”* es la única existente para él, y ésta sólo puede ser frustrada *“por procesos de singularización”*, en tanto que los grupos vivan sus propios procesos hace que se den *“los procesos de reapropiación de la subjetividad”*, para esto, grupos emancipadores, *“deben crear sus propios modos de referencia, sus propias cartografías, deben inventar su praxis de manera que produzcan aperturas en el sistema de subjetividad dominante”*. (Guattari; Rolnik; 2006:65).

**¿El sentirse parte de una cooperativa, participar de su vida, apropiarse de su proyecto, a través de prácticas produce subjetividad?**

**¿Podemos hablar de cultura cooperativista, o podemos hablar de la necesidad de evolución hacia una cultura en la cual el cooperativismo tenga un rol significativo?**

Lo que sí podemos decir es que cada cooperativa, en tanto grupo humano, hace su propio proceso, de acuerdo al cual desarrolla sus propias particularidades y a la vez sabemos, que el cooperativismo implica valores, principios, normas, matrices de relacionamiento, que se traducen en prácticas singulares llevadas a delante por los cooperativistas. Es decir, el sujeto internaliza estos valores, normas, pautas, creándose un marco de referencia para la acción. Podríamos decir que de acuerdo a Guattari (2006), que los sujetos desarrollan *“modos de subjetividad singulares”*, que se oponen a lo preestablecido, instaurando dispositivos para cambiar la sociedad.

En los capítulos anteriores, hemos hablado de las cooperativas sociales como herramientas que permiten el ejercicio de los derechos de las personas, en tanto ciudadanos. Ahora nos gustaría posicionarnos de otra manera en el análisis, y mirarlas a través de *“dispositivos”*, *“máquinas que producen subjetividad”*, lo que no excluye la

noción de cooperativas sociales como herramientas, sino que está incluida en el dispositivo, entre otros componentes.

A la interna de la cooperativa coexiste lo preestablecido, con los procesos de singularización a los que hace referencia Guattari. De acuerdo a las particularidades de las cooperativas, si las miramos como dispositivos, considerándolos a estos como “ovillos, madejas” (Deleuze, 1990.) podríamos decir que están formados por “líneas de visibilidad, de enunciación, líneas de fuerza, líneas de subjetivación, líneas de ruptura, de fisura, de fractura que se entrecruzan y se mezclan mientras una suscitan otras a través de variaciones o hasta de mutaciones de disposición” (Deleuze, 1990:158).

Entendemos, que esto, deriva en la generación de tensiones, que incluyen estas dimensiones: los discursos, lo dicho, lo no dicho, las relaciones de poder-saber, la subjetividad que producen estas relaciones de poder-saber, la tensión entre lo viejo y lo nuevo, todo esto, hace a las mutaciones del dispositivo.

En la investigación de las autoras Ana María Fernández y Mercedes López “*La vulnerabilización social: tensiones entre la destitución subjetiva y la potencia colectiva*”, éstas estudian las tensiones que atraviesan una serie de grupos vulnerabilizados en Argentina, Buenos Aires.

La noción de tensión es entendida como, “... *la coexistencia de posiciones diferentes en los modos de funcionamiento de estos colectivos*”, la existencia de nuevas y viejas formas en la participación, de organización y de gestión. (Fernández, Ana M.; López, Mercedes, 2003:14).

A partir del modelo de análisis de las autoras, construimos el propio, muy similar, pero incorporando otros conceptos, como definimos anteriormente. Este nos permite identificar particularidades propias de las cooperativas sociales. Trata de la exploración a través del hallazgo de tensiones que nos permitan conocer más acerca de la realidad de las cooperativas sociales como colectivos, de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Las formas de participación presentan particularidades de acuerdo a los casos considerados, la constante en todos es que líneas de horizontalidad se atraviesan por líneas de verticalidad. Así es como la tensión verticalidad-horizontalidad, considerada línea de singularización, se traduce por ejemplo en una de las cooperativas, en la cual la mayoría de los integrantes tienen experiencia en sindicato, en frases como “...*no hay nadie que lidere el grupo, dentro de la tarea sí. Somos tres directivos y después todos los compañeros son iguales.*” (Entrevistado 4).

Esto coexiste con una organización que se caracteriza por la realización de asambleas o espacios donde todos participan de acuerdo a la puesta en práctica de su experiencia de participación en sindicatos. Por lo que se lee entre líneas, coexiste en el imaginario la forma patrón-empleado, como vieja modalidad participativa, combinada con la práctica de espacios de decisión colectivos, tanto formales como informales. Ya que ésta aprovecha de acuerdo a la organización del trabajo, el turno de la noche –por ser el más tranquilo y siendo todos los turnos rotativos-, para intercambiar opiniones e información. Se considera que todos los socios en algún momento realizan ese turno. Pero en su discurso hace referencia a una igualdad entre todos los compañeros, diferente a la de los integrantes de la Directiva.

Otra cooperativa cuando se plantea el pasaje a cooperativa de trabajo, pone a discusión el tema de liberar los excedentes y como esto puede llevar a que los socios sólo se preocupen por la ganancia a obtener; y éste conflicto es expresado por un integrante de la siguiente manera: “...*hay que trabajar con los compañeros para que se den cuenta de que no hay que librar los excedentes, que no te conviertas en un patrón que vas a trabajar por una ganancia que vas a obtener a fin de un período*” ... este dinero tiene que ser destinado “... *al crecimiento de la cooperativa, porque detrás de éste, está el crecimiento personal*” (Entrevistado 3).

Si consideramos expresiones que surgen de los entrevistados como ser, la “*experiencia de las ocho horas*”, “*el individualismo*”, “*no me importa nada, porque trabajo para otro*”, “*el compañerismo que... no lo ves, porque es otra forma de trabajo*”, nos encontramos hablan de una modalidad particular, donde prima lo individual frente a lo colectivo. La tensión de lo individual y lo colectivo está presente en la realidad de las cooperativas.

Esto se ejemplifica en ese concepto, “*cada decisión que tomemos, vos tenes que mirar al otro. Hay casos de compañeros que nosotros sabemos que si tomamos una medida, contra ese compañero por una falta u otra, ese compañero no va a tener un lugar de trabajo. Me entendés, ya porque es alcohólico, porque es drogadicto, etc., la única cosa con la que lo podemos rescatar es dándole una fuente de trabajo y dándole una obligación, si nosotros usamos como cualquier empresa privada, ese compañero vuelve a la cárcel, a la calle.*” (Entrevistado 3).

Pero como contra cara, y como ha sucedido en otras cooperativas, -dato que surge de la experiencia laboral- muchas veces es necesario sancionar e incluso a veces



se llega a la expulsión de un socio, cuando actitudes debido a alcoholismo o drogadicción ponen en peligro la fuente laboral del colectivo.

Frente a esta tensión las cooperativas desarrollan modos particulares de participación en busca del logro de mayor integración. Uno de los entrevistados plantea que su cooperativa ha pasado por distintas etapas en su proceso, en la actualidad su proceso se vincula a lo cultural, como forma de lograr mayor integración y apropiación de la herramienta. *“Tenemos un centro cultural, que es éste, y todos los socios participan del centro cultural. Incluso hoy concretamente están trabajando dos talleres, uno de dibujo y uno de serigrafía. Si bien hay gente externa, hay gente de la cooperativa que participa de los talleres... Lo del Centro Cultural y de los cursos, está fortaleciendo la integración, porque se cruza la gente, el tener un espacio...”* (Entrevistado 3).

En estas tensiones entra en juego el que las cooperativas sociales están integradas mayoritariamente por personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad socio-económica. Por lo tanto, nos resulta importante detallar ciertos conceptos de la caracterización realizada por Víctor Giorgi al respecto de la producción de subjetividad en la exclusión.

Podríamos decir que en el hacer proceso dentro de un grupo cooperativo, se da la tensión vulnerabilidad-empoderamiento.

La baja autoestima, la cual la define como la *“...introyección de la imagen desvalorizada que les devuelve la sociedad al ubicarlos en esos lugares de ‘supernumerarios’, ‘excedentes’, ‘excluidos’, desconociendo sus potencialidades”* (Víctor A. Giorgi, 2003:53), se considera relevante ya que es recurrente (desconocer potencialidades es una práctica común en distintos ámbitos y va socavando la autoestima de las personas) y se puede convertir en obstáculo a la hora de emprender un proyecto colectivo si no se logra un empoderamiento y apropiación de la herramienta.

La mayoría de las veces los socios traen la carga de experiencias laborales que desvalorizan, *“... te escuchan tus ideas, en otros trabajos vos tenias un montón de ideas que no podías llevarlas a cabo porque no te escuchaba nadie, es decir a nadie le interesaba.”* (Entrevistado 2).

El relato de un entrevistado, con formación terciaria, el cual queda desempleado y en un momento se da cuenta de que *“... como estaba el panorama las oportunidades teníamos que crearlas nosotros”*, y decide conjuntamente con un grupo formar una cooperativa social, da cuenta de ese empoderamiento. (Entrevistado 3)

Otros relatos coinciden en que el integrar una cooperativa social, ha sido una oportunidad, les ha dado posibilidad de trabajo siendo de edad avanzada, y el acceder a un espacio que... *“no te pone límites”* (Entrevistado 1), *“... hay un momento que te introducís en el grupo y te das cuenta a lo que queremos llegar, que no hay un techo, que si hay un inicio pero que no hay un techo. Entonces ahí como que te entras a proyectar y como que no querés tener límites.”* (Entrevistado 2).

El no acceso a un trabajo, el tránsito de trayectorias de larga desocupación laboral o trayectorias de trabajos muy precarios, el bajo nivel de educación formal, configura afectivamente en las personas, sentimientos de fracaso y desvalorización. El trabajo es fuente de autoestima, tiene influencia en la identidad de las personas.

Otra de las características que se considera relevante es “impulsividad-tendencia al acto”, lo cual tiene mucho que ver con los vínculos que se entablan en el relacionamiento con el otro.

*“Los sentimientos y afectos se expresan a través de la acción”* (Víctor A. Giorgi, 2003:53). La reflexión en el entendimiento con el otro, reconocer al otro en el diálogo, es necesario para lograr articular intereses personales y colectivos, y es indispensable para la puesta en práctica del proyecto, y en definitiva que éste sea viable.

La “pseudoidentidad”, es entendida como los “vacíos identitarios”, explican la escasa autonomía en su comportamiento, dificultad de sostener posturas propias diferenciadas del grupo de pertenencia y la consiguiente tendencia a “actuar como los otros”. (Víctor A. Giorgi, 2003:53). Esto también incide en el modo de participación, ya que muchas veces lleva a plegarse a la decisión de las mayorías, sin tener oportunidad de formar opinión propia. La oportunidad se va creando a lo largo del proceso, a través del empoderamiento y aprendizaje se logra superar este tipo de dificultad.

La economía doméstica pautada por la supervivencia diaria, hace que la noción del tiempo sea otra dificultad presente, por ello muchas veces surge la imposibilidad de proyectarse; la impronta de vivir el día a día dificulta la proyección a futuro.

La cooperativa logra cambios en esta línea en la medida de que *“... ya al estar trabajando y tener algo firme, vos tenes acceso a un préstamo, a comprarte algo, viste.”* (Entrevistado 1)

Podes planificar una economía doméstica, por lo tanto extrapolable a la economía de una empresa cooperativa, en lo básico. Pero lo cierto es que las capacitaciones tanto específicas en los rubros, como en lo que hace a la gestión cooperativa, van empoderando a las personas y contribuyendo al éxito del proyecto.

Por último, podemos pensar la cooperativa a través de la **tensión autonomía-heteronomía**.

Decimos que el **Programa Cooperativa Sociales** se acerca a la forma de **empleo protegido**, dado que se caracteriza por **generar una autonomía relativa**. **Es decir: si bien de acuerdo a la metodología de intervención con los grupos se busca generar autonomía para que estos se desarrollen, independicen, y logren proyectos sustentables; por otro lado, el Estado en su rol de contratante y promotor de la política, genera ambigüedades, interfiriendo en la gestión de la cooperativa** (situación que ya fue mencionada anteriormente).

Este doble vínculo puede generar tres situaciones diferentes según la trayectoria y particularidades de cada cooperativa:

- a- Un exceso de demanda por parte de los participantes hacia el MIDES: esto genera dificultades para las OSC que realizan el seguimiento y la asistencia técnica, dado que deben construir un vínculo con una cooperativa atravesada por un fuerte vínculo dependiente del Depto. de Cooperativismo, al MIDES.
- b- Excesivo alejamiento con el MIDES como con la OSC: impidiendo así el trabajo en conjunto, debido a una “*autonomía mal entendida*”, o a un uso del concepto que enmascara una realidad que a veces presenta irregularidades referentes a la gestión de la cooperativa<sup>13</sup>.
- c- Por último, -y éste sería el escenario más favorable- puede darse un proceso en donde se va generando autonomía, manteniendo y construyendo los vínculos de apoyo a través de la OSC, y de control y registro, con el MIDES.

Es entonces que sostenemos que se produce una reapropiación de la subjetividad, a través de la producción de singularidades, que coexisten con lo preestablecido, siendo las cooperativas dispositivos en mutación.

---

<sup>13</sup> El detectar la presencia o no de las mismas, -las irregularidades- está a cargo del Equipo de Auditoría, que da plazos para su corrección en caso de que existan (de todas formas no abordaremos este tema en profundidad).

### 3.2 ¿Las cooperativas sociales movilizan el capital social?

El concepto de Capital Social se puede abordar desde distintos enfoques, haciendo referencia al desarrollo de comunidades, haciendo referencia a la interna de organizaciones de carácter asociativo, o haciendo referencia a lo individual y a lo colectivo. Si es de común acuerdo que el capital social en tanto recurso se encuentra en las redes sociales. Seleccionamos una serie de conceptos a modo que nos ayuden a conocer cómo se mueve el capital social en las cooperativas sociales como herramienta. Desde un enfoque centrado en lo colectivo, el capital social es un bien común y sólo movilizándolo, o sea con su uso, es útil.

Bourdieu sostiene,

*“El capital social es el conjunto de recursos actuales o potenciales que están vinculados a la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de reconocimiento; o, en otras palabras, a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no están solamente dotados de propiedades comunes (susceptibles de ser percibidos por el observador, por los demás y por sí mismo) pero también están unidos por vínculos permanentes y útiles” (1980:1)*

El capital social de esta manera es reforzado a través de relaciones de intercambio. Tanto para James Coleman, como para Pierre Bourdieu, ambos clásicos, el capital social, es un recurso de las personas, existe en las relaciones entre las mismas. Si bien para uno se refuerza a través de las relaciones de intercambio, como vimos; para el otro, existen tres fuentes de capital social. Para Coleman, una es la reciprocidad de las personas a través del hacer favores a otras, otra es las normas y sanciones y por último, los canales de información. (Fuente: Registro del curso sobre Capital Social, Rafael Rey. -Facultad de Ciencias Sociales.- UDELAR.- 2013)

Alejandro Pizzorno (2001) plantea, la distinción entre dos tipos de capital social, de solidaridad y de reciprocidad, el primero, se constituye por las relaciones que se dan en grupo fuertemente cohesionados, el sentido de pertenencia a una institución o grupo lo asegura; y el segundo es el que se da entre grupos caracterizados por lazos

débiles, cuando en la búsqueda de determinados fines se constituye una relación diádica de apoyo mutuo.

De acuerdo a Robert Putman (1993), el capital social es vital para el desarrollo económico en todo el mundo, el logro de precios correctos, la gestión de recursos en colectivo, redes densas, con altos niveles de confiabilidad, la proliferación de asociaciones, etc., aumentan el tejido social en la sociedad civil, a la vez que fortalecen los lazos, aumentando las relaciones de reciprocidad. El autor se refiere al capital social como desarrollo para la comunidad.

Las cooperativas sociales tienen una experiencia incipiente en este sentido. Lo que es frecuente, es el apoyo de cooperativas ya formadas a grupos en formación, cuando éstos ya tienen un cliente, y no han culminado proceso por lo cual no han obtenido la personería jurídica. Las cooperativas ya formadas absorben como contratados a los futuros cooperativistas a modo de que estos no pierdan el cliente, se realiza un contrato por tiempo determinado que permita que la futura cooperativa se forme. Se busca acompañar tiempos de modo de que una vez formalizada se pueda firmar nuevo contrato con la nueva cooperativa.

Por otro lado esto constituye una especie de práctica para los futuros cooperativistas, quienes se van interiorizando con la herramienta. Esta práctica que plasma uno de los principios cooperativos<sup>14</sup>, el de cooperación entre cooperativas, no consiste en otra cosa que en la movilización de capital social desde una organización, hacia personas que de otra forma, quizás, no tendrían manera de concretar su propio proyecto. *“Una empresa que estaba trabajando del otro lado de ALUR, y cerró dejando empleados sin trabajo, entonces nosotros los tomamos como empleados de nosotros, mientras ellos hicieron todo el proceso para ser cooperativa, y bueno ellos se formaron.”* (Entrevistado 1).

*“La confianza resulta central para establecer el capital social a través de normas de reciprocidad dentro de las redes económico/sociales. Repetidas transacciones ayudan a crear una reputación para la confiabilidad e integridad. Los beneficios refuerzan las normas, el nivel de confianza y la fortaleza de las relaciones en red. Es interesante explorar hasta qué punto la naturaleza asociativa de muchas cooperativas y sus fuertes lazos con la comunidad proveen una base especialmente*

---

<sup>14</sup> Principio número 7: Intercooperación. (ACI)

*favorable para la utilización del capital social, en su reproducción y acumulación”.*  
(Spear, R, 1999:15)

Otro de los entrevistados nos cuenta una experiencia de su cooperativa, *“Tenemos el caso de Stiler, el contacto se consiguió a través de un familiar de un integrante de la cooperativa, y a su vez a través del hombre que trajo las máquinas ... Si bien recibimos una mano grande de Stiler nosotros también colaboramos, en relación a problemáticas que tenían por gente que no estaba en forma adecuada en el trabajo, lo cual genera problemas sindicales, frente a esta movida no sólo laboral sino social, nosotros también colaboramos con ellos, porque incorporamos gente que ellos tenían trabajando y que se daban conflictos porque no eran las condiciones óptimas de trabajo, las modificaron a través de la cooperativa. Absorbimos a esas personas y mejoraron las condiciones. Era una tercerización a una empresa, no cooperativa donde figuraban como empleados de limpieza.”* (Entrevistado 3)

Las empresas cooperativas son asociaciones que se basan en lazos de reciprocidad entre sus integrantes, por eso, éstas son fuente de capital social para los sujetos que las integran y también para la sociedad en la cual están inmersas.

Para Jorge Etkin, (2007), las organizaciones de ese tipo disponen de un capital social que las sostienen, entre otros el capital social refiere a la capacidad de actuar en forma cooperativa, por lo tanto este se torna indispensable para este tipo de asociaciones.

En cuanto a las experiencias en la comunidad, de cooperativas sociales, éstas son muy escasas, lo ideal sería que existiera un tejido social y empresarial, caracterizado por sucesiones de transacciones exitosas y transparentes, las cuales terminarían por ser confiables; las redes entonces gozarían de un buen nivel de confiabilidad, y esto sería fuente de capital social, ya que este se movilizaría.

Una constante en todas las entrevistas tiene que ver con la falta de integración al mundo cooperativo, de las cooperativas entrevistadas, tan sólo una está afiliada a la Federación de Cooperativas de Producción (FCPU), pero este entrevistado a la vez reclama, *“...que hubiese un poco más de unión de cooperativas, que las cooperativas sociales se unan.”* (Entrevistado 2)

Este reclamo en referencia a la inexistencia de un espacio común para todas las cooperativas sociales es algo señalado también en otras entrevistas. *“Nosotros estamos abiertos a trabajar con otras cooperativas, sociales y con todas... es un problema de*

*respuesta a la convocatoria, la gente no quiere participar. A nivel general de las cooperativas se presentan los mismos problemas que en el micro espacio que es una cooperativa, el concepto de dejar de lado el individualismo...*” (Entrevistado 3).

Si bien sostenemos, que las mesas intercooperativas son un valioso espacio de intercambio y de lucha por intereses comunes, así como un ámbito donde se moviliza en gran medida el capital social entre las cooperativas, y entre éstas y el entorno comunitario, lo cierto es éstas funcionan en muy pocos departamentos del país.

Siguiendo a Mark S Granovetter (1973), un vínculo débil actúa como puente: *“Como con los puentes en un sistema de carreteras, un puente local en un sistema social será más significativo como una conexión entre dos partes hasta el punto de que es la única alternativa para mucha gente -esto es, a medida que su grado aumenta. Un puente en sentido absoluto es uno local de infinito grado. Por la misma lógica utilizada arriba, sólo los vínculos débiles pueden ser puentes locales”*.<sup>15</sup>

El autor sostiene, que los vínculos débiles, unen a miembros de diferentes grupos pequeños, mientras que los vínculos fuertes se concentran en grupos particulares, unen en lo local, provocan fragmentación.

Los grupos que conforman cooperativas sociales están formados, -como ya se ha señalado- por personas en situación de vulnerabilidad social donde priman fuertes lazos familiares y de amigos cercanos. La preferencia o la existencia de estos vínculos cercanos dificultan la incorporación de otras personas con diferentes trayectorias laborales y de aprendizaje; consideramos que esa situación termina cerrando las posibilidades del grupo.

Muchos de los participantes del Programa Cooperativas Sociales -como se relata anteriormente- traen aprendizajes de acuerdo a militancia social, sindicatos, etc., éstos aprendizajes, se ponen en movimiento a través de la cooperativa como herramienta cooperativa, beneficiando al colectivo. Una de las cooperativas en las cuales algunos de sus integrantes tienen experiencia en sindicatos, relatan como el capital social se moviliza ya que aporta a la autogestión, y también se moviliza hacia afuera en tanto es aprendizaje que se pone en marcha en negociaciones con clientes. *“La Directiva es quien participa en la negociación con los clientes”*... antes de integrar la cooperativa

---

<sup>15</sup> (Granovetter, Mark S.; *La fuerza de los vínculos débiles*. American Journal of Sociology; vol 78, nº 6. 1973:6)

tenían experiencia... “a nivel sindical, en negociaciones en los Consejos de Salarios, y eso...” (Entrevistado 4)

R. Kaztman (1999), autor que retomaremos en el próximo apartado, sostiene que los activos son los recursos que te permiten aprovechar las oportunidades que te brinda el medio a través del mercado, el Estado, o la sociedad. Es así que las Cooperativas Sociales, además de ampliarlos, ponen en marcha el “portafolio de activos” que poseen los individuos, ya que éstas son una herramienta que te permite participar de un modo diferente en el mundo del trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el capital social es un activo que está en los vínculos que se entablan entre las personas, está en relación, ya hemos referido reiteradas veces que las cooperativas se basan en lazos de cooperación, por lo tanto movilizan el capital social.

¿Cómo incide el Programa de Cooperativas Sociales, en la movilización de capital social?.

Existen diversas experiencias que se basan en acrecentar el capital social de las personas, por ejemplo el Programa Puente (que considera entre otros enfoques el de Capital Social), en Chile, que aborda en forma integral a las familias en situación de extrema pobreza, abarcando distintas dimensiones, como ser trabajo, salud, educación. Este programa actúa como puente donde existen “agujeros estructurales” (entendidos como zonas en la red donde existen pocos o ningún vínculo), conectando a las distintas familias a vínculos e integrándolos a las redes en su comunidad, a través de un apoyo psicosocial de manera intensiva y personalizada<sup>16</sup>.

Al promover a las personas a asociarse, potencia la cooperación, fundamental en la generación de capital social; además conecta a las personas con otros Programas del MIDES que brindan recursos. Es así que por ejemplo, nos cuentan en una cooperativa, “... me relaciono con el MIDES y me ayudan mucho. Yo tengo un nieto que estaba trabajando acá, que tuvo un accidente en moto y perdió la pierna, y cuando se enteró una persona del MIDES, me contactó con Pronadis y por Pronadis le pusieron una

---

<sup>16</sup> Olivares, Marcelo; Rivas, Rodrigo; Tesis de Grado, *La labor del apoyo psicosocial en un programa para la superación de la extrema pobreza: la mirada de los promotores sociales del Programa Puente*. 2006. Universidad de Chile.



*pierna ortopédica a mi nieto,... somos de bajos recursos hubiera sido imposible acceder a una pierna.”* (Entrevistado 1).

Otra cooperativa por el contrario refiriéndose a un caso de violencia doméstica, sostiene, “... *sentimos que necesitamos gente especializada, a veces ni siquiera las estructuras armadas sirven para brindar apoyo, para ciertas problemáticas, participar como cooperativa de lo social, damos una oportunidad a una persona que tiene determinados problemas y después no lo podemos manejar.*” (Entrevistado 3).

A su vez al brindar a las personas un puesto de trabajo a través de un emprendimiento colectivo, abre la posibilidad de otras puertas que permitan la mejora de la calidad de vida de las mismas. Las personas en situación de vulnerabilidad económica participan de redes densas, donde el acceso a contactos e información que les posibilite una fuente laboral es difícil. Katzman hace referencia a que “estudios sobre redes sugieren que los niveles de información y contactos mejoran cuando las empresas en que trabajan los individuos tienen una composición mas heterogénea” (Katzman, 1997:12) La interacción de personas de baja calificación con otras más calificadas, da oportunidades de acceso a información y contactos, se acumula capital social que posibilita la movilidad social.

Es por esto que es de esperar que las Cooperativas Sociales, renueven el capital social, que actúen como puente, que promuevan vínculos caracterizados por lazos débiles, que aprovechen potencialidades y capacidades de sus participantes, para que éstos se empoderen y logren llevar adelante un proyecto colectivo. Un trabajo y junto con él, el acceso a nuevos vínculos o el restablecimiento de vínculos, pero que esto implique una participación digna en el mundo del trabajo. Incluso si la persona egresa del programa –no implicando esto el pasaje de su cooperativa a cooperativa de trabajo– provista de recursos que le abren otras oportunidades, también es un éxito. No todas las personas pueden desarrollar las capacidades necesarias para llevar adelante un emprendimiento colectivo, pero si éste les brindó la posibilidad de acceso a un trabajo que deriva en el desarrollo humano de la persona, se cumple uno de los principios inspiradores del mismo. Por más que esto no sea cuantificable en la planificación estratégica institucional, ni haga a las metas programáticas.

### 3.3 ¿Las cooperativas sociales son una herramienta de integración socio-laboral de sectores vulnerables?

En éste documento nos hemos referido a las cooperativas sociales como herramientas de integración socio-laboral, ya que sus participantes obtienen un trabajo a través de las mismas, que les permite el acceso a un conjunto de bienes y beneficios, - con los que mejoran su calidad de vida- y les permite establecer o restablecer vínculos con la sociedad. Éstas se transforman en vehículo para el ejercicio de los derechos de los sujetos como ciudadanos.

La integración social de acuerdo a R. Castels (1997), podríamos definirla como integración al trabajo e inscripción relacional. La centralidad del trabajo en la vida de las personas se debe justamente a su carácter integrador, y de propulsor de desarrollo de la persona humana. Las características que asume en la actualidad, hace que pierda peso su fuerza integradora, y que en la mayoría de los casos lleve a participar del mundo del trabajo en forma precaria (situación que hemos descrito en el capítulo 2), o sea, a través de una integración precaria.

El autor propone “una hipótesis general para explicar la complementariedad de lo que ocurre sobre un eje de integración por trabajo (empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo) con la densidad de inscripción relacional con redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social)”. (Castels, R. 1997:418)

A partir de esto desarrolla un modelo que se define en cuatro zonas. Estas zonas tienen relación con distintas formas de trabajo e inscripción relacional. Es entonces que nos habla de zona de integración, caracterizada por “un trabajo estable y una fuerte inscripción relacional”(Castels, R. 1997:418), por una zona de vulnerabilidad, caracterizada por el trabajo precario y por soportes relacionales frágiles, la zona de desafiliación, sin trabajo y aislamiento relacional, y por último la zona de asistencia.

Retomando a Katzman, para quien la vulnerabilidad es entendida como ... “el nivel de vulnerabilidad de un hogar –que se refiere a la capacidad de controlar las fuerzas que lo afecta- depende de la posesión o control de activos, esto es, de los recursos requeridos para el aprovechamiento de las oportunidades que brinda el medio en que se desenvuelve.”(Katzman, Ruben; 1999:8)

En el apartado anterior hacíamos referencia a que las oportunidades las brinda el mercado, el Estado o la sociedad; siendo el mercado quien domina, tema que se ha

analizado en el documento a través de la tensión capital-trabajo y su dominio sobre la producción de subjetividad.

El autor resalta como importante el debilitamiento de la familia y la comunidad en este rol, recalcando “la baja capacidad para cumplir las funciones tradicionales de socialización e integración social.”(Katzman, R.; 1999:11)

Realiza una clasificación de los distintos tipos de vulnerabilidad, -los vulnerables a la marginalidad, quienes se encuentran más cerca de la marginalidad que de la pobreza, se puede decir que sobreviven con escasos recursos en su vida cotidiana; los vulnerables a la pobreza, estas personas participan de las instituciones de trabajo y conocimiento, pero son vulnerables a los cambios en el mercado laboral dadas las innovaciones tecnológicas, y los vulnerables a la exclusión de la modernidad. (Katzman, R.; 1999)

Los participantes del programa de cooperativas sociales se caracterizan por estar en mayoría, en esta zona de vulnerabilidad, y en minoría en la zona de desafiliación<sup>17</sup>. (Dato este último, que se revela de la práctica como técnica en el Departamento) Lo que sería de acuerdo a Katzman, el que la mayoría es de una vulnerabilidad que se acerca a la pobreza y la minoría de una vulnerabilidad que se acerca a la marginalidad.

Lo que distingue a los participantes es que si bien se encuentran sin trabajo, ya sea en forma reciente o no, si sostienen lazos con la comunidad, mantienen algún tipo de vínculo con organizaciones sociales, o son agentes comunitarios o participan de actividades en organizaciones barriales, o han participado de sindicatos, etc. Pero esto no es particularidad de todos los participantes sino de algunos, y puede favorecer el aprendizaje de todos los integrantes, o en ciertos casos obstaculizarlo.

Las familias de los socios cooperativistas desarrollan diferentes estrategias de supervivencia. Estas se definen en función de las experiencias vividas tanto personales como grupales de los integrantes de las distintas familias. De acuerdo a Nelly Nucci, las estrategias de supervivencia se construyen en base a los “modos de resolución aprendidos en sus trayectorias de vida que forman parte de los habitus<sup>18</sup> personales y

---

<sup>17</sup> También existe un porcentaje de cooperativas sociales, -reducido- integrada por personas con trastornos de salud mental, el cual debería discutirse a que zona pertenecen, ya que presentan mayor dependencia, etc., necesitan más redes de apoyo; pero no eso objetivo de esta investigación).

<sup>18</sup> Habitus: “Principio generador de estrategias que permite a los agentes enfrentarse a situaciones imprevistas y siempre cambiantes ...un sistema de disposiciones duraderas y transferibles que, integrando experiencias pasadas funciona en todo momento como una matriz de percepciones,

familiares”....(Nucci, N. 2005:189) De esta manera los cambios en los socios cooperativistas también tienen impacto a la interna del grupo familiar, no solo desde lo económico sino desde las herramientas que brinda en cuanto a lo social.

A veces puede suceder que ese cambio no se traduzca en algo positivo. Si tomamos en cuenta que la mayoría de integrantes de cooperativas sociales son mujeres, un 61%, y que por lo común la inserción en el mercado laboral de las mujeres es caracterizada por la fragilidad y la vulnerabilidad según Nucci (2005), y a esto sumamos su rol estrecho con el mundo de lo privado, es algo a no descuidar en el PCS. Con esto nos referimos, a la ausencia aún, de un sistema de cuidados que fortalezca a la familia. Que logre revertir los cambios de esta como institución, que se traducen en una mayor carga para el rol femenino, el aumento de los hogares con mujeres jefas de hogar, más su salida al mundo del trabajo, y las características que a veces este trabajo asume.<sup>19</sup>

Si bien se logra cierta estabilidad en la forma de trabajo que caracteriza a las cooperativas sociales, -lo que mejora la calidad de vida de los trabajadores, cuestión que se desprende de las entrevistas-, existen muchas dificultades que hacen a los distintos factores que venimos enumerando como ser, la no diversificación de los rubros, obstáculos para realizar una gestión con autonomía, no tener en cuenta el capital social etc., cuestiones que hacen a la necesidad de una mejora en la calidad del trabajo.

Ya nos hemos referido a la necesidad de mayor y mejor capacitación en cuanto a los rubros a ofrecer, la calidad el empleo tiene relación con esto último; además de dar la posibilidad de generar círculos virtuosos, que en base a mapas productivos, puedan traducirse en Programas de Desarrollo de Proveedores.

Hemos planteado un análisis que puede ser considerado para comprender como se dan los procesos de aprendizaje en una cooperativa social, cómo se moviliza el capital social y entonces cómo ambas cuestiones posibilitan la integración socio laboral de las personas a través de las cooperativas sociales. Entendemos que si bien existe una integración, podría ser mejorada en muchos aspectos, y que su estado actual tiene que ver con los tiempos que llevan los procesos tanto a nivel macrosocial como a nivel mesosocial. Tantos factores estructurales como coyunturales inciden en el fenómeno. Si

---

apreciaciones y acciones y hace posible el alcance de infinitas y diversas tareas.”(Bourdieu, P y Wacquant, 1995).

<sup>19</sup> Actualmente se está en elaboración y se ha comenzado hace unos años la discusión sobre un Sistema Nacional de Cuidados con la participación de diversos actores sociales y el estado a través de múltiples dependencias públicas.

bien se necesitan garantías que abran puertas desde un nivel más macro, se pueden ir generando caminos desde lo local, a la espera de que en algún momento se acompasen los tiempos, y que la calidad obtenida supere la actual.

## Reflexiones finales.

*“... nombrar, decir quién ha hecho que, designar el blanco, es una primera inversión del poder, es un primer paso para otras luchas contra el poder.” M, Foucault.*

Las fábricas sin patrones denuncian a través del dispositivo, invierten el poder.

Las Cooperativas Sociales son empresas sin patrones; nos hemos referido a las distintas tensiones que las atraviesan, como líneas de singularización, que nacen en oposición a lo preestablecido, la “cultura capitalística”. Siguiendo a Foucault, el poder está en todos lados, no sabemos quién lo ejerce, pero sabemos quién no lo tiene. El desafío del trabajador social está en apoyar este movimiento de modo de no permitir habilitar un mismo poder tan sólo con un cambio de titular. (Foucault, 1981).

Quebrar con la naturalización de una lógica que funciona de modo de que los que tienen el poder y el saber, son quienes crean e innovan. El quebrar con esto implica que todos puedan recuperar esas capacidades de innovación y creación.

**Éstas logran que los cooperativistas participen del mundo del trabajo de manera diferente** a la forma de participación que venían teniendo. Mejoran la calidad de vida de las personas y sus condiciones de trabajo, las personas reproducen una subjetividad en la cual el empoderarse tiene parte. Esto repercute también en las familias de los socios cooperativistas, las mejoras inciden a la interna del núcleo familiar, aportan a la mejora de la calidad de vida de todos, y transforman lo que puedo significar estrategias de sobrevivencia a corto plazo en la posibilidad de poder proyectarse al mediano y largo plazo, y tener planes de futuro.

Por otro lado, se detectan obstáculos en los procesos de aprendizaje, que debilitan el fortalecimiento de las mismas. La herramienta se desvirtúa, en parte, debido principalmente a la falta de autonomía en la gestión, que impide hacer proceso en el aprendizaje. Es necesario construir otra imagen de las cooperativas sociales y esto, entendemos sólo es posible, a través de la generación de espacios comunes de lucha, donde puedan articular intereses, y generar sinergias. Lo local es privilegiado para ello. Desde el Programa sería quizás una medida el implementar una metodología de intervención en desarrollo humano.

Para esto deben darse ciertas condiciones en el abordaje de lo grupal, de lo cual sólo destacaremos la importancia de desatar los nudos que genera el poder del capital,

este que muchas se torna invisible, se traduce en irregularidades, domina las relaciones, produce determinada subjetividad, el abordaje con los grupos nunca puede perder de vista esta perspectiva, cómo se da el componente económico en relación al componente social, y qué tipo de subjetividad se está reproduciendo.

Sólo después de esto se puede trabajar sobre lazos de cooperación, fuente de capital social, capital social en marcha, y podemos pensar en un crecimiento basado en el desarrollo humano.

Por tanto, proponemos una Metodología de Intervención en Desarrollo Humano que debe tener como centro el desarrollo de la persona, con eje en determinados componentes, como ser, la movilización de capital social en lo local. Esta implicaría estudios en el territorio (mapeos productivos), para poder lograr que las cooperativas se especialicen en lo que va a ser necesario al mediano y largo plazo en lo relativo a la producción, e ir generando lazos de reciprocidad en la comunidad. La articulación de los actores en territorio, la sensibilización sobre un buen uso de la herramienta, el compromiso con un ser humano mejor son las condiciones necesarias para lograr un cambio y mejorar lo hecho hasta el momento. Para esto deben irse creando los espacios necesarios y fortaleciendo los ya existentes. Se presentan para las cooperativas sociales los siguientes desafíos en la gestión, como principal, llevar adelante una gestión basada en el desarrollo de la persona como ser humano, que el gobierno sea participativo y que basado en el principio de democracia, genere las condiciones para que existan los instrumentos de participación necesarios donde se escuche la voz del colectivo. Además la planificación estratégica, es fundamental. Un registro económico y social, transparente, que permita llevar adelante una planificación con base en lo que hace a la cooperativa diferente como empresa, fomentando lazos de reciprocidad entre socios y demás cooperativas, y comunidad, movilizándolo Capital Social.

Las cooperativas sociales observadas a través de dispositivos, las vemos en movimiento, así su alcance en cuanto a la integración de las personas en situación de vulnerabilidad se va logrando y a medida que se superan limitantes se continúa redefiniendo el proyecto.

*Cuando se logran desatar los nudos que naturalizan ciertas lógicas de corte tradicional, propios de las empresas capitalistas, se inician en las cooperativas sociales procesos de aprendizaje que conducen a una real autonomía.*

En cuanto a la gestión democrática, planificada y transparente, conjuntamente con su integración al tejido social a través de la movilización de capital social, lleva a un real empoderamiento de las personas, logrando o estando en camino de, consolidar proyectos exitosos. Es un largo camino por recorrer y muchas veces es necesario el apoyo técnico codo a codo, con las dificultades institucionales que esto trae aparejado.



## ANEXO METODOLÓGICO

### **Tema.**

Las Cooperativas Sociales en Uruguay y su integración socio-laboral.

### **Problema de investigación.**

Límites y alcances en la integración socio-laboral de sectores vulnerables a través de las cooperativas sociales como herramienta.

El presente trabajo se basa en dos ejes de análisis:

1. Explorar cómo se dan los procesos de aprendizaje en torno a la herramienta.
2. Profundizar en qué medida las cooperativas sociales como herramientas integradoras contribuyen a movilizan el capital social de los sujetos que forman parte de ellas.

¿La movilización de capital social y los procesos de aprendizaje dados por los cooperativistas, contribuyen a que se dé un cambio en el posicionamiento subjetivo de los sujetos participantes, posibilitando su integración socio-laboral?

Consideramos que existe integración socio-laboral en la medida que la herramienta permite el logro de un ingreso a los trabajadores que los posibilita a acceder a bienes y servicios básicos, en que estos movilizan su capital social, y en que, la cooperativa se constituye como espacio donde los individuos tienen la posibilidad de ejercer sus derechos como ciudadanos.

*“La participación en tanto sujetos de derecho, significa el poder de las personas para incidir en los asuntos que le incumben, concretamente en la mejora de sus propias vidas y de sus comunidades. Cuando la participación es activa, se construye ciudadanía.”* (MIDES, 2012:14)

La organización cooperativa implica muchas posibilidades en relación al desarrollo de competencias colectivas. El cooperativismo en sí mismo implica el desempeño de capacidades tanto individuales como colectivas que se constituyen en el tiempo como ventajas competitivas. Los mecanismos que implican una gestión basada en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, igualdad, equidad, solidaridad, se transforman en valor agregado para el alcance de eficiencia y competitividad.

## **Objetivos de Investigación.**

### **Objetivo General.**

*Determinar cuáles son los factores que posibilitan u obstaculizan la integración socio-laboral de los sujetos cooperativistas, como integrantes de una cooperativa social.*

### **Objetivos Específicos.**

- Analizar los procesos de aprendizaje y si estos conducen a un cambio en el “posicionamiento subjetivo” de los sujetos cooperativistas.
- Conocer si las cooperativas contribuyen a acrecentar el capital social de los sujetos que las integran.

El tipo de estudio realizado es de carácter exploratorio, ya que pone acento en explorar más que en confirmar el dato, y de acuerdo a los objetivos planteados se realizará una estrategia de investigación de corte cualitativo. Considerando que se apunta a conocer las distintas experiencias de los sujetos cooperativistas en cuanto a la concreción y desarrollo de su emprendimiento, los datos a recolectar se obtuvieron de la realización de entrevistas en profundidad a informantes. A su vez se complementaron con datos cuantitativos provenientes de informes de la Dirección de evaluación y monitoreo (DINEM<sup>20</sup>) y del Departamento de Cooperativismo del MIDES, así como de datos que surgieron de la práctica como técnica inserta en el Departamento. Se considera informantes a quienes poseen información relevante sobre los temas a

---

<sup>20</sup> Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo

abordar, las personas de mayor trayectoria dentro de las cooperativas sociales, por lo tanto socios fundadores, pueden brindar una visión a lo largo de todo el proceso con sus distintos momentos.

El universo de estudio está formado por todas las cooperativas sociales formadas en el Programa de Cooperativas Sociales, siendo la unidad de análisis cada cooperativa social.

De acuerdo a Fred N. Kerlinger, *“La entrevista es una situación interpersonal ‘cara a cara’ en la cual una persona, el entrevistador, hace a la persona entrevistada, el encuestado, preguntas diseñadas para obtener respuestas pertinentes al problema que se investiga.”* (Kerlinger, 1988:499).

Según Valles, en técnicas de investigación cualitativas, el concepto entrevista en profundidad hace referencia a varios tipos de entrevistas, las realizadas en la presente investigación se adecuan a las entrevistas basadas en un guión. (Valles, 2007:180) De las definiciones mencionadas en su libro, acordamos con la del sociólogo Luis Enrique Alonso (1994:225-226), ha definido las entrevistas en profundidad como procesos comunicativos de extracción de información, por parte de un investigador. Dicha información se encuentra en la biografía de la persona entrevistada: *“esto implica que la información ha sido experimentada y absorbida por el entrevistado y que será proporcionada con una orientación o interpretación que muchas veces resulta más interesante informativamente que la propia exposición cronológica o sistemática de acontecimientos más o menos factuales.”* (Valles, 2007:194)

Los criterios de selección de los entrevistados fueron dos: que se tratara de socios fundadores integrantes de las cooperativas, y que fueran cooperativas de diferentes períodos de fecha de formación. Por lo tanto se entrevista a socios fundadores de cuatro cooperativas, cuyas fechas fundacionales son los años 2007, 2009, 2010 y 2013.

Aplicamos el muestreo teórico, quedando abierta la posibilidad de adicionar entrevistas si no se alcanzara la saturación teórica, esto no fue necesario ya que se alcanza la saturación con la cantidad inicial de entrevistas. (Valles, 2007:214)

Esto nos permite conocer qué proceso han hecho cooperativas que han alcanzado distintos grados de madurez en cuanto a su proyecto, en diferentes momentos de implementación del Programa de Cooperativas Sociales.

Para la realización de las mismas se confeccionó una pauta guía de las entrevistas, organizándolas de acuerdo a tres grandes dimensiones: caracterización de la cooperativa, perfil del socio, y aprendizaje formativo laboral: capital social, cultural y relacional. Se busca no perder de vista los ejes temáticos, manteniendo libertad para alterar el orden de preguntas, agregar las que se consideren necesarias.

### **Características de las entrevistas.**

La totalidad de las entrevistas fue realizada en los distintos lugares de trabajo de las cooperativistas, durante su horario de descanso. La recepción de los entrevistados fue buena, no hubo resistencias y se mostraron receptivos. Se entabó en primera instancia contacto telefónico, pautando día, hora, y lugar de realización, luego se pudieron realizar las mismas sin inconvenientes. Las entrevistas duraron en promedio 45 minutos cada una, algunas alcanzaron la hora. En el encuadre de la entrevista se les informa que esta es anónima, y que su objetivo es obtener información relevante para la realización de mi tesis de grado de la Licenciatura en Trabajo Social, que quizás sirva como aporte para profundizar en el conocimiento ya formado sobre cooperativas sociales.

Quizás mi vínculo como técnica del MIDES en algunos casos sesgó la información. Se pudo omitir información y quizás mi rol actuó como propulsor de la misma, en algún caso. (Una de las características en cuanto al rol de entrevistador con las cooperativas es el nunca haber trabajado con ninguna de ellas).

La edad de los entrevistados oscila, entre los 40 y 55 años, una mujer y tres hombres.

Los Cooperativistas como se menciona anteriormente corresponden a cooperativas de distintos años de formación: COOMI, 2007; 26 de agosto, 2009; SERVICOOOP, 2010; 28 de junio, 2013.

<b>ENTREVISTADO/A</b>	<b>SEXO</b>	<b>RANGO DE EDAD</b>	<b>COOPERATIVA</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>
1	F	40-55 AÑOS	SERVICOOOP	4 AÑOS
2	M	40-55 AÑOS	COOMI	7 AÑOS
3	M	40-55 AÑOS	26 DE AGOSTO	5 AÑOS
4	M	40-55 AÑOS	28 DE JUNIO	1 AÑO

## Bibliografía.

- Antunes, Ricardo; Revista Theomai. *Estudios sobre sociedad y desarrollo*. N° 19. 2009.
- Arriola, J. y Vasapollo. *El conflicto capital trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial*. L. Lan Harremanak/12 (2205-1) (17-42)
- Bertullo, Jorge. *El Cooperativismo en Uruguay. Red Universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo. Procesos Asociativos*. Unidad de Estudios Cooperativos. Universidad de la República. SCEAM. 2003.
- Etkin, Jorge (2007), *Capital Social y valores en la Organización Sustentable. El deber ser, poder hacer, y la voluntad creativa*. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Fernandez, Juan E., Protesani, Ana Luz. *Psicología Social: subjetividad y procesos sociales*. Psicolibros Universitario. 2008
- Filgueira, Fernando; *Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latiana*. Cepal- Serie de políticas sociales N° 135. 2007.
- Foucault, Michel; *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Alianza Editorial. Madrid. 1981
- Giorgi, Víctor (2003) *La construcción de la subjetividad en la exclusión*, Seminario: Drogas y exclusión social Encare RIOD Nodo Sur, Ed. Atlántica 2006 Montevideo.
- Granovetter, Mark S. (1973). *The strength of weak ties*, en American Journal of Sociology; vol 78, n° 6. (pp. 1360 - 1380). Traducción: M<sup>a</sup> Ángeles García Verdasco
- Guattari, Félix; Rolnik Suely; *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Creative Commons. 2006.
- Guattari, Félix (1991): *El devenir de la subjetividad. Conferencias, Entrevistas, Diálogos*. Dolmen Ediciones. Caracas. Santiago de Chile.
- Harvey, David; *La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu Editores. 1990.
- Katzman, *Activos y estructuras de oportunidades. Estudios sobre las raíces de la vulnerabilidad social en el Uruguay*. 1997
- Kaztman, R.; *Activos y estructuras de oportunidades. Estudios sobre las raíces de la vulnerabilidad social en Uruguay* CEPAL. 1999.
- Kerlinger, Fred N. *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill/Interamericana de México. 1988.

- Netto, J. P. *Uma face contemporânea da barbarie*. Revista Novos Rumos. 2013. marilia.unesp.br. 2013.
- Midaglia, Carmen; *Introducción Revista Uruguay de Ciencia Política*. N° 22. Ed ICP-Montevideo. 2013.
- Martinez, Jorge Coque. *De la Eficiencia Cooperativa. El gobierno participativo desde una perspectiva sistémica. Acciones e investigaciones sociales*. Número 18. Nov. 2003.
- Lin, Nan; *A network Theory of Social Capital*. Duke University. April 2005
- P. de Quiroga Ana, *Enfoques y perspectivas en psicología social. Desarrollos a partir del pensamiento de Enrique Pichón-Rivière*. Ediciones cinco. 1994.
- Pizzorno, Alejandro. "El Capital Social. Instrucciones de uso." Fondo de Cultura Universitaria. 2001.
- Valles, Miguel S. *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Ed. Síntesis Sociología. 2007. Montevideo, Uruguay.
- Putman, R.; (1993), *El Capital Social y la Vida Pública*.
- Pichon Rivière, Enrique. *Teoría del Vínculo*. Ed. Nueva Visión. 1985. Buenos Aires, Argentina.
- Razeto, Luis. *Las empresas alternativas*. Nordan Comunidad. Montevideo. 2002.
- TIRIBA, Lía y DE JESUS, Paulo; *Cooperación, en la otra economía*. CA-TTANI, Antonio David. Editorial Altamira. Buenos Aires.2004.

## Fuentes Documentales.

- Bourdieu, Pierre; “*Notes provisoires. Le Capital Social. Actes de la recherche en sciences sociales. Vol 31*” 1980.
- Cuadrado, Soledad; “*La generación de autonomía en cooperativas sociales y su relación con el Estado. Límites y posibilidades.*” Tesis de grado. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR. 2011.
- *Cooperativas Sociales. Resultados de Evaluación. División Evaluación-Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo.* Documento de Trabajo Número 20. MIDES. 2013.
- DESC 3. *Documentos relevantes en los ámbitos internacional y nacional sobre derechos económicos, sociales y culturales.* MIDES. 2012.
- Dubroca Lucrecia, “*Configuración de un apolítica pública. Desafíos, tensiones, y contradicciones de la política social de Cooperativas Sociales.*” 2012. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR.
- Fernández, Ana María; López, Mercedes. *La vulnerabilización social: tensiones entre la destitución subjetiva y la potencia colectiva.* XI Anuario de Investigaciones, Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA, 2003.
- Fernández, Ana María; López, Mercedes. *Revista Nómada*, Número 26, octubre 2005
- Fontes Moreno, Hector Omar; “*Junco y totora en Ciudad del Plata: estudio de caso de la cooperativa social bañados del Tigre.*” 2011. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR.
- GAIGER, Luiz I. *A economia solidária diante do modo de produção capitalista.* 2002.
- Molina, Carlos Gerardo. *Universalismo básico. Una nueva política social para América Latina.* 2010.
- Molina, Maria Cecilia. “*Cooperativas Sociales: ¿nuevas heramientas para el fortalecimiento de los derechos de los ciudadanos? El caso de la cooperativa social COOMI.* 2011. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR.
- Notaro, Jorge; *Política económica, actores sociales y cambio político.* Serie ponencias del Taller pt 04/10. Grupo Interdisciplinario “Estado, Sociedad y Economía” en los siglos XX y XXI (GIESE 2021) de la UDELAR. Uruguay 2010.

-Techera, Joana; “*Cooperativas Sociales del MIDES: Una mirada sociológica*” 2013. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Sociales UDELAR.

-Olivares, Marcelo; Rivas, Rodrigo; Tesis de Grado, *La labor del apoyo psicosocial en un programa para la superación de la extrema pobreza: la mirada de los promotores sociales del Programa Puente*. 2006. Universidad de Chile.

-Poletti, Ma. Pía; “*Que les ofrece la voz del sistema?: cooperativas sociales. La economía social, en el marco del Sistema Capitalista: un enfoque desde la integración social.*” 2013. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR.

-Spear, R. (1999) Ponencia: *La ventaja Cooperativa*. Publicación del centro de estudios Sociología del Trabajo. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

- Vulnerabilidad y exclusión. *Aportes para las políticas sociales*. Uruguay Social. Vol. 5. MIDES. 2005.



## **Anexos.**

### **Pauta guía de entrevista.**

#### **1) Caracterización de la cooperativa.**

-¿Cómo describiría en líneas generales a su cooperativa. Características del surgimiento.

-¿Con qué clientes cuentan y como es el relacionamiento con los mismos.

-¿Cómo se organizan el trabajo? ¿Tienen encargado? ¿Cómo deciden la división de las tareas?

-Frecuencia de asambleas, que comisiones tienen y cómo funcionan. ¿Existe alguien que lidere el grupo? Que decide el consejo directivo y que la asamblea? ¿Se considera que las asambleas sean participativas?

¿Integra alguna Comisión? De contestar que sí, ¿cuál?

¿Tienen conflictos? ¿De qué tipo? ¿Como los resuelven?

¿Cómo es el relacionamiento con otras cooperativas? ¿Existe? ¿Y con otras organizaciones? ¿Están asociados a la federación?

¿Tienen excedentes? ¿En qué los han invertido? ¿Y el 20%?

¿Qué piensa del futuro de la cooperativa? ¿Cómo se proyectan?

¿Cómo se organizan el trabajo? ¿Tienen encargado? ¿Cómo deciden la división de las tareas?

#### **2) Perfil del socio:**

¿Cómo definiría el ser socio cooperativista.

¿Con que experiencia laboral cuenta al ingreso a la Cooperativa? ¿Le han sido útiles para el integrar una cooperativa?

¿Cuál era su situación laboral antes de ingresar? Cuál es su experiencia laboral?

¿Qué diferencias encuentra en las experiencias laborales anteriores y las actuales?

¿Cuál es el último nivel de estudio que alcanzó?

¿En qué año ingresó a la Cooperativa, que motivos lo impulsaron?

**3) Aprendizaje formativo-laboral: capital social, cultural y relacional.**

¿Qué piensa hoy, acerca de la decisión de integrar una cooperativa. (También conocer opinión del antes y el después. Conocer lo positivo y lo negativo de integrarla.)

¿Que valores considera sustentan la gestión de su cooperativa?

¿Que ha aprendido a través de la misma?

¿Qué dificultades encuentran en el aprendizaje del ser cooperativista?

¿Ha participado de instancias de negociación con clientes?

¿Ha conocido personas nuevas desde que integra la cooperativa?

Si, si, ¿con que frecuencia se encuentran?

¿Cómo definiría esa relación?

¿Si tuviera la oportunidad de otro trabajo y dejar la cooperativa, cumpliendo la misma tarea a igual remuneración, qué haría?

## **Entrevistas.**

### **Caracterización de la cooperativa**

**-¿Cómo describiría en líneas generales a su cooperativa. Características del surgimiento.**

-Bueno, yo la describiría como una cooperativa que arrancamos muy bien al principio, a pesar de que éranos siete personas solamente y que con la llegada de nuevos socios, no ha sido muy buena la experiencia. Esa es mi opinión.

**-¿Con que clientes cuentan y como es el relacionamiento con los mismos.**

-Tenemos por el momento nada más que dos, porque no hemos salido a buscar, y muy bueno, tanto la UTE, como ANCAP.

**-¿Cómo se organizan el trabajo. ¿Tienen encargado? ¿Cómo deciden la división de las tareas?**

Si tenemos encargado, y tenemos el presidente de la cooperativa que más o menos, se busca a la gente. Bueno nosotros somos dos mujeres y desde el principio ya sabemos las tareas que tenemos que hacer, aunque variaron mucho porque antes éramos siete, ahora somos catorce, son más hombres y solamente siempre dos mujeres. Entonces otras tareas que realizábamos ahora no las realizamos mas, nos dedicamos por ejemplo a otras cosas. Por ejemplo nos dedicamos a puertas, ventanas que estaban con mucha pintura, nosotros tuvimos que limpiarlas dejarlas toda la madera, ventana, puertas, el galpón de al lado también. Y después nos encargamos de la limpieza, de mantener limpio el lugar, que no nos corresponde pero lo hacemos igual.

**¿La división de tareas quien la define?**

El encargado y el presidente

**¿Y consultan a la cooperativa?**

-Consultan a la cooperativa porque hay gente que tiene más experiencia en una tarea y otros menos, entonces por eso distribuyen el trabajo. Las que no entramos nunca en eso somos nosotras, que sabemos ya de entrada lo que tenemos que hacer.

**-Frecuencia de asambleas, que comisiones tienen y cómo funcionan. ¿Existe alguien que lidere el grupo? Que decide el consejo directivo y que la asamblea? ¿Se considera que las asambleas sean participativas?**

-Tenemos asambleas mas o menos, una vez al mes, a no ser que sea algo urgente y nos reunimos en el momento, lo hacemos rapidito por tema tiempo y trabajo.

-Las comisiones son consejo Directivo, creo dos fiscales y ta. No tenemos otras comisiones.

**-¿Quién lidera el grupo?**

Yo para mi quien lidera el grupo el que era anteriormente presidente, que ahora cambio es una persona que tiene mucha capacidad intelectual, sabe mucho con la computadora, cosa que no sabemos nosotros, es una persona muy abierta de mente entonces por lo general es el.

**-¿Qué es lo que decide el consejo Directivo y que decide la asamblea?**

El Consejo Directivo, se reúnen las personas y deciden sobre temas de dinero, vales, compras, y después eso se hace una reunión general y se le comunica al resto de las personas si están de acuerdo o no, que hay que comprar esto, calzado, ropa, herramientas, etc..

Porque por ejemplo tuvimos el caso de que nos robaron dos veces y hubo que decidir sobre que herramientas se compraban, porque fue mucho el robo y seguido. Si nos robaron a nosotros, robaron en frente y en otro lado también. Esto es rarísimo, siendo que nosotros somos empleados de acá y nos revisan el bolso cuando salimos, no entiendo.

**-¿Hay algo específico que se trate asamblea?**

No, no, más bien, ahora, por ejemplo, se trata el tema que tenemos con UTE, hace dos años que estamos con UTE y hacemos obras puntuales de electricidad y sanitaria, y bueno se convoca mucho por ese tema porque, no es un trabajo redituable, que te deje plata, entonces no sabemos qué hacer. Entonces dos por tres se consulta y eso, ese tema.

**-¿Te parece que las asambleas de la cooperativa son participativas?**

No, no, hay mucha gente que no participa, está presente pero no opina, después incluso mucha gente joven, no todos pero a algunos jóvenes les da lo mismo, se sientan y se ponen a mirar la computadora y no atienden nada.

**-¿Integra alguna Comisión? De contestar que sí, ¿cuál?**

Yo cuando empecé acá fui secretaria y a su vez,...mi compañera tesorera, pero como ella tenía ciertas dificultades con el tema de llevar los números, yo hacía las dos tareas. Después yo renuncié al cargo de secretaria, y ahora me pidieron de vuelta y no sé si voy a ser secretaria, tengo miras de ser tesorera.

**-¿Ahora tienen elecciones entonces?**

Ya tuvimos...estamos en eso ahora, porque me postularon mis compañeros para secretaria, y ayer me llamaron y me dicen que si quería ser tesorera, y yo estaba con mi esposo, y así que no tengo ningún problema. Voy a agarrar una cosa sola, las dos no puedo. Voy a consultar con algún compañero, lo que pasa es que nadie quiere tener responsabilidades.

**-¿Tienen conflictos? ¿De qué tipo? ¿Como los resuelven?**

No, no veo, lo único que yo veo es que no hay comunicación. Y falta de participación.

El tema de la comunicación es muy complejo, porque yo pienso una cosa y yo la digo, y intervengo en las reuniones pero hay muchos que dicen y después no, llegado el momento no lo comunican y no hablan nada se quedan callados la boca.

Y después siempre hay alguna palabra,...porque fíjate la cooperativa te dice la palabra cooperar, si yo veo que hay algo mal, que no me gusta, lo tengo que decir, cuando no estoy de acuerdo en algo, y lo mismo le pasa a aquel y al otro, pero si todos nos callamos llegamos a un momento que la cosa no da para más.

Ayer hubo un asamblea, una reunión, que yo no pude venir, porque tengo problemas con mi esposo, y aparte quería estar hoy para estar contigo, y bueno salieron muchas cosas que las tenían guardadas, ahora estamos esperando que venga el presidente que hoy no se presento,

**-¿cosas como?**

-Y bueno eso que la gente no se comunica, que no están de acuerdo con ciertas cosas, ayer se largaron un poco, pero hoy no vino el presidente, porque hoy había que tomar una decisión de la tesorera, porque el muchacho renuncia no quiere estar, es uno nuevo, va a ser dos meses y no quiere saber de nada, bueno y hay que tomar una decisión, la mayoría dijo que sí, pero hay que esperar que estén todos.

**-¿Cómo es el relacionamiento con otras cooperativas? ¿Existe? ¿Y con otras organizaciones? ¿Están asociados a la federación?**

Muy bueno, nosotros hemos ayudado a dos cooperativas, había una cooperativa que estaba para formarse y que no podía entrar a Ancap porque le faltaba mucho papeleo, la hormiguita y nosotros los tomamos como empleados de nosotros, así ellos podían realizar su trabajo, después cuando ellos terminaron los tramites y eso se independizaron, los dejamos y después otra cooperativa. Una empresa que estaba trabajando del otro lado de ALUR, y cerro dejando empleados sin trabajo, entonces nosotros los tomamos como empleados de nosotros, mientras ellos hicieron todo el proceso para ser cooperativa, y bueno cuando ellos se formaron, ellos ahora son Nueva Vida, Nueva Vida se llaman, están acá en frente.

**-¿Están asociados a la federación?**

-No yo he averiguado para ir pero no se que están esperando, dos veces averigüe para hacernos socios si, si.

**-¿Tienen excedentes? ¿En que los han invertido? ¿Y el 20%?**

-No lo hemos invertido en nada. La primera vez que hubo un excedente se utilizo para unas personas que necesitaban cosas para su casa, y después esas personas pagaron a la cooperativa, lo que se les prestó, se les dio en cuotas muy bajas.

**¿Qué piensa del futuro de la cooperativa? ¿Cómo se proyectan?**

Emm, buena pregunta, o sea, sino cambia un poquito algunos temas no le veo mucho futuro, eee, por ejemplo la indecisión del presidente, es una persona buenísima, pero no tiene mucha firmeza para las decisiones. ¿Entendes?, entonces si él no toma decisiones drásticas. Una persona al frente de una cooperativa tiene que tener mucha firmeza para hacer cumplir muchas cosas, todas las decisiones de la cooperativa, y el estatuto, que nos regimos por un estatuto, que para eso se hizo y tenes que respetarlo. Buenos, esas

decisiones el presidente, no tiene mucho, es muy flexible, entonces eso genera desacuerdo entre los compañeros, porque por ejemplo tenemos un horario de entrada a las 7 de la mañana, pero tú no puedes venir todos los días a las 9, yo me levanto cuatro y media con todos los problemas que tengo y vengo igual, yo cumplo mi trabajo, y me voy a la hora indicada y hago mi trabajo, ¿entendés?, entonces yo, al menos pido respeto de mis compañeros, y que hagan lo mismo. Tú puedes venir un día tarde, pero no todo el año. Entonces si tu no tenes un a firmeza, los estatutos marcan que tu tenes un horario para llegar, un reglamento de trabajo.

**-el reglamento de trabajo.**

-Si el reglamento de trabajo, y tenes que tener una sanción sino lo cumplís, y las sanciones nunca se cumplieron, es como que no existe, yo por eso lo veo mal.

**-¿Te parece que hay algo en el reglamento que refleje el ideario cooperativista?**

No si hay si, cuando un compañero tiene un problema todos te apoyan,

**-eso esta en el reglamento?**

-No eso no es algo personal, pero es algo importante, porque cuando tu tenes problemas, aunque sea fuera del trabajo, si vamos al caso uno pasa muchas más horas en el trabajo que en la casa, entonces es bueno que sientas que tu compañero te apoyen.

**Perfil del socio:**

**-¿Cómo definiría el ser socio cooperativista?**

Yo lo defino como algo muy bueno, porque nos trae muchas ventajas, fundamentalmente en nosotros personas mayores, que ya tenemos problemas que no nos toman en ningún lado, la cooperativa no te pone límites y tenes beneficios muy buenos, como ser en la cooperativa del BPS te hace muy pocos descuentos, y vos, ya al estar trabajando y tener algo firme, vos tenes acceso a un préstamo, a comprarte algo, viste.

-De todas menos de esto, pero el Mides nos dio una mano enorme, que yo no tengo como agradecer al Mides todo lo que hizo por nosotros, porque los siete que estamos acá fuimos a anotarnos cuando el Mides pidió gente para Uruguay Trabaja, allí fue donde nos conocimos y tuvimos ocho meses trabajando con el Mides, que entramos como rubro en la construcción. Bueno y ahí nos empezaron a dar clase, en mayoría a las

mujeres porque los hombres, por lo general alguna noción tienen, después cuando hacía unos seis meses que estábamos en el Mides, la ONG nos dijo si no teníamos interés en formar una cooperativa, con el Mides trabajamos en el Clínicas en el Pasteur, y en el español y otros compañeros trabajaron en el Portal azul, la mitad, Cuando se nos propuso éramos 34 personas interesadas en formar una cooperativa, Y bueno se dividió una parte quería ser guarda parque y nosotros seguimos común el tema de la construcción, quedamos siete personas. Después el Mides nos formó, el tema de albañilería y después del Mides nos dieron una guía de trámites, hicimos proceso de formación.

**-¿Cuál era su situación laboral antes de ingresar?Cuál es su experiencia laboral?**

La experiencia de vida que tenes en cada caso que vas a trabajar porque todos son distintos. Yo por ejemplo, nunca había trabajado con gente tan necesitada, como había en Uruguay trabaja, nunca había visto gente que no tenía para comer, yo tenía problemas pero no llegué a ese extremo. Y el compañerismo que se genera, que tu llevas un mate, otro una galletita y lo compartís con tus compañeros, Que de repente en otro lugar no lo ves, porque es otra forma de trabajo y otra forma de vida.

**-¿Y el cambio a la autogestión en relación a otros trabajos dependientes?**

No me costó, me parece muy positivo para mí, y para todos. Y o al menos me siento como que yo saque la lotería, gracias a esto tenemos independencia yo hoy en día puedo mantener mi casa.

**-Claro, pero la forma de autogestión, no es lo mismo sacar el trabajo adelante uno, que ir a trabajar e irte....**

Algunos nos cuesta y a otros no, la mayoría somos gente que va para adelante.

**-¿Qué diferencias encuentra en las experiencias laborales anteriores y las actuales?**

En la actividad privada con patrón te controlan continuamente, yo he trabajado en casas de familia, en fábricas, en campo carpiendo, he tenido muchas experiencias, he salido a vender a la calle, a la feria, he aprendido cursos, y me he llevado a mi casa todo eso.

En la cooperativa te manejas de otra manera porque sos más independiente sos patrón y empleado entonces te manejas de otra manera.



Siempre tenes que cuidar el trabajo, mi razonamiento es que como vos sos patrón tenes que cuidar más el trabajo, lo que aportas a tu casa depende del trabajo que tengas, tenes que rendir mas.

**-¿En qué año ingresó a la Cooperativa, que motivos lo impulsaron?**

En setiembre del 2010.

**Aprendizaje formativo-laboral: capital social, cultural y relacional.**

**¿Qué valores considera sustentan la gestión de su cooperativa?**

-El esfuerzo para salir adelante, del que el trabajo se cumpla, de que las cosas se tienen que hacer muy bien, y después de cada paso que tenes que dar lo tenes que pensar muy bien, porque un paso en falso, fuiste perjudica a todos.

**¿Qué ha aprendido a través de la misma?**

Muchísimo, nunca me imagine que podría picar una pared cargar una volqueta, que podía hacer material, que podía reciclar mi propia ventana, ....me parecía imposible reciclar un mueble..

**Y de la gestión cooperativa?**

Y he aprendido mucho porque yo soy un apersona que vengo de una familia muy pobre, y con poca escuela y yo me siento orgullosa de lo que he hecho a hasta ahora, porque yo hice secretaria y tesorera con cuarto de escuela y lo lleve perfecto. Par mi fue un logro, creí que nunca lo iba a hacer.

**¿Qué dificultades encuentran en el aprendizaje del ser cooperativista?**

No para nada.

**¿Ha participado de instancias de negociación con clientes?**

Si tuve al principio negociaciones con UTE, solo esas, porque después renuncié al cargo.

**¿Ha conocido personas nuevas desde que integra la cooperativa?**

Muchísimas personas.

### **¿Cómo definiría esa relación?**

Tengo mucha gente que me relaciono con el Mides, y que me ayudan mucho. Por ejemplo, yo tengo un nieto que está trabajando acá que tuvo un accidente en moto y perdió la pierna, y cuando se entero un apersona del Mides, me contacto con Pronadis y por Pronadis le pusieron un apierna ortopédica a mi nieto, que gracias a dios hoy el está trabajando de vuelta, y como somos de muy bajos recursos hubiera sido imposible acceder a una pierna.

Por ejemplo conozco a la gente de GEA, es una cooperativa, nuestra gestora, que tenemos muy buen relacionamiento.

### **¿Si tuviera la oportunidad de otro trabajo y dejar la cooperativa, cumpliendo la misma tarea a igual remuneración, qué haría?**

Creo que no la dejaría, a pesar de ciertas cosas me siento cómoda, porque me siento capaz de salir adelante, y si hay una piedra en el camino la voy a poder vencer en mi nuevo rol, que voy a cumplir ahora.

Entrevistado 2.

### **Caracterización de la cooperativa.**

#### **-¿Cómo describiría en líneas generales a su cooperativa. Características del surgimiento.**

Y la definiría como avanzada en lo que tiene que ver con las cooperativas, la manera como pensamos que es una cooperativa y como intentamos llevarla adelante. De las cooperativas sociales, verdad?

Se armo en un curso que se estaba haciendo de mantenimiento edilicio y surgió una conversación de una cooperativa, y justamente una de las personas que teníamos era Directora de Cooperativas Sociales, y ella tiro la idea ahí y comenzamos a armar la cooperativa.

#### **-¿Con que clientes cuentan y como es el relacionamiento con los mismos.**

Ahora estamos contando con dos clientes públicos y a su vez hacemos trabajos con privados. Estamos trabajando con el Mides y con la Biblioteca. Y los privados son trabajitos que van saliendo, son trabajos puntuales de obra, no trabajos fijos.

**-¿Cómo se organizan el trabajo. Tienen encargado? Como deciden la división de las tareas?**

Si, tenemos un coordinador de tarea y a su vez tenemos distintas Comisiones, de presupuesto, propaganda, herramientas, y después las otras, Fiscal, etc..

En el momento de llegar un trabajo a la cooperativa se pasa a la Comisión de presupuesto, se hace el presupuesto y una vez aceptado ya pasa a ser del coordinador.

**-Frecuencia de asambleas, que comisiones tienen y cómo funcionan. ¿Existe alguien que lidere el grupo? Que decide el consejo directivo y que la asamblea? ¿Se considera que las asambleas sean participativas?**

Las Asambleas generalmente es una por mes. Y el que lidera el grupo es el presidente.

El Consejo Directivo una de las cosas que decide es el pasaje de aspirante a socio de la cooperativa, y a su vez hay un montón de temas medianos o chicos de los que puede tomar una decisión y luego los más serios los complicados van para la asamblea.

**-Te parece que son participativas, las asambleas?**

Si, si últimamente, antes costaba más la participación.

**¿Integra alguna Comisión? De contestar que sí, ¿cuál?**

Si, integro la Comisión Fiscal.

**-y como funciona?**

Bien, bien, nos reunimos los lunes, llevamos acta de la reuniones.

**¿Tienen conflictos? ¿De qué tipo? ¿Como los resuelven?**

No. No, lo que puede haber son distintos puntos de vista pero que se subsanan conversando.

La falta de participación era un problema al principio, se soluciono pidiéndole a la gente un poco mas, hasta que se entendió que no son las ocho horas, que están trabajando para ellos, que hay que dedicarle un poco más, que es una cooperativa y hay que dedicarle tiempo.

**¿Cómo es el relacionamiento con otras cooperativas? ¿Existe? ¿Y con otras organizaciones? ¿Están asociados a la federación?**

Si, si estamos afiliados a la Federación y a su vez también hay relacionamiento con otras cooperativas, inclusive hemos ayudado algunas cooperativas que todavía no tenían de pronto todos los papeles en regla y nosotros agarramos el trabajo y se lo pasábamos a ellos para que pudieran hacerlo. Por ejemplo cooperativa Unidad.

**¿Tienen excedentes? ¿En que los han invertido? ¿Y el 20%?**

Si y se ha invertido mucho en capacitación. En compañeros que se han capacitado en distintos rubros, por ejemplo yo lo hice en auxiliar contable, hay compañeros que lo han hecho en cerrajería, en aire acondicionado, en carpintería en aluminio, en soldadura,...

El tema es que hemos tenido un problema legal, una demanda laboral, de un socio que fue expulsado y no nos llevo el papel para presentarnos, y hubo que pagar cerca de un millón seiscientos de pesos.

**¿Qué piensa del futuro de la cooperativa? ¿Cómo se proyectan?**

Muy bueno, muy bueno porque justamente la preocupación nuestra es justamente afianzarnos, perfeccionar todo y cada uno de los integrantes y proyectarnos para mejorar, justamente la imagen de la cooperativa, justamente queremos crecer en calidad no en cantidad. Y justamente buscamos promocionarnos más.

**Perfil del socio:**

**¿Cómo definiría el ser socio cooperativista?**

Para mí ha sido, en este momento es un orgullo poder decir que soy un socio fundador de Coomi, no tenía idea de lo que era el cooperativismo hasta llegar acá y para mi es una solución a un montón de problemas personas como nosotros, a veces con una vulnerabilidad determinada, el ser ya mayor, cuando teniendo conocimiento de alguna

cosa, quedas relegado justamente por la edad, y que esta cooperativa social nos ha dado una oportunidad, nos ha revivido.

**¿Con que experiencia laboral cuenta al ingreso a la Cooperativa? ¿Le han sido útiles para el integrar una cooperativa?**

Si ocho horas, trabajar en empresas de construcción, si me sirvió para la cooperativa. Yo he trabajado mucho como calderista, he trabajado a destajo, algo de militancia política que también sirve para lo que es la cooperativa.

**¿Qué diferencias encuentra en las experiencias laborales anteriores y las actuales?**

Como que en la cooperativa tenes mas responsabilidad entonces lo haces con más ganas porque estas trabajando para vos, para vos y para tu grupo.

Te escuchas las ideas tuyas en otro trabajo vos tenias un montón de ideas que no podías llevarlas a cabo porque no te escuchaba nadie, es decir a nadie le interesaba.

**¿En qué año ingresó a la Cooperativa, que motivos lo impulsaron?**

Ingrese a la cooperativa en el 2008. Estoy desde el 2007, la integraba desde el vamos pero como socio desde el 2008.

**Aprendizaje formativo-laboral: capital social, cultural y relacional.**

**¿Qué piensa hoy, acerca de la decisión de integrar una cooperativa. (También conocer opinión del antes y el después. Conocer lo positivo y lo negativo de integrarla.)**

Como positivo, lo que ya te dije, el hecho de estar trabajando para uno mismo y en negativo, no se, de repente, que hubiese un poco mas de unión de cooperativas, que las cooperativas sociales se unan.

**¿Qué valores considera sustentan la gestión de su cooperativa?**

Principalmente es la igualdad, de lo social y... lo que tiene que ver con la calidad del obrero.

**¿Qué ha aprendido a través de la misma?**

Todo lo que tiene que ver con respecto a lo que es una cooperativa, lo que tiene que ver con representarla, con defenderla, y eso que no te pagan porque lo haces son las horas honorarias, porque hay un momento que te introducís en el grupo y te das cuenta a lo que queremos llegar, que no hay un techo, que si hay un inicio pero que no hay un techo. Entonces ahí como que te entras a proyectar y como que no quieres tener límites.

**¿Qué dificultades encuentran en el aprendizaje del ser cooperativista?**

Si hemos encontrado dificultad para llevar adelante esto económicamente, en la administración, en el entendimiento mismo, principalmente con las cooperativas sociales, contradicciones que se van dando, porque la cooperativa social surgió junto con nosotros, y vamos aprendiendo uno de otro, eso es lo que nos ha pasado.

**¿Ha participado de instancias de negociación con clientes?**

Si, con el Mides, con la Intendencia, en la Biblioteca, UDELAR, y fue buenísimo, porque justamente son cosas que te van formando y haciendo y te van enriqueciendo.

**¿Ha conocido personas nuevas desde que integra la cooperativa?**

Si, si ha pasado mucha gente.

**Si, si, ¿con que frecuencia se encuentran?**

Hay un buen porcentaje que vienen a visitarnos cuando anda acá en la vuelta, y hay muchas con los que tenes mas afinidad.

**¿Cómo definiría esa relación?**

De una simpatía que se ha generado acá mismo, una simpatía digamos.

**¿Y te han aportado algo?**

Si todos y cada una de las personas aportan, portándose bien o portándose mal.

**¿Han generado contactos?**

Y si hay mucha gente que a traído trabajo a la cooperativa, o al revés se ha llevado trabajo de la cooperativa. Uno siempre tiene para aprender no solo con las personas sino en lo laboral con las actitudes. Una de las cosas feas que por ejemplo me ha pasado a mi, es sancionar un compañero, es terrible.

**¿Si tuviera la oportunidad de otro trabajo y dejar la cooperativa, cumpliendo la misma tarea a igual remuneración, qué haría?**

Me quedo acá, si, si.

### **Entrevistado 3.**

#### **Caracterización de la cooperativa.**

**-¿Cómo describiría en líneas generales a su cooperativa. Características del surgimiento?**

Bueno, nuestra cooperativa es una cooperativa integral y va pasando por un montón de procesos, el primer proceso en el que estábamos fue cooperativa integral de trabajo, ahora estamos en la etapa cultural, estamos haciendo taller de teatro, de serigrafía, y dibujo.

El surgimiento de la cooperativa comienza en Uruguay Trabaja, que eran cinco compañeros, y ahí surgió la cooperativa con un proceso que se hizo en el Mides. Se empieza a pensar en cooperativa como una alternativa, el tema es la falta de oportunidades que había en ese momento, se tomó conciencia que como estaba el panorama las oportunidades teníamos que crearlas nosotros. Entonces decidimos en principio a través de la ONG que estaba trabajando con nosotros, que no tuvimos mucho eco ahí porque incluso nos dieron para atrás.

**-¿Con que clientes cuentan y como es el relacionamiento con los mismos?**

Clientes en este momento tenemos tres, antes teníamos cuatro. Grandes y fijos. El Mides, Stiler, Casa central de frente amplio, y tenemos el emprendimiento propio del taller serigráfico.

En cuanto al relacionamiento con los clientes estamos en un proceso. Además si bien damos importancia a la parte económica, para llegar a darle puesto de trabajo a los compañeros, no la dejamos para atrás, pero también queremos enfatizar la parte cultural y social.

Por eso depende el trabajador no es que haga ocho horas y se va para la casa, porque yo creo que la cultura es donde da más libertad al individuo y da más imaginación, ese el el proceso nuestro que estamos haciendo.

**-¿Como es entonces?**

Tenemos un Centro Cultural, que es este, y todos los socios participan del centro cultural. Incluso hoy en si concretamente están trabajando dos talleres, uno de dibujo y uno de serigrafía. Si bien hay gente externa hay gente de la cooperativa que participa de los talleres.

**-¿Cómo se organizan el trabajo. Tienen encargado? Como deciden la división de las tareas?**

En cada grupo existen referentes, con cada cliente se encarga del relacionamiento la comisión directiva. Vamos a ordenarlo de esta manera, en Stiler, teníamos mas gente, hoy por hoy por una crisis interna en Stiler, se han reducido los puestos a dos compañeros. Uno de los compañeros que es el tesorero, seria el referente, si bien trabajamos conjuntamente en todo lo que es posición o planteamiento de la cooperativa. Es el referente de Stiler.

En la casa del Frente Amplio hay un acompañera que es fiscal. Todo esto surgió ahora, vamos organizándonos de a poco, antes no teníamos.

Y en lo que es el Mides, hoy esta como referente un compañero que es fiscal.

Las tareas se han resuelto y están aprobadas por asamblea, y eso se fue dando en un proceso natural, de acuerdo a como han ido surgiendo los trabajos, se fueron incorporando las personas. En el origen que éramos seis personas estuvimos en el mides, y después fueron surgiendo distintos trabajos y las personas fueron ingresando.

**-¿Cuantos socios son ahora?**

Ahora somos 17 y hay un apersona que está en período de aspirantía. Se fue al interior dejo la cooperativa, en principio no había puesto de trabajo para ella hasta que salió.

La política que tenemos es que son tres meses, hacemos contrato por tres meses después ahí evaluamos y ya ingresa. Es el período de aspirantía.



**-Frecuencia de asambleas, ¿que comisiones tienen y cómo funcionan?. ¿Existe alguien que lidere el grupo? ¿Que decide el consejo directivo y que la asamblea? ¿Se considera que las asambleas sean participativas?**

Las asambleas son puntuales de acuerdo a temas específicos. Justamente no agarras en un período de organización, y se planifico la semana pasada en conjunto con el Abrojo, una dinámica para mejorar lo que es el relacionamiento, la forma de trabajo, porque hay un montón de cosas que vamos cambiando. Se a resuelto en principio como medida tener una asamblea por lo menos mensual. Esa dinámica comienza la próxima semana vamos a regularizar un sistema.

Es un proceso que no es fácil, no es fácil incorporar el tema cultural a la gente que ya estaba de antes. Es algo nuevo y cuesta, no es fácil que lo asimilen porque un compañero que es de la construcción, dice pa..laburan 9 horas y media y después venir, pero ta, se engancharon en la serigrafía. Costo mucho y cuesta mucho incorporar la importancia de lo que es cultural en lo colectivo.

**-¿Quien lidera el grupo?**

No hay un líder, es por consenso y el que tenga mala visión en el momento se habla.

Que decide el consejo directivo y que decide la asamblea?

Nosotros tratamos, es una mesa redonda, y ahí tratamos los temas.

-Digo que quizás hay veces que temas más puntuales requieren cierta urgencia y se tratan en el directivo ...

Si puntuales por ejemplo, el mides nos adeudaba un millón de pesos, y había que ser practico porque el tema nos afectaba a todos, actuó el Consejo Directivo.

Había necesidad de ser ejecutivo al máximo, buscamos un camino con el sindicato.

Primero de todo la cooperativa esta cree en el sindicalismo cree en la lucha de clases, buscamos un camino adentro del sindicato que estuvieran las cooperativas con un rol, en la mesa, esto no significa que es para ser un empleado público sino tan solo para hacer respetar el trabajo de los compañeros. Ahí nosotros marcamos algunas cosas y compañeros dirigentes del mides vieron que nos estábamos despegando y lógico porque nosotros queremos nuestra autonomía y el respeto de los compañeros.

La idea es tener un espacio concreto, no dentro del sindicato, ya que es difícil la figura de los trabajadores tercerizados en general. Viste que pasó en Adeom hace poco que tuvieron un conflicto y usan a los tercerizados para sacar la basura y que el servicio quede cubierto, ahí tenes un choque entre trabajadores, entonces, para lograr una unión o lograr algo vos tenes que tener una conciencia. Lo fundamental es encontrarle una forma a la participación conjunta con el sindicato, una participación en conjunto con el sindicato a través de una mesa de cooperativas.

Una mesa de cooperativas de las cooperativas que trabajan en el mides y que va a trabajar conjuntamente con el sindicato.

Hemos trabajado en lograr un espacio para las cooperativas sociales, pero no lo hemos logrado hemos tenido grandes choques.

**-¿Integra alguna comisión?**

Si, secretario.

**-¿Cómo es el relacionamiento con otras cooperativas? ¿Existe? ¿Y con otras organizaciones? ¿Están asociados a la federación?**

Nosotros estamos abiertos a trabajar con otras cooperativas, sociales y con todas, lo que pasa que cuesta entender la situación. Quisimos hacer una bolsa de trabajo, formar un montón de cosas que no se han logrado.

Ahora retomando esto vamos a empezar este año a caminar. Es un problema de respuesta a la convocatoria, la gente no quiere participar. A nivel general de cooperativa se presentan los mismos problemas que en el micro espacio que es una cooperativa, el concepto de dejar de lado el individualismo, capaz que por una mala interpretación del sentido de pertenencia a una cosa y no te abrís al resto, y los temores de lo desconocido.

**-¿Tienen conflictos? Identifican algún conflicto en la cooperativa?**

Yo no lo llamaría conflictos sino diferencias de opinión. Se resuelven a través de discusiones fuertes. Nosotros somos un grupo chico, pasaron por la cooperativa 54 personas. En la realidad y en la práctica para nosotros no tenemos impedimento para entablar un relacionamiento constante entre nosotros.

Lo del centro cultural y de los cursos, está fortaleciendo la integración, porque se cruza la gente, el tener un espacio,...

**¿Tienen excedentes? ¿En que los han invertido? ¿Y el 20%?**

En la cooperativa, lo que pasa que en este momento con el no pago del mides, no teníamos excedentes. Recién la semana pasada pagaron, ningún compañero quedo sin sueldo y sin aumento. Tenemos que realizar una proyección de caja para ver la plata que tenemos hoy y como nos seguimos moviendo. Y tampoco sabemos que va a pasar con los pagos a venir si se van a atrasar o no, no tenemos garantías de que mañana suceda lo mismo.

**-¿Qué piensa del futuro de la cooperativa? ¿Cómo se proyectan?**

Va haber un cambio de generación y va a estar bastante positivo.

Siempre pensamos en algo mas, no nos quedamos en la chiquita. En la reflexión del pasaje a cooperativa de trabajo, nosotros preferiríamos estar como cooperativa de trabajo, hay un tema que estamos estudiando que no nos gusta que es el de la liberación de los excedentes. Cooperativa social para fuera nos tranca porque no se ha logrado una buena imagen de lo que son las cooperativas sociales para la sociedad. Nos gustaría pero lo tenemos que hacer con mesura porque tenemos que ver el tema excedentes.

Es todo un tema de conciencia dentro de la cooperativa, porque hay que trabajar con los compañeros para que se den cuenta de que no hay que librar los excedentes, que no te conviertas en un patrón que vas a trabajar por una ganancia que vas a obtener al fin de un período, porque va contra la idea la ideología que tenemos nosotros. Ese dinero tiene que ser la mayoría para ir creciendo, que cada uno tenga un estándar de vida decoroso, pero que no pierda de vista otros objetivos, al crecimiento de la cooperativa, porque detrás de este, está el crecimiento personal.

**Perfil del socio:**

**¿Cómo definiría el ser socio cooperativista.**

Trabajar en un colectivo, tener ideas y compartirlas, y llegar a acuerdos. Lo mas simple que te digo.

**¿Con que experiencia laboral cuenta al ingreso a la Cooperativa? ¿Le han sido útiles para el integrar una cooperativa?**

Los conocimientos me han sido útiles y pude volcarlos a los compañeros.

**-¿Qué diferencias encuentra en las experiencias laborales anteriores y las actuales?**

Estaba trabajando por la cuenta con un compañero en mantenimiento, porque me había quedado sin trabajo.

Siempre he tenido responsabilidades y compromisos, acá se acentúan un poco más. Soy perito agrónomo, he trabajado en el campo, me he formado en informática. He estado a cargo de grupos y me he manejado bastante bien, son todas cosas que me han servido mucho. Dos cosas me sirvieron mucho, la formación académica y la experiencia humana de estar en el campo años conviviendo con cien personas constantemente.

**¿Que diferencias encontras en el antes y el después de integrar una cooperativa?**

No es una diferencia de pensamiento, si es una diferencia de vida, de filosofía de vida. Tenía claro la necesidad de trabajar en colectivo, pero no dimensionaba hasta qué punto se convierte el colectivo en tu vida.

Cuando ves que el colectivo es todo es mucho más responsabilidad. Cada decisión que tomemos, vos tenes que mirar al otro. Hay casos compañeros que nosotros sabemos que si tomamos una medida, contra ese compañero por una falta u otra, ese compañero no va a tener un lugar de trabajo. Me entendes, ya porque es alcohólico, porque es drogadicto, etc., a única cosa con que la podemos rescatar es dándole una fuente de trabajo y dándole una obligación, si nosotros usamos como cualquier empresa privada ese compañero vuelve a la cárcel, a la calle. Incluso tenes que sacrificar determinadas costumbres hacia afuera porque sabes que las decisiones atañen a todos. Tuvimos un caso de violencia domestica, Inmujeres fallo ya que no tiene como seguir los casos, y volvió a la violencia.

Sentimos que nosotros necesitamos gente especializada, a veces ni siquiera las estructuras armadas sirven para brindar apoyo, para ciertas problemáticas, participar como cooperativa de lo social, damos una oportunidad a una persona que tiene determinados problemas y después no lo podemos manejar.

## **Aprendizaje formativo-laboral: capital social, cultural y relacional.**

### **¿Qué valores considera sustentan la gestión de su cooperativa?**

Igualdad, respeto, valores y principios cooperativos, lo que venimos hablando.

### **¿Qué dificultades encuentran en el aprendizaje del ser cooperativista? Si ustedes no que identifican en otros compañeros?**

Hay compañeros que entran a la cooperativa pero los valores cooperativos no los tienen en cuenta, saben sobre cooperativismo pero tan solo vienen por el sueldo. Y son gente que saben lo que es ser cooperativista, pero no lo quieren incorporar, les interesa otra cosa, acá hay una fuente laboral y me sirve entonces me quedo acá.

### **¿Piensan en algo para llegarles?**

Y esto es como abrir la canilla todos los días, y bañarte. La parte cultural es una de las herramientas que estamos utilizando, es el camino que vimos en este momento, aumentar conexión entre los cooperativistas, el relacionamiento más estrecho, entre distintas generaciones, a través de cursos, lo que sea, va creando esa vivencia que pueden cambiarte la conciencia con respecto a determinadas actitudes.

### **¿Ha conocido personas nuevas desde que integra la cooperativa?**

Tenemos el caso de Stiler que tuvimos un avance tuvimos retrocesos, y siempre se mantuvo el trabajo, en un momento era un montón de gente trabajando en Stiler, y después bajo, porque la cooperativa, los compañeros que entraron no supieron manejar, ubicarse en el sentido de que tienen que tener un horario, los locos hacían lo que querían, ellos Stiler siempre nos respeto.

El contacto se consiguió a través de un familiar de un integrante de la cooperativa y a su vez a través del hombre que trajo las maquinas, entonces ahí fuimos trabajando en conjunto con presidente y hay que decir la verdad Stiler siempre estuvo abierto. Y asumió un montón de cosas porque si no nos podían sacar así no más y chau.

Si bien recibimos una mano muy grande de Stiler al abrírnos las puertas nosotros también colaboramos, en relación a problemáticas que tenían por gente que no estaba en la forma adecuada en el trabajo, lo cual genera problemas sindicales, frente a esa movida no solo laboral sino social, nosotros también colaboramos con ellos, porque

incorporamos gente que ellos tenían trabajando y que se daban conflictos porque no eran las condiciones optimas de trabajo, las modificaron a través de la cooperativa. Absorbimos a esas personas y mejoramos las condiciones, se les pago lo que corresponde, los tenían en escala de limpieza y realizaban otras tareas. Era una tercerización a una empresa, no cooperativa donde figuraban como empleados de limpieza.

Fuera del mides no hemos generado otros contactos porque está el problema de la mala imagen que se tiene de las cooperativas sociales.

**¿Si tuviera la oportunidad de otro trabajo y dejar la cooperativa, cumpliendo la misma tarea a igual remuneración, qué haría?**

Nos quedamos acá, hemos tenido ofrecimientos y nos quedamos acá.

Entrevistado 4.

### **Caracterización de la cooperativa.**

**-¿Cómo describiría en líneas generales a su cooperativa. Características del surgimiento.**

Bueno en líneas generales es una cooperativa formada de un conjunto de compañeros que éramos contratados de otra cooperativa, y a la vez decidimos hacer una cooperativa propia nosotros.

**¿De cuál?**

De Animate.

**-¿Con que clientes cuentan y como es el relacionamiento con los mismos?**

El cliente que tenemos ahora en este momento es el Faman, que es el fideicomiso que administra el Mercado Agrícola, hemos trabajado para la Intendencia de Montevideo y pronto hay un proyecto para la terminal Colon, para mantenimiento.

El relacionamiento es bueno, muy bueno.

**-¿Cómo se organizan el trabajo. Tienen encargado? Como deciden la división de las tareas?**

Nosotros tenemos un encargado que es del mercado, es funcionario del mercado, y después dentro de la cooperativa tenemos referentes, que son los compañeros que arman los grupos, cada uno por turno.

Nosotros nos encargamos de lo que es la portería del mercado, y la división lo que hacemos nosotros es cubrir las puertas y de la ronda del mercado digamos.

La división de tareas depende del mercado.

**-Frecuencia de asambleas, que comisiones tienen y cómo funcionan. ¿Existe alguien que lidere el grupo? Que decide el consejo directivo y que la asamblea? ¿Se considera que las asambleas sean participativas?**

Nosotros tenemos muchos turnos rotativos, y la frecuencia de las asambleas es un apor mes o una cada cuarenta días.

Tenemos consejo directivo, comisión fiscal, comisión electoral, y ta.

Dentro de la cooperativa no hay nadie que lidere el grupo, dentro de la tareasa si. Somos tres directivos y después todos los compañeros son iguales.

El Consejo directivo ejecuta lo que decide la asamblea, nosotros tomamos decisiones momentáneas pero pequeñas decisiones, cuando hay alguna decisión media grande pasa por la asamblea, nosotros ejecutamos.

Las asambleas son participativas, tenemos un grupo de compañeros que han venido de otros lados, muchos de sindicatos distintos y ta, están acostumbrados a asambleas por suerte.

### **¿Tienen conflictos? ¿De qué tipo? ¿Como los resuelven?**

Hemos tenido conflictos por el tema de la tarea en si, porque tenemos un sistema de horario medio perverso, que es rotativo, y mucha gente que se ha enfermado y por ahí vienen los conflictos y las quejas. Y lo resolvemos casi siempre en asamblea, después mucho en el boca a boca, sobre todo cuando estamos en el turno nocturno, que está cerrado y ahí nos juntamos mucho para hablar. Siempre se resuelve hablando y cuando no se puede resolver ahí en la interna se resuelve en asamblea. Pero casi siempre se resuelve hablando hay bastante conciencia en los compañeros.

### **¿Cómo es el relacionamiento con otras cooperativas? ¿Existe? ¿Y con otras organizaciones? ¿Están asociados a la federación?**

Nos estamos por afiliar ala federación, y después relacionamiento con cooperativas no tenemos más que con Animate, y con Unidad que es la cooperativa que trabajo en todo esto, que armo el lugar, incluso hay compañeros de Unidad que han pasado para la nuestra. Somos una mixtura de las dos cooperativas.

### **¿Tienen excedentes? ¿En que los han invertido? ¿Y el 20%?**

Si excedentes tenemos, un 10% por presupuesto, y se ha invertido por ejemplo a fin de año en canastas, se ha invertido en uniformes, que como se trabaja de particular se dio un apartida para ropa y cada compañero presento la factura de la gastado.

### **¿Qué piensa del futuro de la cooperativa? ¿Cómo se proyectan?**



Nosotros yo la nuestra la veo bien, espero que se sigan fomentando las cooperativas sociales. Ha mejorado no es el mismo contexto que cuando se crearon, pero nosotros la vemos bien.

### **Perfil del socio:**

#### **Cómo definiría el ser socio cooperativista?**

Y cambia mucho, la mayoría venimos de ser empleados y de participación en sindicato, y cambia, cambia, cambia. El administrarse uno mismo, el autogestionarse es más responsabilidad, y es más lindo también, no?

#### **¿Con que experiencia laboral cuenta al ingreso a la Cooperativa? ¿Le han sido útiles para el integrar una cooperativa?**

Ya te digo el 90% de los que estamos éramos sindicales, todos de distintos sindicatos, porque nos juntamos por x razones, y ta, ahí, nos ayudo mucho la experiencia que teníamos en asambleas, en la relación, en pila de cosas.

#### **¿Qué diferencias encuentra en las experiencias laborales anteriores y las actuales?**

La diferencia fundamental es esa el poder autogestionarnos y el poder decidir nosotros lo que hacer, aunque esta claro que del excedente hay una parte que se invierte y lo otro va quedando, pero lo bueno es que decidimos nosotros que hacer para darle un a calidad de vida mejor a los socios y a los contratados, nosotros le damos siempre el mismo beneficio al socio y al contratado.

### **Aprendizaje formativo-laboral: capital social, cultural y relacional.**

**¿Qué piensa hoy, acerca de la decisión de integrar una cooperativa. (También conocer opinión del antes y el después. Conocer lo positivo y lo negativo de integrarla.)**

Bien fue un cambio lindo una experiencia linda.

**¿Qué valores considera sustentan la gestión de su cooperativa?**

Y no sé el compañerismo, que somos todos muy amigos, aparte de ser compañeros, porque no somos solo compañeros de trabajo, somos amigos en el trabajo y muchos a fuera.

**¿Qué ha aprendido a través de la misma?**

Yo aprendí a cambiar el chip de que ahora estamos trabajando para nosotros mismos, no es lo mismo que cuando estábamos trabajando para alguien, eehh ..creo que es ese el cambio fundamental concientizarse que es nuestra y que bueno que hay que darle para delante y con responsabilidad por supuesto, porque hay muchas personas que comen de esto.

**¿Qué dificultades encuentran en el aprendizaje del ser cooperativista?**

Nos costó pila, nos costó mucho por el tema informático, después la hemos llevado bien, con los números nos han ayudado, el mercado tiene un contador que nos ha ayudado, y cuando tenemos alguna duda la hemos consultado don los compañeros del mides.

**-¿De los compañeros que no tenían experiencia en sindicato, alguna dificultad que te parezca?**

Costo, llevo tiempo de concientizar a algunos compañeros, que no era ya no me importa nada, porque trabajo para otro, sino que eran dueños de su propio destino, y eso se logro bastante.

**¿Ha participado de instancias de negociación con clientes?**

Si la directiva es la que participa aquí en la negociación del Faman.

**¿Y antes de integrar la cooperativa?**

Si pero no por cooperativa, a nivel sindical, en los consejos de salario y eso.

**¿Ha conocido personas nuevas desde que integra la cooperativa?**

Si, totalmente.

**¿Por ejemplo?**

Por ejemplo con la Intendencia, hemos tenido algunos trabajos en la intendencia que nos ha llevado a conectarnos mucho a nivel Municipal, en el sentido de abrir puertas para trabajar, laboralmente.

Y después las relaciones acá en el mercado.

**¿Cómo definiría esa relación?**

Muy buenas y además al estar todo el año y ser siempre la misma gente, la relación aca en el mercado es buena.

**¿Si tuviera la oportunidad de otro trabajo y dejar la cooperativa, cumpliendo la misma tarea a igual remuneración, qué haría?**

No, me quedo en la cooperativa

## ANEXO II

<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18407&Anchor=>