

Cooperativas de trabajo para negocios sin sucesión

JESÚS CRUZ REYES¹ Y MAGELA PÉREZ PEREZ²

Resumen

Un nuevo peligro de cierre de empresas y de generación de inestabilidad laboral es el problema de la sucesión en la conducción de los negocios. Propietarios de empresas no encuentran en la familia relevo para la dirección y una de sus opciones es cerrar la firma. En esta situación se hallan anualmente miles de empresas en Europa que podrían cerrar y eliminar muchísimos puestos de trabajo. Este contexto revela la necesidad de que los obreros y sindicatos presten atención al funcionamiento de la empresa en que laboran.

Como una de las principales conclusiones del artículo se destaca que los obreros tienen que prever y prepararse para evitar pérdidas de empleo y su conservación por vía de la cooperativa de trabajo; también se arguye a favor de la permanencia del sindicato una vez constituida la cooperativa, asunto en torno al cual existen opiniones contrapuestas.

Palabras clave: sucesión, negociación, sindicato, cooperativa de trabajo

Artículo arbitrado

Fecha de recepción:
24/03/2016

Fecha de aprobación:
22/09/2016

Revista Idelcoop, N° 220,
*Cooperativas de trabajo
para negocios sin sucesión*,
noviembre de 2016.

ISSN 0327 1919. P. 32 - 42
/ Sección: Reflexiones y
Debates

¹ Doctor en Ciencias Económicas, profesor titular en la Facultad de Economía de la Universidad de la Habana. Presidente de la Filial de la Sociedad Científica de Cooperativismo de la (ANEC) Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba-Habana.

² Doctora en Ciencias Económicas, profesora auxiliar, Facultad de Economía de la Universidad de la Habana. Miembro de la Filial de la Sociedad Científica de Cooperativismo de la ANEC-Habana.

*Resumo***Cooperativa de trabalho para negócios que perdem a continuidade na produção**

Um novo perigo de fechamento de empresas e de criação de instabilidade no trabalho é o problema que gera a falta de continuidade na condução dos negócios. Proprietários de empresas não encontram no seio da família quem continue com a direção delas, sendo, então, uma das opções que as empresas fechem. Nessa situação estão, cada ano, milhares de empresas na Europa, que poderiam ser fechadas e fazer com que se perda muitos postos de trabalho. Neste contexto é preciso os obreiros e sindicatos prestarem atenção ao funcionamento da empresa da que faz parte.

Uma das principais conclusões deste artigo é que os obreiros têm que prever a possibilidade de perda de emprego, e se preparar para evitá-la, tentando sua conservação por via das cooperativas de trabalho. Também se argui a favor da permanência do sindicato, uma vez que fica constituída a cooperativa, embora haja neste assunto opiniões contrapostas.

Palavras-chave: Continuidade, negociação, sindicato, cooperativa de trabalho

*Abstract***Work co-operatives for businesses with no succession plan**

Succession in the direction of businesses has become a new source of risk represented by the closing of companies and the lack of job security. The owners of some companies do not find within the members of their families the candidates to take over the business, and one of the options is simply closing the company. That is the current situation of thousands of European companies that might close down and leave a lot of employees without a job. This scenario highlights the need for workers and labor unions to pay close attention to the operation of the companies they work for.

One of the main conclusions of this article is to emphasize the need for workers to foresee the loss of jobs, and be prepared to maintain their posts with the help of co-operatives. It also argues in favor of maintaining the labor union once the cooperative has been established, in spite of the arguments against it.

Keywords: succession, negotiation, labor union, work co-operative

INTRODUCCIÓN

En el artículo “Sindicatos y creación de cooperativas” fue prestada atención a la relación de ambas organizaciones en diferentes lugares del mundo y en el proceso de conversión de empresas capitalistas en cooperativas de trabajo en situaciones de conflicto laboral. Esa conversión recibió en América Latina el nombre de empresas recuperadas. Este término define el contexto económico y social y el modo en que las masas se rebelaron de formas diversas contra las políticas neoliberales aplicadas en la región. Esa rebelión permitió a los trabajadores sacar de la paralización a numerosas firmas y activarlas sobre bases autogestionarias y de propiedad colectiva.

Las cooperativas de trabajo pueden surgir por vías diferentes a las anteriores como resultado de una deliberada política gubernamental para aprovechar sus ventajas en la organización de la producción material de los servicios y en la promoción del desarrollo social, tal cual ocurrió en algunos países, sobre todo en procesos de reforma agraria. Las cooperativas pueden brotar por acuerdo consciente y espontáneo entre varias personas, por inducción (desde comunidades, desde diferentes instituciones, universidades, etc.). Sirve de ejemplo de lo anterior el hecho de que diferentes organizaciones estatales en la producción y en los servicios de carácter empresarial (talleres, centros gastronómicos, de comercialización, etc.) se transforman en entidades autogestionadas bajo la forma de cooperativas de trabajo en la República de Cuba, en la actualidad. Otra probable opción de transferencia de propiedad a los trabajadores pudiera surgir de otras circunstancias especiales que se expondrán a continuación.

En estos momentos se observa que una nueva amenaza de desempleo emerge en algunos lugares del mundo, no por la crisis económica, sino por factores demográficos. La

Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado la alarma ante el hecho de que miles de empresas en Europa puedan cerrar porque sus propietarios no encuentran relevo en la conducción de la firma. Tal situación podría favorecer una solución proactiva para los trabajadores y sus sindicatos en el lugar dado y buscar alternativas ante la probable paralización de la firma: un amistoso, coordinado y planificado proceso de transferencia de propiedad de empresa convencional³ a cooperativa de trabajo mediante pago.

Tres ideas se analizan en este artículo: 1) nuevas fuentes de incremento del desempleo por problemas de sucesión en la dirección de negocios; 2) preparación de los trabajadores y sus sindicatos para prever la conversión del negocio a cooperativa de trabajo; y 3) la discusión en torno al papel del sindicato en la cooperativa constituida.

1. DESEMPLEO Y NUEVAS AMENAZAS DE CIERRE DE EMPRESAS CAPITALISTAS

El informe “Tendencias mundiales del empleo 2014”, elaborado por la OIT (Ginebra), estima que la cifra de desempleados en el mundo ha seguido creciendo y que, para el año 2013, los sin trabajo fueron 202 millones de personas, cinco millones más de hombres y mujeres sin poder emplear sus capacidades físicas en comparación con 2012. Según la agencia de las Naciones Unidas,⁴ si la tendencia actual se mantiene, las cifras de desempleo mundial seguirán empeorando gradualmente hasta situarse en más de 215 millones de personas en 2018.

La información disponible estima que para los próximos años el ritmo de creación de nuevos empleos será más bajo que el ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo. Este flagelo golpea duramente a la población jo-

³ El término “empresa convencional” alude a la empresa de capital, según la OIT.

⁴ OIT (2014).

Según la agencia de las Naciones Unidas, si la tendencia actual se mantiene, las cifras de desempleo mundial seguirán empeorando gradualmente hasta situarse en más de 215 millones de personas en 2018.

ven menor de 24 años y a aquellos que no encuentran trabajo en mucho tiempo. Un total de 74,5 millones de jóvenes entre 24 y 15 años han estado sin trabajo.⁵ Es previsible que en este período se crearán alrededor de 40 millones de empleos nuevos al año, mientras que se prevé que entren unos 42,6 millones de personas cada año en el mercado de trabajo.⁶

En las circunstancias actuales de recuperación tímida, la duración media de los períodos de desempleo ha aumentado considerablemente, un signo más de la debilidad que reviste la creación de puestos de labor. En muchas economías avanzadas, la duración del paro se ha multiplicado por dos desde el inicio de la crisis económica de 2008. En países en crisis de la zona del euro, como Grecia o España, la duración media del desempleo es de nueve y ocho meses respectivamente,⁷ e incluso en países de otras regiones que están empezando a vislumbrar signos de recuperación económica alentadores, como los Estados Unidos, el desempleo de larga duración afecta a más del 40% de todas las personas que buscan empleo.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo subraya que las principales víctimas del desempleo a nivel mundial son los jóvenes menores de 24 años y los desem-

pleados de larga duración. En el caso de los primeros, se calcula que en 2013 alrededor de 74,5 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años han estado desempleados (13,1%).⁸

Sin lugar a dudas existen datos que demuestran que el desempleo es actualmente uno de los principales problemas al que los gobiernos en diferentes países han de hacer frente y al que más teme la ciudadanía. No en vano, la propia OIT sugiere en su informe que para reducir las brechas abiertas en el empleo y en la sociedad es preciso aplicar políticas macroeconómicas favorables a la creación de nuevos puestos de trabajo y destinar más recursos a las políticas sociales y al mercado laboral. Pero es casi imposible la creación de nuevos empleos si la economía mundial no presenta evidentes signos de recuperación y de altos índices de crecimiento.

Mas, la crisis económica mundial o local no aparecen como los únicos detonantes del quiebre y paralización de negocios. Una nueva perspectiva de pérdida de empleos por cierre de empresas debido a factores demográficos podría causar alarma entre trabajadores y sindicatos en algunos lugares del mundo. La sucesión debiera ser un proceso mediante el cual el relevo generacional asegure la estabilidad, la conservación y la transformación progresiva de la organización, y en el que se superen los obstáculos para empleadores y para empleados.

El mantenimiento de cualquier negocio pareciera más complicado, de modo muy evidente, en remotas localidades urbanas o rurales de poca población, donde la demanda local es muy reducida, donde son bajos los niveles de rentabilidad así como muy restrictivos el acceso a financiamiento y mano de obra bien calificada.

La sucesión en el negocio, un elemento clave de retención, es muy dificultosa en el medio

⁵ Ídem, 3.

⁶ Ídem, 3.

⁷ Ídem, 4.

⁸ Ídem, 4.

rural. Los hijos adultos de una familia rural dueña de negocios, a menudo, se han hecho de carreras y tienen poco interés en sustituir a sus padres en la conducción de la empresa de un pequeño pueblo. La venta de la firma rural puede resultar también un reto: habitualmente hay pocos compradores en pequeños mercados. Hay algunas firmas interesadas en obtener listas de clientes y de empresas de activos sin mucho o ningún interés en mantener abierto el negocio en su actual localización.⁹

La sucesión en la dirección de un negocio como proceso continuo no siempre está claramente identificada o prevista. Investigaciones diversas revelan que en más del 50% de los casos examinados no hay programas de sucesión, sobre todo en empresas familiares. Algunos aspectos del negocio, como conflictos fiscales o la resistencia del fundador a ceder el poder, resistencia al cambio o carencias de liderazgo, de capacidades de decisión y de aprendizaje, etc., ponen en peligro la continuidad de muchos negocios, sobre todo familiares. También el problema de la sucesión puede esconder la falta de modernización del negocio, la inadaptación al mercado o los problemas de propiedad.¹⁰

Los problemas de sucesión se presentan en diversa magnitud en diferentes países. Se estima, por ejemplo, que un 30% de las empresas familiares en Bélgica afrontan problemas de sucesión. En una situación similar se halla el 75% de las empresas italianas,¹¹ la causa principal puede ser que algunos propietarios tienen más de cincuenta años de edad y no encuentran en su familia un directivo para continuar el negocio. La magnitud de este fenómeno es expresada de la siguiente manera: se trata de propietarios de empresas de avanzada edad que se retiran, pueden

⁹ Georgeanne *et al.* (2011), 1.

¹⁰ Araya (2012) y Pérez Molina *et al.* (2012).

¹¹ Congreso (2009).

retirarse o fallecen sin tener relevos para la conducción del negocio. Existen estimaciones de que en la Unión Europea este problema potencialmente concierne a unas 150 mil empresas y a unos 600 mil trabajadores cada año.¹² Tal incertidumbre en el relevo generacional puede implicar inseguridad en los puestos de trabajo para los empleados y otros efectos nocivos en la comunidad. ¿Qué podrían hacer las organizaciones obreras y sus afiliados ante esta posible pérdida de empleos?

2. SINDICATO, PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO A COOPERATIVA DE TRABAJO

La respuesta a la pregunta anterior requiere una necesaria premisa: la adhesión de los trabajadores al negocio dado a una organización sindical dispuesta a luchar por la conservación de los empleos.

Lo anterior, a su vez, como fenómeno generalizado, está condicionado al hecho de que tanto el número de afiliados en términos absolutos, como la densidad de sindicalización del empleo pagado han descendido de modo palmario en los últimos 20 años en numerosos países del mundo, conforme al Trade Union Membership Statistics, Industrial Relation Indicators.¹³ Se puede inferir, por tanto, que en numerosos negocios no existe una organización representativa de los trabajadores.

Los hechos han corroborado, en diferentes países del mundo, positivos resultados para los trabajadores cuando los sindicatos estuvieron a su lado al enfrentar el conflicto laboral por la probable pérdida de empleos. La

¹² ILO (2014), Prefacio, V.

¹³ Entre 1990 y 2012 la densidad de sindicalización ha bajado en Reino Unido de 42% a 25,8%; en Estados Unidos de 16,1% a 11,3%; en Irlanda de 46,3% a 29,5%; en Japón de 24,2% a 17,9%. Trade Union Membership Statistics Database, Unions, 2014, en www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--en/index.htm, 16 de mayo 2016.

participación de la organización obrera favoreció la promoción de la solidaridad y la movilización social en favor de los empleados.

Los sindicatos y trabajadores probablemente intuyan en qué lugar concreto, en un momento dado, no habrá relevo generacional y dónde la pérdida de empleos es un hecho altamente probable y previsible. La información y conocimiento de la organización sindical del funcionamiento de cualquier puesto de trabajo, taller, brigada y de la empresa en conjunto pueden contribuir a la búsqueda de soluciones a diferentes conflictos. Ello puede favorecer la “transparencia económica: la temprana identificación de las dificultades económicas en el lugar de trabajo”.¹⁴ La capacidad de los trabajadores de obtener información sobre el estado económico financiero de la firma en que laboran depende mucho de su cohesión, de la autoridad moral y política de su organización sindical ante sus afiliados y ante la dirección de la empresa y de la legislación vigente en el país concreto que obligue a los empresarios a informar sobre la situación del negocio a sus empleados o a la representación de estos.

La anticipación y previsión de los obreros del probable cierre del negocio por no sucesión favorece la posibilidad de eludir la paralización de una empresa que no ha entrado en crisis, que conserva un nicho de mercado y cierto grado de competitividad y que aún retiene en su plantel laboral a una masa de empleados experimentados, con conocimientos del funcionamiento de la organización empresarial. La ausencia de relevo generacional en la conducción de la firma puede favorecer una negociación amistosa de transformación de propiedad entre patronos y la representación de los empleados. En este caso los trabajadores están obligados a tener un profundo conocimiento sobre el objeto que se negocia y de la factibilidad económica y per-

durabilidad en el tiempo de su conducción bajo la forma de cooperativa de trabajo.

Numerosas exigencias legales, económicas, técnicas, políticas y administrativas deben ser previstas y superadas por los trabajadores para convertir la empresa en propiedad colectiva. La temprana identificación entre patrono y empleados del problema de cierre del negocio puede producir un acuerdo amistoso entre ambos y las más diversas soluciones. Ilustra el hecho de que “la plantilla pacta con el propietario la transformación de la empresa en una cooperativa para evitar el cierre, como ocurrió en una empresa en Barcelona donde el dueño se convirtió en cooperativista”.¹⁵

La adquisición de cualquier negocio requiere del análisis de su factibilidad y sostenibilidad económicas en el futuro, tomando en cuenta la situación financiera pasada, presente y perspectiva de la organización así como el grado de modernización u obsolescencia de su equipamiento técnico. Enormes sacrificios pueden surgir ante los trabajadores porque las cooperativas de trabajo enfrentan muchos obstáculos para su capitalización: prejuicios en la concesión de créditos para insumos o inversión. Un gran reto técnico,

Los hechos han corroborado, en diferentes países del mundo, positivos resultados para los trabajadores cuando los sindicatos estuvieron a su lado al enfrentar el conflicto laboral por la probable pérdida de empleos. La participación de la organización obrera favoreció la promoción de la solidaridad y la movilización social en favor de los empleados.

¹⁴ ILO (2014), Prefacio, V.

¹⁵ Cuneo (2015).

económico y operativo para las cooperativas es su capacidad de conducción gerencial, de su gestión. La organización está obligada a ser eficiente y competitiva porque no encontrará ni clientes ni proveedores generosos en lo económico.

Dado que la transformación contiene cambios en las relaciones de propiedad, cambios en la gestión –que pueden influir en la organización del trabajo, en la permanencia del negocio, en los ingresos de los empleados y en la vida de sus familiares–, ella determina la necesidad de que el sindicato vele y se inmiscuya activamente en estos procesos tal que estos cambios sean conducidos con objetividad y con amplio criterio participativo.

El paso a cooperativa, en este caso por negociación amistosa entre trabajadores y empresarios, pone en tensión y ante riesgos al trabajador porque tiene que hacer sacrificios: aportar no solo su trabajo sino también recursos materiales para el triunfo de la nueva organización. El trabajador estará dispuesto a ingresar a la cooperativa sin ninguna relación de dependencia, dispuesto a crear, con su participación activa desde su puesto de trabajo, las relaciones técnico-productivas, económicas y jurídicas en las que se verá envuelto. El trabajador tiene que tener suficiente información sobre las reglas, los principios de funcionamiento y los valores que el cooperativismo promueve tal que pueda discernir y decidir libre y voluntariamente su adhesión a la organización. El pleno ejercicio de la democracia no solo económica sino también política lo sostendrá en la cooperativa y, en gran medida, definirán su satisfacción laboral y espiritual en la organización que se construye con su participación consciente.

Numerosos son los requisitos a cumplir por los cooperativistas-trabajadores para tener éxito en su gestión y en sus relaciones laborales, entre los cuales figura la determina-

ción de los ingresos por el trabajo de cada uno de ellos. Punto de conflicto ha sido la diferenciación de ingresos entre el personal más calificado, vinculado a las tareas de la gestión, y el personal directo integrado a las labores productivas o a la prestación de servicios. En no pocos casos el conflicto se ha resuelto mediante la reducción de los ingresos monetarios de los primeros.

El rol y las atribuciones de los órganos de poder y de conducción de la cooperativa figura entre los aspectos que requiere mayor delimitación, esclarecimiento y perfeccionamiento permanente. No toda decisión puede ser examinada en una asamblea ni puede haber actuación de una persona en nombre de la cooperativa sin el control y la fiscalización de esta. Los cargos de ejecución y representación en la cooperativa no constituyen una profesión sino una delegación de atribuciones concedida por la asamblea de asociados. Todo ello es un proceso de aprendizaje y educación cooperativa en el más amplio sentido y de modo permanente. De todo lo anterior se desprende que no se trata de la simple adquisición por los trabajadores de un negocio, sino de una verdadera transformación cultural¹⁶ de relaciones de dependencia a relaciones de igualdad y autogestión. El tránsito de trabajador asalariado a cooperativista presupone una rigurosa preparación previa de cada uno de ellos tal que esa transición hacia las nuevas relaciones laborales opere en los hechos con los menores conflictos entre los trabajadores-dueños-dirigentes de la cooperativa y predisponga a todos favorablemente para el esfuerzo colectivo, para la plasmación en la realidad de los principios y de los valores del cooperativismo. Sobre ese entrenamiento previo, atestigua la existencia de escuelas de educación cooperativa en diferentes países que preparan a los hombres y a las mujeres que ingresarán en organizaciones colectivas. Esa educación *a priori* tam-

¹⁶ Orbaiceta (2013), 199-216.

bién concierne a la formación de las habilidades necesarias para la gestión.

Las cooperativas ya existentes, las universidades, las organizaciones sociales y barriales y otras pueden ayudar a los trabajadores y a sus sindicatos en su preparación para un nuevo régimen de gobierno de la empresa que pasará a sus manos. Diversos son los factores que pueden favorecer el funcionamiento exitoso de la cooperativa, entre ellos se destacan: la discusión abierta y profunda del trabajo, un ambiente de amplia transparencia, la comunicación, la información y la disposición al sacrificio personal por el bienestar de todos.

El punto de partida en todo lo expuesto estriba en que el sindicato existe y está activamente involucrado en los problemas que afectan a los trabajadores en la firma dada que afronta, en este caso, problemas por ausencia de relevo en la dirección. ¿Qué pasará con el sindicato una vez creada la cooperativa? ¿Debe permanecer esta organización obrera?

3. IMPORTANCIA DEL SINDICATO EN LA COOPERATIVA YA FORMADA

El tema de las cooperativas y los sindicatos ha estado en el debate entre los propios cooperativistas y en otros medios en diferentes lugares del mundo, así como el papel de esa organización obrera después del proceso de conversión. Los sindicatos han ido ganando comprensión de que las cooperativas de trabajo creadas por los propios empleados son una forma de conservación de puestos de labor.

Cooperativas y sindicatos tienen en la historia raíces sociales comunes. Las primeras organizaciones obreras que surgieron en Europa, en primer lugar para defender a los obreros frente a la clase de los patronos, en segundo lugar, y al mismo tiempo, crearon a favor de la masa proletaria sociedades de so-

Numerosos son los requisitos a cumplir por los cooperativistas-trabajadores para tener éxito en su gestión y en sus relaciones laborales, entre los cuales figura la determinación de los ingresos por el trabajo de cada uno de ellos. Punto de conflicto ha sido la diferenciación de ingresos entre el personal más calificado, vinculado a las tareas de la gestión, y el personal directo integrado a las labores productivas o a la prestación de servicios.

corro, de recreo, de instrucción, cajas de ahorro, etc. Por ejemplo, en la ciudad de México un grupo de artesanos creó una conferencia para instruir a sus aprendices y dar empleo a personas pobres en el último tercio del siglo XIX. Y a finales de esta centuria, en las fábricas de elaboración manual de tabaco en Cuba, fueron creados círculos de lecturas para los tabaqueros desde fines del siglo XIX, los cuales subsisten aún en la actualidad. Estos hechos se repetirían en muchos países bien adentrado el siglo XX.

La percepción de cada socio de la cooperativa de trabajo sobre este tema puede ser diversa. Algunos cooperativistas expresan posiciones contrapuestas sobre este asunto: no se trata del rechazo a la organización obrera, sino de que esta ya no es indispensable allí donde las relaciones de sometimiento y dependencia del trabajo al capital han desaparecido, ese sería uno de los criterios. Los resultados de diferentes encuestas sobre este asunto son mostradas en la publicación

de CICOPA,¹⁷ la que recoge el caso que en grandes cooperativas los miembros de puestos de trabajo simples son más proclives a afiliarse a sindicatos como modo de equipararse a trabajadores de elevado nivel. También cita el caso de una persona asociada a una cooperativa agrícola en Emilia (Romaña, Italia) afiliada al sindicato, la cual resuelve cualquier conflicto directamente con el presidente de la cooperativa. Lo anterior es posible en cooperativas relativamente no numerosas en membresía. Sumamente interesante es el caso del sindicato de las cooperativas de consumo de Japón que defendiendo el interés general organizó una campaña para elevar el salario mínimo de todos los trabajadores de servicios del sector.

Existen numerosas evidencias actuales en diversos lugares del mundo que apuntan al robustecimiento de la relación entre ambas organizaciones. La dirección sindical Comisiones Obreras en Madrid ha presentado una guía sobre la economía social y solidaria para su acompañamiento, asesoramiento y formación y para que tenga mayor presencia en los sindicatos y así ser atendidos y defendidos.¹⁸ La colaboración estrecha de cooperativas y diversos emprendimientos con una central sindical en Brasil condujo a la creación de la Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios de Brasil (UNISOL), una agrupación de organizaciones de la economía social y solidaria en esa nación.

Los sindicatos de cada ramo pueden actuar como órganos de representación, integración y articulación de las cooperativas de trabajo entre sí con la comunidad y con otras organizaciones en la sociedad. Los sindicatos pueden promover el intercambio de experiencias y diversas asesorías jurídicas, ingenieriles, financieras y en materia de gestión empresarial y de acercamiento a las instituciones

de investigación, desarrollo e innovación. Los propios sindicatos pueden convertirse en mercado, en usuarios de las cooperativas. En este tipo de cooperativa, ciertamente, se ha producido un cambio. Sus miembros son copropietarios del negocio, se conducen por la autogestión, ya han dejado de ser empleados asalariados y dependientes de un patrono, pero no han dejado de ser *trabajadores*. La relación de estos con el grupo social de procedencia, la influencia que de este reciban y las acciones conjuntas que puedan emprender con toda la clase trabajadora definirán, entre otros factores, su alineación política e ideológica. Esto es sumamente importante porque la cooperativa no es una receta o panacea para la solución de cualquier contradicción social, ella como grupo puede aislarse de los intereses de la sociedad y ceñirse solamente a las reglas del mercado, puede esconder relaciones de dependencia y ser aprovechada ventajosamente por algunos individuos.

Abiertamente, defiende la existencia del sindicato en la cooperativa el documento de la ILO, *Job preservation through worker cooperatives*, porque puede existir abuso de poder sobre el trabajador-cooperativista en el seno de la organización colectiva.

Cuando todo está dicho y hecho, ¿los trabajadores en las cooperativas de trabajo se unen a organizaciones obreras?

La respuesta es sí. Observaciones informales sobre esta materia en varios países revelan que en los sistemas de representación laboral donde los trabajadores se afilian a los sindicatos sobre una base individual, los trabajadores en las cooperativas de trabajo habitualmente se unen a los sindicatos en mayores proporciones que los trabajadores en empresas convencionales.¹⁹

Tal pareciera a algunos cooperativistas de empresas recuperadas que la permanencia del sindicato es a modo de reliquia, de ins-

¹⁷ CICOPA (2014).

¹⁸ Claudio Chab (2011).

¹⁹ ILO (2014), 60.

titución que ya no conserva un rol protagónico. Ello puede deberse a que los conflictos en las cooperativas pueden ser menos tensos que en el seno de una empresa capitalista y que no son contradicciones antagónicas. Al sindicato que le correspondió un elevado papel en la movilización de los trabajadores para la conservación de los puestos de trabajo tiene mucha tarea por delante una vez creada la cooperativa.

La organización obrera puede permanecer no solo para defender la democracia económica, sino también la democracia política, para promover la solidaridad, la ayuda mutua, etc., en el seno de la cooperativa. Estas organizaciones colectivas deben regirse por principios universalmente conocidos, pero ellos no brotan y se aplican espontáneamente por el hecho de que tenga la figura cooperativa. Los principios deben ser inculcados a los trabajadores y transformados en acción material renovadora, de progreso. Los sindicatos, desde su nacimiento en las primeras décadas del siglo XIX hasta la actualidad, tuvieron que movilizar a los trabajadores, promover la solidaridad entre estos y obtener el apoyo de la comunidad, de las instituciones y de las organizaciones locales y de otras instituciones para defender los derechos de su membresía así como en las más recientes batallas políticas, jurídicas, económicas y sociales por reactivar las empresas paradas y conservar los puestos de labor. El gran asunto que se debate no es simplemente si el sindicato debe permanecer en la cooperativa sino si a esta le es útil e importante la cultura sindical. Ambas organizaciones están formadas por trabajadores con un común origen social y podrían ser medios de construcción²⁰ de espacios a favor de los trabajadores y de apalancamiento mutuo en diversos campos de actividad en beneficio propio y de la sociedad.

CONCLUSIONES

Las tendencias mundiales del comportamiento del empleo no ofrecen halagüeñas perspectivas para los trabajadores ante el estancamiento de la economía, sin embargo, suenan campanas de alerta por la pérdida de empleos por nuevas razones. Algunas empresas pueden cerrar porque sus propietarios de avanzada edad no encuentran relevo para la conducción del negocio. Se estima que ello concierne cada año a 150 mil empresas con 600 mil trabajadores en la Unión Europea, fenómeno que también se visibiliza en Estados Unidos. Esta nueva situación coloca en alerta a los sindicatos y trabajadores para negociar con los dueños la posibilidad de adquisición de la empresa mediante acuerdo y coordinación entre ambas partes.

Este sería un escenario proactivo para la creación de cooperativas de trabajo. La compra del negocio tiene que estar precedida de la obtención por el sindicato de relevante información sobre la firma y la viabilidad de su funcionamiento como propiedad de los trabajadores.

La probable conversión amistosa de la empresa convencional en una cooperativa de trabajo significa una profunda transformación cultural que involucra nuevas relaciones laborales entre personas que ahora son dueños, dirigentes y trabajadores simultáneamente bajo formas de gobierno y gestión colectivas y para lo cual se requiere de una gran preparación de los cooperativistas.

Existen criterios contrapuestos con relación a la permanencia de los sindicatos una vez creada la cooperativa de trabajo. Hay evidencias suficientes para afirmar que cada vez es mayor el número de las cooperativas de trabajo que mantiene relaciones con los sindicatos correspondientes de su rama de actividad. El sindicato puede contribuir a robustecer la democracia política en el interior y a las relaciones de solidaridad y colaboración de la cooperativa con la comunidad.

²⁰ Orbaiceta (2013).

BIBLIOGRAFÍA

Antivero, Javier *et al.* "El movimiento obrero argentino y las empresas recuperadas por los trabajadores en la Argentina", *Cuadernillos*, Ediciones Cooperativa Chilavert, 2012, N° 4.

Araya, Leandro. "El proceso de sucesión en la empresa familiar y su impacto en la organización familiar", *TEC Empresarial*, 2012, vol. 6, N° 2, Valencia, en www.mundopymeabm.org.mx/.../PlandeSucesionenlasEmpresasFamiliar, 15 de octubre de 2015.

Chab, Claudio. "Red social de información", en <http://www.chabinformatica.com.ar>, 4 de marzo de 2011.

CICOPA. *Cooperatives and employment: a global report*. Ginebra, 2014.

Cuneo, Martin. "Fábricas recuperadas en España, ¿por qué no?", *Diagonal Periódico*, en www.economiccritica.net, 28 de septiembre de 2015.

Georganne, Artz *et al.* *Business Ownership by Workers: Are Worker Cooperatives a Viable Option?* Ames: Iowa State University, Department of Economics, 2011.

International Labour Office (ILO). *Job preservation through worker cooperatives. An overview of international experiences and strategies*. J. Cruz (trad.). Ginebra, 2014, en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_312039.pdf, 17 de octubre de 2016.

--- *Trade Union membership statistics. Industrial relation indicators*. 2014, en www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--en/index.html, 15 de octubre de 2015.

Orbaiceta, José. "Sindicatos y cooperativas en la perspectiva de la CICOPA Mercosur", *Boletín internacional de investigación sindical*, 2013, vol. 5, N° 2.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Tendencias mundiales del empleo 2014*. Ginebra, 2014.

Pérez Molina, Ana Isabel *et al.* "Problemáticas en la sucesión de la empresa familiar", *Revista 3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico*, Valencia, 2012, N° 2, en <http://hdl.handle.net/10251/34358>, 20 de marzo de 2016.