

Universidad Nacional de La Plata

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

PONENCIA IV JORNADAS DE SOCIOLOGÍA: La Argentina de la crisis
desigualdad social, movimientos sociales, política e instituciones.

TÍTULO DEL TRABAJO: *Las cooperativas y el fraude laboral: el caso de la
'Cooperativa San Martín' del Hospital de Niños Sor María Ludovica de La Plata*

AUTORES: Di Bello, Mariana Eva ,UNLP, marianaedb@yahoo.com.ar.

Muscio, Luciana, UNLP, lucianamuscio@yahoo.com.

Mesa sugerida: N° 7 La metamorfosis de la cuestión social. Trabajo, mercado laboral y
políticas de empleo

ÍNDICE

Introducción.....	pág. 3
Fundamentación.....	pág. 4
Cooperativas y empresas.....	pág.5
La Cooperativa “San Martín”: Un Caso Híbrido.....	pág.9
<i>Cómo funcionaba: ¿economía social al servicio del empresario?</i>	pág.10
<i>¿Socios o empleados?</i>	pág.12
Reflexiones Finales.....	pág.20
Bibliografía.....	pág.23

INTRODUCCIÓN

En nuestra investigación de carácter exploratorio nos propusimos indagar un nuevo fenómeno del mundo del trabajo, relacionado con las prácticas orientadas hacia la flexibilización laboral. A partir del estudio del caso de la “Cooperativa de Trabajo Gral. Don José de San Martín.”, la cual se hizo cargo del servicio de limpieza del “Hospital de Niños Sor Maria Ludovica” de la ciudad de La Plata, nos propusimos analizar las nuevas características “formales” del trabajo en las cooperativas en comparación con las características clásicas del trabajo en relación de dependencia.

El eje de este trabajo se centra en investigar si la utilización de una cooperativa de trabajo se ha transformado en una estrategia empresarial utilizada con el fin de flexibilizar y precarizar el trabajo, reduciendo costos laborales. Para dar cuenta de esta realidad nos basamos en la comparación de la situación de los trabajadores en tanto socios de una cooperativa frente a su situación como empleados en relación de dependencia, a partir del análisis de la legislación pertinente.

El marco analítico utilizado fue el de la precarización laboral, tal como la entienden Santarcángelo y Schorr¹, quienes la analizan según tres indicadores: remuneraciones, cantidad de horas trabajadas y beneficios sociales percibidos por los trabajadores. Asimismo, tomamos las variables: regímenes de contratación y de remuneraciones, duración legal y efectiva de la jornada de trabajo, protección social, sindicalización y negociación colectiva; que plantea Marta Novick para el estudio de las relaciones laborales en el sector salud².

¹ Santarcángelo, Juan y Schorr, Martín (2001), *Dinámica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva*, 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Bs. As.

² En OPS-CEPAL-OIT . “Propuesta Interagencial OPS-CEPAL-OIT “, documento de la D.N.P.R.H.S. Organización Panamericana de la Salud - División de Desarrollo de Sistemas de Salud Programa de Desarrollo de Recursos Humanos - Observatorio de los Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales de Salud...

A partir de la investigación pudimos comprobar que en la práctica, la cooperativa funcionó como una empresa. En efecto, aunque se adoptó la forma legal que establece la ley de cooperativas en cuanto a su estructura organizativa, el contenido de las relaciones laborales se mantuvo intacto, prevaleciendo la relación patrón – empleado. A su vez, desde el momento en que la cooperativa se hace cargo del servicio, los trabajadores sufrieron una reducción de sus remuneraciones, por debajo de lo establecido por el convenio colectivo que los respalda, así como la extensión de una hora diaria en su jornada laboral y la suspensión de sus beneficios sociales, en lo que respecta a sus aportes patronales, ART, asignaciones familiares, etc.

Este es un caso en que incurre en el fraude laboral para beneficio propio del empresario, que se sirve de la figura cooperativa para reducir costos, precarizando la situación de los trabajadores.

Fundamentación:

El eje de nuestra investigación se orientó a tratar de relacionar el tratamiento jurídico que se le da al problema de las cooperativas y el fraude laboral, con la indagación de las prácticas concretas en que este hecho toma forma, centrándonos en un estudio de caso. Nuestra intención fue enmarcar este propósito dentro de una mirada sociológica, relacionándolo con la perspectiva de la precarización laboral.

La mayoría del material hallado sobre el tema de las cooperativas y su relación con el fraude laboral, pertenece al campo del derecho laboral. Dentro de esta disciplina tienen lugar importantes debates jurídicos y doctrinales sobre esta cuestión. Por ejemplo, un especialista sobre el tema, el Doctor Ricardo Cornaglia quien en su libro (inédito) “Derecho del trabajo cooperativo. La flexibilización fraudulenta de la autogestión” analiza a las cooperativas de trabajo y el fraude laboral. Por otro lado en su artículo “Cooperativas de trabajo y subcontratación laboral. El Decreto 2015/94”

publicado en la revista Doctrina Laboral, nos introduce en el problema que implica descubrir el fraude y las diferentes posturas jurídicas sobre el tema.

Sin embargo, por medio de nuestra búsqueda bibliográfica hemos notado la falta de estudios que encaren el tema desde un punto de vista sociológico.

COOPERATIVAS Y EMPRESAS

Una empresa es toda organización económica de propiedad pública, privada o mixta, que reúne diversos factores de la producción (inversión de capital, aporte de mano de obra, etc.) combinados, por su cuenta y riesgo, y cuya actividad principal es la de extraer fabricar y permutar o vender bienes o mercaderías, o la prestar servicios a la comunidad o a una parte de ella satisfaciendo sus necesidades, mediante el cobro de los mismos.

Por una cooperativa se entiende una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática. Las cooperativas se forman a partir de un contrato con los asociados y asociadas con el fin de satisfacer necesidades comunes. Este contrato se realiza por medio del Acto Cooperativo que es el supuesto jurídico, ausente de lucro y de intermediación, que realiza la organización cooperativa en cumplimiento de un fin preponderantemente económico y de utilidad social. La ausencia de lucro es la característica específica de las empresas cooperativas en tanto opuestas a las empresas capitalistas.

Las cooperativas de trabajo están constituidas por trabajadores que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción, de bienes o de servicios. Cada socio retira excedentes de acuerdo con el trabajo aportado.

Durante la década del noventa el Estado ha llevado adelante una política de fomento al cooperativismo creando planes específicos de promoción, formación y crédito, entendiendo al asociacionismo como un modelo económico alternativo para los trabajadores desocupados, pequeños productores y otros actores que buscan una vía para enfrentar los crecientes desafíos de un mercado cada vez más competitivo.

Diversos programas se han focalizado en la promoción de experiencias de microemprendimientos concibiéndolos como una alternativa para la generación de empleo e ingresos especialmente en la zona urbana. En general dichos programas no han resultado satisfactorios en cuanto al mantenimiento de esas experiencias.

Conforme a este proceso se ha producido un importante crecimiento en el número de cooperativas de trabajo, que han pasado de representar 9,9% del total de entidades en 1984 a 34,8% en 1994.³ Este incremento se relaciona con la proliferación de búsquedas de alternativas particulares y colectivas ante una situación de desempleo masivo, y con el accionar del Estado y otras organizaciones e instituciones para fomentar las cooperativas.

La inquietud por el sector cooperativo se verifica en la provincia de Buenos Aires en la creación en 1992 del Instituto Provincial de Acción Cooperativa (IPAC) perteneciente al Ministerio de la Producción. El proyecto originario fue transferir el control sobre las cooperativas que se realizaba a través del área de Personas Jurídicas a

³ Fuente citada en Roggi, María Cecilia . Op. Cit.

un lugar concreto que posibilitase dar un nuevo impulso al sector cooperativo. El IPAC debería llevar a cabo las tareas de control, fiscalización y promoción de cooperativas.

Sin embargo, el fomento indiscriminado de cooperativas de trabajo concebido como una medida para solucionar en forma inmediata el problema de la falta de empleo y generado desde arriba hacia abajo deriva generalmente en la proliferación fugaz de prácticas que pretenden ser cooperativas pero que en su funcionamiento se contradicen con los principios básicos de la cooperación. Esto se debe a la falta de información o a los malos manejos empresariales que utilizan la figura de cooperativa para disminuir costos, así ganar licitaciones y espacios de mercado sobre todo en las áreas de limpieza y seguridad. Estas prácticas son la contraparte de un fuerte proceso de tercerización y subcontratación de actividades laborales que históricamente habían pertenecido a la esfera empresarial o estatal. Las cooperativas de trabajo funcionan así como fachada, presentando a los trabajadores subcontratados en pie de igualdad con los empresarios, cuando en realidad son parte de un proceso de precarización de las formas de contratación.

En efecto, las cooperativas de trabajo no siempre funcionan conforme a los valores y principios legales que deberían regirlas. Por el contrario es un hecho la existencia de cooperativas de trabajo que sirven de fachada cuando en realidad su objetivo es acrecentar los beneficios de quien las crea a costa de los derechos de los trabajadores.

Esta práctica consiste en formar una cooperativa de trabajo “cuyo objeto es la contratación de los servicios cooperativos por terceras personas”, utilizando la fuerza de trabajo de sus asociados, objeto específicamente prohibido por el dto. 2015/94, y constituye una herramienta para incurrir en el fraude laboral sancionado por el art. 102 de la Ley de Contrato de Trabajo, y consecuentemente contrario a la ley 20337(Ley de

Cooperativas)”⁴ . De esta manera se violan los mas elementales principios del cooperativismo colocando a los trabajadores en una situación de total desprotección, ocultando la relación laboral bajo la forma cooperativa, y negando por ello todos los derechos que emanan de la misma. “Dichos trabajadores, que estarían en apariencia “asociados” a esas cooperativas, son , en realidad, empleados de la empresas para las que efectivamente prestan tareas, las que a través de esta maniobra pueden eludir toda responsabilidad patronal, evadir el pago de aportes jubilatorios y de obra social, y no respetar las pautas salariales vigentes.”⁵

Los trabajadores en general son totalmente ajenos al desarrollo y funcionamiento de la cooperativa, no conocen a sus directivos, no participan en asamblea alguna, ni tienen en su poder constancia alguna de ser socios . A su vez no participan de los excedentes económicos que pueda generar la cooperativa, como debería ser conforme a la ley que las regula.

“Nos encontramos , entonces, ante trabajadores que ponen su fuerza de trabajo, en forma exclusiva, a favor de un empleador, que no contrata en forma directa sino a través de un tercero, que reviste la apariencia de una sociedad cooperativa. Este fraude laboral se encuentra sancionado en la Ley de Contrato de trabajo (arts.102 y cc.).

Al respecto, el artículo 14 de la LCT establece que “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso la relación quedará regida por la ley.”

La cooperativa, que reviste así el carácter de intermediario – y , consecuentemente, responsable solidario con el empleador-, no es sino un instrumento para consumir un ilícito. Su objeto no es sino el descrito, y prohibido por el dto.

⁴ “Denuncias efectuadas por la U.A.T.R.E. con motivo de posibles fraudes laborales implementados por cooperativas de trabajo truchas”

⁵ U.A.T.R.E Op. Cit.

2015/94, ya que su fin es la contratación de la fuerza de trabajo de sus asociados por terceras personas.”⁶

LA COOPERATIVA “SAN MARTIN”: UN CASO HÍBRIDO.

Las reformas laborales han sido un eje central dentro del modelo neoliberal implementado en el país en la década del noventa. Dicho modelo implementó un proceso de reformas estructurales que significaron un cambio en las condiciones de trabajo. Se planteó la necesidad de elevar la competitividad a través de una mayor flexibilidad de la fuerza de trabajo. De este modo, se llevó adelante un proceso de reducción del aparato estatal, que implicó en entre otras cosas, la descentralización y subcontratación en sus diferentes áreas.

Dentro de este fenómeno general, en el área específica de la salud, un informe conjunto de la OPS la CEPAL y la OIT señala que “el sector salud ha sido poco estudiado en lo referente a lo laboral y sus implicaciones económicas y políticas. Este hecho constituye una paradoja si se tiene en cuenta que es un importante empleador en todas las economías de la región en tanto sector de mano de obra intensiva, con una presencia importante de la mujer, con un alto gasto en personal y con instituciones, que desde la visión de la producción, son unidades de muy alta complejidad y conflictividad.”⁷ En esta área ocupacional la flexibilización laboral es hoy una realidad, el esfuerzo por el incremento de la productividad y la eficiencia del trabajo se da en circunstancias en que muchos procesos de reforma impulsan la emergencia de nuevas modalidades de organización institucional (como cooperativas y hospitales de autogestión) y de relación laboral (como tercerización, privatización y subcontratación).

⁶ U.A.T.R.E Op. Cit.

⁷ OPS-CEPAL-OIT . “Propuesta Interagencial OPS-CEPAL-OIT “, documento de la D.N.P.R.H.S. Organización Panamericana de la Salud - División de Desarrollo de Sistemas de Salud Programa de Desarrollo de Recursos Humanos - Observatorio de los Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales de Salud.

“Esto significa (...) un protagonismo mayor del mercado laboral como mecanismo de asignación y de fijación del precio de la mano de obra en el sector”⁸.

Nuestro propósito en este informe es dar cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores del servicio de limpieza del Hospital de Niños Sor María Ludovica de La Plata presentándolos como un ejemplo de las consecuencias del auge subcontratista que expulsó trabajadores de la esfera de la relación de dependencia directa con la empresa privada o estatal hacia un espacio de precarización laboral. En efecto, el servicio de limpieza del hospital fue tercerizado y desde entonces el Ministerio de Salud llama a licitación de precios en forma periódica. Las licitaciones han sido ganadas por empresas de servicios y cooperativas de trabajo, éstas últimas cuentan con ventajas a la hora de ganar la licitación, ya que presentan costos más bajos que las empresas debido al ahorro que realizan en cuanto a protección social y salarios.

Cómo funcionaba: ¿economía social al servicio del empresario?

La “Cooperativa San Martín” ingresó al servicio de limpieza del Hospital de Niños Sor María Ludovica de La Plata en el mes de febrero del año 2003 por un período de 8 meses, luego abandonará el servicio durante un mes y medio por conflictos con los trabajadores por el pago de retornos adeudados. Retomará el servicio en noviembre del 2003 hasta junio del 2004 en que se retira del hospital a causa de la falta de pago por parte del Ministerio de Economía.

En la práctica, la cooperativa funcionó como un empresa. En efecto, aunque se adoptó la forma legal que establece la ley de cooperativas en cuanto a su estructura organizativa, el contenido de las relaciones laborales se mantuvo intacto, prevaleciendo la relación patrón–empleado. Al ingresar al servicio los trabajadores que ya se desempeñaban en las tareas de limpieza del hospital, debieron firmar una solicitud para

⁸ OPS-CEPAL-OIT Op. Cit.

asociarse, sin que se les informara qué significado tenía ser socio a diferencia de empleado. A su vez no tuvieron participación alguna en la elección de cargos, los cuales ya venían impuestos de antemano. Por otro lado no existió Acto Cooperativo ni aporte de capital por parte de los asociados, todos requisitos básicos para la formación de una cooperativa.

Asimismo los trabajadores no conocían al estatuto de la cooperativa o algún otro reglamento interno. Este hecho queda reflejado en el reclamo que los mismos le hacen al presidente de la cooperativa, una vez que ésta se retira del servicio, para que les haga entrega del estatuto interno de la misma.*

En lo se refiere al proceso de toma de decisiones, si bien existieron dos asambleas, en ellas no participaron, como establece la ley , la totalidad de los asociados. La escasa participación de los trabajadores en estas asambleas fue a través de delegados, figura que no cabe para cooperativas con menos de 5000 asociados según la ley 20337. Un recuento realizado por los trabajadores del hospital, estipula que la “Cooperativa San Martín” contaba con una nómina de aproximadamente 900 empleados.*

Por otra parte , de nuestra entrevista se desprende que las resoluciones de las asambleas no eran resultado del debate entre los asociados

“no era que iba a debate, se leía y se aprobaba, y más o menos se aprueban a libro cerrado, te lo leen y ya está.”

Según consta en la entrevista y en las diversas charlas que mantuvimos con los trabajadores, éstos identifican a una persona como “el dueño” de la cooperativa, junto a otras tres empresas de seguridad privada que operan en distintas ciudades. Si bien no tuvimos acceso a documentación que lo verifique, tanto el FECOOTRA, como los trabajadores y el Sindicato, a través de su revista de difusión ‘Así Somos’, coinciden en

*

* Existe un reclamo del 21 de junio del 2004 en la que los trabajadores, por medio del FECOOTRA, le exigen al presidente de la cooperativa Felipe Berri, la nomina de asociados.

señalar que una misma persona tiene a su cargo el manejo de la “Cooperativa San Martín”, y las empresas de seguridad “Ricky”, “Martín y Cía”. y “Goya Corrientes Seguridad”⁹.

¿Socios o empleados?

El objetivo de la investigación es mostrar cómo se lleva adelante la estrategia empresarial de utilizar a una cooperativa como fachada para reducir costos laborales, eludiendo obligaciones patronales.

Nuestra intención es, a partir de este caso, descubrir cuáles son los beneficios que encuentran los empresarios en esta figura, y cuáles las consecuencias para los trabajadores. De esta manera nos proponemos comparar la situación de los trabajadores como empleados en relación de dependencia frente a su situación como asociados de este tipo de cooperativas.

Para acercarnos a esta realidad tomamos las siguientes variables:

- Regímenes de contratación
- Regímenes de remuneraciones
- Duración legal y efectiva de la jornada laboral
- Protección social
- Sindicalización
- Negociación colectiva

Estas variables son contrastadas por un lado con la Ley de Cooperativas 20337 y por otro con la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo del Sindicato de Empleados de Maestranza, el cual les cabe a los empleados del sector limpieza.

⁹ Revista Así Somos n° 9

A partir de la información que recavamos durante nuestra investigación (documentación, entrevista a informante clave, cuestionarios, etc.) llegamos a los siguientes resultados.

- *Regímenes de contratación:*

La Ley de Contrato de Trabajo establece que :

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.(artículo 21 LCT)

En una cooperativa, según establece la ley 20337, no rige el contrato de trabajo, ya que la relación no es de dependencia sino de asociado. Ésta se instituye a partir de una asamblea constitutiva en la cual participan todos los asociados y donde se establece el estatuto que la regirá. Entre otras disposiciones el estatuto estipula el régimen de asambleas, el derecho de ingreso y el valor de las cuotas sociales que deben aportar los asociados.

En la cooperativa “San Martín” pudimos constatar que si bien los trabajadores firmaron una solicitud para asociarse, no existió Acto Cooperativo ni Asamblea Constitutiva. A su vez, a la hora de responder el motivo por el cual ingresaron en la misma, el 87% manifiesta que se debió a que ya realizaban tareas desde antes en el servicio. Este hecho es un indicador más de que la relación de dependencia permanece igual y lo único que cambia es la manera de denominarla. Asimismo, en una denuncia a la ‘cooperativa San Martín’, que los trabajadores efectuaron a través del FECOOTRA se

lee ...” *los trabajadores (...) comenzamos a movilizarnos para conocer cuales son nuestros derechos y obligaciones, ya que ignorábamos por completo que “la empresa contratista” era una cooperativa”...*

De este modo, los trabajadores de la ‘Cooperativa San Martín’ están doblemente desprotegidos dado que no quedan amparados por lo establecido en Ley de Contrato de Trabajo y por el convenio colectivo para los trabajadores en relación de dependencia, pero tampoco cuentan con los derechos de un asociado.

- *Regímenes de remuneraciones*

En un régimen de cooperativa, cada asociado percibe un anticipo de retorno que surge de la repartición de excedentes. Este no es un monto fijo, sino que deriva de la diferencia entre el costo y el precio del servicio prestado a los asociados (ley de cooperativas 20337).

La cooperativa ‘San Martín’ pagaba a los trabajadores: \$450 según el 100% de los encuestados. Nuestro entrevistado nos detalla

“..nos pagaban 325, 325 pesos mas la plata del monotributo, que en vez de pagarlo ellos no lo pagaban y nos lo daban en la mano, que ha mucha gente le hubiera servido más pagarlo pero a otra le servía más comer, terminar el mes con eso”...

De lo expuesto concluimos que aunque los trabajadores de la cooperativa cobraban como anticipo de retorno, éste no derivaba de una distribución de excedentes, sino que era un monto mensual fijo, es decir un ‘pseudosalario’. Este monto es menor al establecido para la misma actividad en relación de dependencia.

El siguiente cuadro nos sirve como referencia para comparar la situación de los trabajadores en la cooperativa, con su situación bajo convenio. De esta comparación se desprende la precarización que éstos sufrieron en sus ingresos.

Seguidamente se detallan los montos establecidos por el Convenio Colectivo, el cual rige para estos trabajadores. Se toma como referencia a un oficial, siendo esta la categoría de menor rango, y con una antigüedad hasta 5 años:

Antigüedad	Básico	viático	D.1347/03	Total
inicial	461,70	40,00	50,00	551,70
1	462,30	40,00	50,00	552,30
2	462,89	40,00	50,00	552,89
3	463,49	40,00	50,00	553,49
4	465,03	40,00	50,00	555,03
5	465,86	40,00	50,00	555,86

Fuente: Convenio colectivo SOM

A estos montos, que ya de por sí superan el “salario” recibido de la cooperativa (recordemos que era de 400 pesos más 50 de presentismo), hay que sumarle el resto de las asignaciones familiares si es que le correspondieran al trabajador, y sobre el básico sumarle un 12% que se adiciona por tratarse de trabajo de riesgo en un hospital.

Así tenemos que para el caso de un peón oficial, recién ingresado, al básico deben sumársele 55,4 en concepto en este beneficio anteriormente señalado, lo que nos daría un total de 607,1 pesos.

- *Duración legal y efectiva de la jornada laboral*

El artículo 200 de la LCT establece “ la jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales ”.

Según la Ley de Cooperativas la jornada de trabajo se fija por asamblea, por voto mayoritario de sus socios.

De nuestro caso particular se desprende que el 100% de los encuestados dijo trabajar 48 hs. semanales. En la entrevista rescatamos:

... “trabajábamos una hora más, una más por día” ...

Esta jornada fue impuesta, pues no existieron asambleas resolutivas sobre este aspecto.

Este hecho se nos presenta como un claro indicador de la precarización a la que fueron sometidos los trabajadores de la cooperativa, al ser despojados de su derecho a jornada reducida que les cabría según la LCT por tratarse de un trabajo insalubre.

- *Protección social*

Según la LCT, un trabajador en relación de dependencia cuenta con los siguientes derechos: derecho a percibir aguinaldo, vacaciones, presentismo, antigüedad, salario familiar, y se le debe proveer obra social, seguro por accidente de trabajo y realizarse los aportes jubilatorios correspondientes.

Un asociado de cooperativa no cuenta con ninguno de estos beneficios pues su relación no es dependencia ya que se le considera dueño de los medios de producción.

De nuestro cuestionario se desprende según el 100% de la muestra, que no percibían aguinaldo, antigüedad, salario familiar, sólo se les remuneraba por presentismo. Tampoco contaban con una ART que los protegiera.

Además de la entrevista rescatamos que recién a los ocho meses de tomar el servicio la cooperativa proveyó a sus “empleados” de una obra social:

... “no había aguinaldo, asignaciones familiares, vacaciones, nada, no teníamos nada. No tuvimos cobertura médica durante 8 meses, no tuvimos un seguro, no tuvimos nada, no tuvimos aportes, nada, nada!!”

Durante el tiempo que trabajaron bajo el régimen de la cooperativa, los trabajadores no hicieron ningún aporte a su seguridad social. En parte esto podría explicarse por la contradicción que existe entre lo que debería ser un socio cooperativista y la verdadera relación de dependencia que existía entre los trabajadores del hospital y la cooperativa. En efecto, la cooperativa, en su carácter de facto de empleador, evadió los aportes a la seguridad social. Los trabajadores por otro lado, no se sentían responsables de realizar por cuenta propia sus aportes a la caja de autónomos

ni al monotributo. Esto refleja que ellos se pensaban a sí mismos como empleados y no como trabajadores autónomos. Como resultado de todo ello, los trabajadores durante este período quedaron fuera del sistema de seguridad social.

... "como no nos quería aumentar el sueldo... el retorno, los adelantos del retorno, nos daba la plata del monotributo, lo evadió por 8 meses pero no hacían los aportes del monotributo y nos daba la plata como para compensar más o menos un sueldo, y cuando quisimos que nos aumentara el sueldo y pagara aunque sea algo de los aportes del monotributo y todo eso..."

-M: ¿Autónomos no?

-S: No, no...ningún aporte nos hizo eh, no nos hizo ningún aporte durante 8 meses"...

- *Sindicalización*

Los trabajadores en relación de dependencia tienen derecho a afiliarse a un sindicato por rama de actividad “para la representación y defensa de los intereses económicos y sociales, frente a los del empresario y sus organizaciones y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público.”¹⁰

La existencia de una organización que defienda los derechos de los trabajadores pierde sentido en un cooperativa, dado que no existe la relación patrón-empleado.

En el caso de la cooperativa “San Martín”, el 100% de nuestros encuestados respondieron que no estaban afiliados a ningún sindicato.

En una situación en que la cooperativa no funciona como tal, sino que encubre un verdadera relación de dependencia bajo un manto de economía social, los trabajadores quedan despojados, al mismo tiempo, de su derecho a organizarse sindicalmente para la defensa de sus intereses y de hacer valer su palabra en la cooperativa en virtud de la igualdad jurídica que ésta supone.

¹⁰ Novick, Marta (2000) “Guía Metodológica para el análisis de las relaciones colectivas de trabajo en el sector salud” serie *Observatorio de Recursos Humanos de Salud* OPS-CEPAL-OIT

- *Negociación colectiva*

“La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores, de otra”.¹¹

El elemento central de la negociación colectiva es el convenio colectivo de trabajo, el cual rige por rama de actividad.

El proceso de degradación de las condiciones laborales que implica la subcontratación puede verificarse fácilmente teniendo en cuenta el traspaso hacia sindicatos de menor peso a la hora de la negociación colectiva. Para nuestro ejemplo de ATE se pasa al Sindicato de Obreros de Maestranza.

En un régimen de cooperativa, la ausencia de sindicato implica la inexistencia de un convenio colectivo que ampare a los trabajadores.

En busca de una identidad...

Las dos últimas variables, (sindicalización y negociación colectiva) pueden dar lugar a la elaboración de una nueva categoría de análisis denominada conflicto. Aunque este no es un trabajo sobre acción colectiva puede pensarse a la lucha de los trabajadores desde el enfoque planteado en la investigación, es decir, el de las relaciones laborales.

Al respecto, a lo largo de nuestra investigación observamos que la lucha de los trabajadores contra la cooperativa¹² no tiene un marco claro de acción en el sentido de que no está sujeta del todo ni a un sindicato (ATE o SOM) ni a la Federación de

¹¹ OIT, Convenio nº 154

¹² La lucha de los trabajadores con la Cooperativa San Martín comenzó cuando ésta abandonó el servicio en junio del 2004 adeudando en pago de anticipos de retorno. Desde entonces los trabajadores se acercaron al FECOOTRA en busca de asesoramiento legal para denunciar el fraude laboral ejercido por la cooperativa y para llevar adelante la construcción de su propia cooperativa de trabajo con la cual podrían presentarse a las licitaciones por el servicio de limpieza del hospital. La situación socioeconómica de los trabajadores hizo que la mayoría ‘arreglara’ extrajudicialmente con la cooperativa para poder percibir el pago adeudado.

Cooperativas de Trabajo porque la cooperativa no es tal. En efecto, la falta de estabilidad laboral, verificada en contratos laborales que duran sólo algunos meses, y el cambio en los regímenes de contratación por los usuales traspasos de empresas a cooperativas hace que la representación del SOM sea esporádica. Por otro lado, existe un grupo de trabajadores que sigue afiliado a ATE, sin embargo esto responde más a un sentido de pertenencia a que una efectiva representación. Nuevamente nos encontramos ante un cuadro de desprotección de los trabajadores que hace que su identidad quede desvanecida. Un hecho significativo es que persiste el deseo de identificarse como trabajadores del Estado

..”venimos peleando para lo más seguro que es pasar todo otra vez al Estado.

(...) la idea nuestra es reestatizar, antes de la cooperativa presentamos pedido de reestatizacion donde eran 40000 pesos por mes que se ahorraba el Estado, de eso hace dos años.(...) Con ATE

(...), se ahorraban 40000 pesos y pasaban licitaciones de 60000 pesos , ahora están pasando licitaciones de 120000...imagine cuánto se ahorra ahora el Estado pasándonos a nosotros 120 a planta permanente”...

Ante la imposibilidad de llevar a cabo tal propósito, los trabajadores, hartos del cuadro de desprotección al que están sujetos, con regímenes de contratación que duran meses y que cambian constantemente de marco jurídico, pasando de empresas a cooperativas y viceversa, decidieron formar su propia cooperativa, aunque aún no es un hecho consumado.

REFLEXIONES FINALES

El carácter de la presente investigación ha sido exploratorio, con lo cual no pretendemos esbozar conclusiones cerradas sino plantear ciertas reflexiones que se nos presentan hasta el momento y que podrían profundizarse en el futuro.

En primer lugar, vemos que el análisis de este caso particular es inseparable de un fenómeno más amplio, relacionado con el proceso de tercerización y subcontratación, profundizado en los '90. A raíz de éste, la lógica empresarial se guió por una tendencia a la reducción de su planta permanente, acudiendo a terceros para cubrir puestos de trabajo que antes dependían directamente de la empresa. La prestación de estos servicios ha sido llevada adelante por empresas y cooperativas de trabajo.

Dentro de esta lógica, el sector maestranza ha sido uno de los más afectados, a lo cual no ha escapado el sector público. Este hecho se hace visible en la subcontratación que realizan las distintas instituciones del Estado, como en el caso de los hospitales y ministerios, los cuales tercerizaron los servicios de limpieza y vigilancia.

Este hecho se agrava cuando la empresa subcontratista, como en nuestro estudio de caso, funciona como una cooperativa de trabajo. En estos casos el grado de explotación de los trabajadores aumenta porque la relación laboral está encubierta bajo el manto de igualdad jurídica presupuesta en las cooperativas, lo cual le da rienda suelta al empresario para aprovechar la sujeción a la que está condenado el trabajador. "...Se consigue que el peón pase a ser empleado de maestranza, el empleado de maestranza pase a ser cooperativista y éste quede encuadrado tras el milagro de la revolución productiva en iguales condiciones que el empresario, contribuyendo a la seguridad social de éstos y con dudosas posibilidades de ser representado por sus cámaras patronales (...) con ello se sembró inseguridad, y a la sombra de la misma, se refugia y crece el fraude."¹³

¹³ Cornaglia Ricardo, "Cooperativas de trabajo y subcontratación laboral. El decreto 2015/94" en revista Doctrina Laboral, Errepar, Bs. As., enero de 1998, año XIII n° 149, tomo XII, pág. 170.

Ambos fenómenos (subcontratación y tercerización) han derivado en una precarización del empleo para los trabajadores del área de maestranza. Siguiendo a Santarcángelo y Schorr, analizamos el grado de precarización laboral según tres indicadores: remuneraciones, cantidad de horas trabajadas y beneficios sociales que perciben los trabajadores.

Este cuadro de situación se hace visible en el caso de la “Cooperativa San Martín”, como queda manifiesto a lo largo de este trabajo. Pudimos constatar que desde el momento en que la cooperativa se hace cargo del servicio, los trabajadores de limpieza sufrieron una reducción de sus remuneraciones, por debajo de lo establecido por el convenio colectivo que los respalda, así como la extensión de una hora diaria en su jornada laboral y la suspensión de sus beneficios sociales, en lo que respecta a sus aportes patronales, ART, asignaciones familiares, etc.

Desde lo jurídico esta estrategia empresarial queda enmarcada bajo la denominación de **fraude laboral** por el que se entiende el reemplazo del contrato de trabajo por el acto asociativo, liberando de sanciones al ilícito laboral.

Sin embargo hemos advertido que desde la justicia, este fraude no es siempre reconocido. Numerosas son las discusiones alrededor de esta problemática. Éstas escapan al objetivo de nuestro trabajo, por lo cual no es nuestra intención profundizar en ellas pero sí dar una idea sobre la situación.

Dentro de la doctrina del derecho laboral existen dos posiciones. La posición más extendida es la denominada excluyente, la cual entiende que el acto asociativo inhibe la relación de dependencia. Por otro lado existe una posición llamada acumulativa que reconoce la existencia de ambas relaciones (asociado y dependiente) para un trabajador “en la sociedad cooperativa el socio que integra con su trabajo personal su aporte societario se autorregula en su conducta con un vínculo asociativo

para constituir la figura del empleador asociado. Pero, al mismo tiempo, puede estar también regulado por la normativa que determina los mínimos posibles con los que el trabajador cuenta para estar amparado en el derecho positivo.”¹⁴

El que prevalezca la posición excluyente se relaciona con la legitimación de las prácticas desregulatorias llevadas adelante en los últimos años de la mano de la flexibilización laboral. En efecto, sostener que por ser asociado el trabajador queda excluido de los beneficios que brinda la relación de dependencia dificulta la comprobación del fraude laboral, lo que beneficia a empresarios inescrupulosos que se amparan en la figura de cooperativa para evadir costos laborales.

Esto no quiere decir que en una cooperativa siempre existan de por sí ambas figuras, sin embargo puede darse el caso de que en ella haya socios y dependientes. En nuestro estudio de caso, esta situación se agrava, pues la relación de socio en la práctica nunca se sostiene sino que su condición real es de trabajador en relación de dependencia. La postura excluyente beneficia de esta manera a este tipo de “cooperativas” que pueden ampararse en ella.

Finalmente se nos plantea una última reflexión que tiene que ver con analizar que lugar ocupan las cooperativas de trabajo en el espacio creado por la subcontratación y tercerización de servicios. Al tratarse de trabajadores económicamente vulnerables, en medio de unas reglas de juego donde lo que prima es la competencia por menores costos, creemos que las cooperativas en general funcionan como un medio para precarizar aún más las condiciones de trabajo, dado que los trabajadores deben aumentar su jornada laboral, reducir sus ingresos y renunciar a los beneficios sociales para poder competir. A esto su suma el hecho de que formar una cooperativa implica la posesión de un cierto capital económico que frecuentemente escapa a las posibilidades de un trabajador de maestranza.

¹⁴ Conaglia Ricardo, Op. Cit.1998

Todo esto es posible por la fragmentación de las empresas públicas y privadas que expulsaron de su esfera a áreas que anteriormente funcionaban bajo su dependencia. Luego las reformas políticas flexibilizadoras naturalizaron este hecho, legitimando esta escisión tajante entre los trabajadores protegidos y los desamparados. Así dentro de un mismo ámbito laboral nos encontramos con tres tipos de trabajadores dentro de una misma tarea: los dependientes, los subcontratados en una empresa y los “independientes” cooperativistas, que pasan a ser el eslabón más vulnerable.

BIBLIOGRAFÍA:

- Cornaglia, Ricardo J “El fraude en las cooperativas” en *Derecho del trabajo cooperativo. La flexibilización fraudulenta de la autogestión.* (libro inédito)
- Cornaglia, RicardoJ (1998) “Cooperativas de trabajo y subcontratación laboral. El decreto 2015/94” en Revista Doctrina Laboral, Errepar, Bs.As. Enero de 1998 Año XIII N°149.

- Cracogna, Dante. “La legislación cooperativa en un nuevo escenario”, en Cuadernos de Investigación. IPAC.
- Decreto de la Presidencia de La Nación 2015/94.
- De La Garza, Enrique (2000), “ La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en De La Garza, E (comp.) (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Edit. Fondo de Cultura Económica, pp.148-178.
- Denuncias efectuadas por la U.A.T.R.E. con motivo de posibles fraudes laborales implementados por cooperativas de trabajo truchas.
- Díaz, Alvaro (1996), “ Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa”, en Boletín Cinterfor, n° 137, pp 31-60.
- González, Mariana (2003), “ Transformaciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los '90” en Lindenboim, Javier y Danani, Claudia (Eds). *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*, Bs. As, Biblos.
- Grisolia, Julio Armando, (2002), *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Edit. Lexis Nexis.
- Instituto Argentino de Investigación de Economía Social (IAIES) (2001)“Identidad cooperativa e información social”. Cuadernos de Economía Social, 35° Aniversario.
- Instituto Argentino de Investigación de Economía Social (IAIES) (2001)“Vínculo asociativo e identidad en cooperativas de trabajo”. Cuadernos de Economía Social, 35° Aniversario.
- Ley de Cooperativas 20337
- Ley de Contrato de Trabajo 20.744
- Ley de Reforma Laboral 25.877 (2004)
- Lindenboim, Javier (2003), “El mercado de trabajo en la Argentina en la transición secular: cada vez menos y peores empleos” en Lindenboim, Javier y Danani, Claudia (Eds) *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*, Bs. As, Biblos.
- Novick, Marta (2003), “El mito de los costos laborales” artículo de Pagina12/WEB .
- Novick, Marta (2000)“Guía Metodológica para el análisis de las relaciones colectivas de trabajo en el sector salud” serie *Observatorio de Recursos Humanos de Salud* OPS-CEPAL-OIT
- OPS-CEPAL-OIT . “Propuesta Interagencial OPS-CEPAL-OIT “, documento de la D.N.P.R.H.S. Organización Panamericana de la Salud - División de Desarrollo de Sistemas de Salud Programa de Desarrollo de Recursos Humanos - Observatorio de los Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales de Salud.
- Passadore, Ricardo y Temis, Dora. “Las cooperativas de trabajo y el fraude laboral”. En Cuadernos de Investigación. IPAC.
- Revista *Así Somos* publicación del Sindicato de Obreros de Maestranza. N° 12 (julio 2004) y n° 9 (agosto 2003).En Internet : www.somlimpieza.com.ar
- Portuguez, Alberto Mora “ El carácter no lucrativo de las empresas cooperativas” Documento presentado en la II Convención Cooperativa Regional, COOPCIONES 2004, 26 al 28 de febrero, 2004. Confederación de Cooperativas del Caribe y Centro América, Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo, San Salvador, El Salvador.
- Roggi, María Cecilia (2001),“Desarrollo cooperativo y entorno institucional el caso del cooperativismo de trabajo en la provincia de Buenos Aires” Documentos Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo Nro 31 Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones Administrativas . Marzo-Abril

-Santarcángelo, Juan y Schorr, Martín (2001), Dinámica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva, 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Bs. As.