



**IX CONGRESO
RULESCOOP
2015**

INEQUIDAD DE DERECHOS LABORALES DE LA AUTOGESTIÓN COOPERATIVA COSTARRICENSE AL 2015

IX Congreso Internacional Rulescoop

Respuesta de la Universidad a las necesidades de la economía social ante los
desafíos del mercado

Dra. Mayela Cubillo Mora
M.Sc. Lorena López González
Universidad de Costa Rica
Profesoras

RESUMEN

La naturaleza jurídica de las cooperativas de autogestión costarricenses no estipula la igualdad de garantías sociales para sus personas asociadas, lo que discrepa con los derechos de los trabajadores en general, al no existir relación laboral. MEP (2014)

El adelanto de excedentes¹ se hace según la relación de uso del aporte del trabajo. En ocasiones, por tratarse de labores técnico-profesionales que dependen de la demanda la asignación de responsabilidades no es equitativa: existen periodos de desocupación, cargas desiguales, formas de operar ineficientes y eventualmente podría existir imposibilidad de cubrir los incentivos laborales de otros sectores.

La gestión de derechos e intereses de personas con doble o triple rol, se complica: co-propietarios, trabajadores, directivos, tomadores de decisiones y asociados con sentimiento de pertenencia débil a veces, son juez y parte en la definición de sus propios beneficios. La falta de liquidez podría generar imposibilidad de auto-gestionar su sistema de seguridad social. (Hernández, 1996)

Esta investigación cualitativa, de alcance explicativo, tiene como objetivo determinar las diferencias en torno a la percepción de los derechos laborales. Los resultados reflejan la disconformidad, disfuncionalidades, desconfianza de los asociados. En el pasado, un grupo de asociados aceptaron no recibir beneficios incrementales anuales durante 8 años en una cooperativa, ¿será que hoy estarían dispuestos a hacerlo?

PALABRAS CLAVE

Autogestión, economía social, cooperativa, inequidad, derechos laborales

ÍNDICE

- 1- INTRODUCCIÓN
- 2- METODOLOGÍA
 - 2.1 Objetivo general

¹Salario en otras organizaciones.

2.2 Objetivos específicos

- 3- MARCO TEÓRICO
- 4- ROLES DE LAS PERSONAS ASOCIADAS EN COOPESA R.L.
 - 4.1 Colaboradores, o subordinados
 - 4.2 Asociados o codueños
 - 4.3 Doble o triple rol (asociados - codueños - directivos)
 - 4.4 Trabajadores que no pueden ser asociados
- 5- INEQUIDADES O DIFERENCIAS DE DERECHOS LABORALES
 - 5.1 Vacíos o lagunas legales
 - 5.2 Distribución de cargas de trabajo y horarios
 - 5.3 Aportes al capital social
 - 5.4 Tiempo servido para ser asociado
 - 5.5 Seguridad social.
 - 5.6 Adelantos de excedentes (o salarios) – beneficios económicos.
 - 5.7 Revisión de la normativa - jurisprudencia.
- 6- CONCLUSIONES
- 7- PRINCIPALES RECOMENDACIONES
- 8- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1- INTRODUCCIÓN

A partir del intercambio con diferentes personas vinculadas con las cooperativas de autogestión costarricense se ha podido determinar la crítica constante a la posible inequidad en torno a los derechos laborales de quienes se involucran en este tipo de organización. Existe otra posición contraria que plantea que esos derechos no caben para las personas propietarias de la organización.

Por otro lado, se considera que el derecho de propiedad en las cooperativas no es real, porque las personas asociadas solo tienen derecho a una participación de los beneficios resultantes del ejercicio fiscal, menos las reservas de ley acordadas y según la distribución o no, que la mayoría acuerde. Además, existen activos sobre los que nadie tiene derecho de propiedad, ni siquiera al momento de la disolución.

Asimismo, se cuestiona la igualdad entre los trabajadores por la existencia de tratos preferenciales al momento de asignar cargas y fijar beneficios para sí mismo u otras personas; ya que algunas personas pueden tener hasta tres sombreros diferentes (roles) en una cooperativa de autogestión.

Otras personas asociadas a este tipo de cooperativas no identifican ninguna diferencia con respecto a colaborar o trabajar en una empresa privada. Ello se evidenció en el esfuerzo investigativo cuando indicaron que a pesar de poseer el beneficio de ser dueños, realmente se sienten como trabajadores y no más que eso, ya que nunca luchan por sus derechos, solamente cumplen con su jornada laboral. (Cubillo y Ortega, 2012).

Es posible que algunas de esas opiniones obedezcan a la comparación que las personas asociadas hacen con los beneficios laborales existentes en otras organizaciones, en torno al salario, décimo tercer mes o aguinaldo, auxilio de cesantía, vacaciones y disfrute de días feriados, entre otros.

Pese a conocer que el modelo cooperativo de autogestión contiene particularidades específicas que lo diferencian de otros modelos de gestión, interesó indagar si existen esas posibles inequidades y las causas y efectos de ello. Para ello, se consideraron, entre otras, variables como: filosofía de la organización, normativa y comportamiento humano.

El talento humano, es considerado la base de cualquier tipo de organización y ninguna podrá ser exitosa si existen conflictos, malos entendidos y problemas como la constante comparación o debilitamiento del sentimiento de pertenencia por estimar que están en desventaja.

En la administración del talento humano se plantea la teoría de la equidad, que dice que las personas se comparan entre sí, un trabajador que hace lo mismo o más que otro, es productivo y recibe un salario menor, que no se esfuerza, la consecuencia es la desmotivación.

La pregunta principal de la investigación es precisamente si existe inequidad laboral en las cooperativas de autogestión y cuáles podrían ser las consecuencias en el comportamiento de sus asociados.

Si bien esas opiniones se recibieron principalmente en varias cooperativas de autogestión con las que se ha tenido contacto, interesó, a manera de ejemplo, reflejar el impacto principalmente en una organización exitosa, grande, de trayectoria (53 años de existencia) y que tiene un componente adicional su nivel de especialización técnica.

Interesa analizar las causas de conflictos en las relaciones laborales y situaciones como las que señalan Cubillo y Ortega, cuando mencionan que los actores involucrados de Coopesa, presentan problemáticas en su clima organizacional en lo que respecta a la toma de decisiones, comunicación formal e informal, liderazgo de altos directivos y disconformidad por las políticas salariales otorgadas a los trabajadores. (2012).

Finalmente, en el presente documento se presentan datos y opiniones que invitan a reflexionar y encontrar asidero a las manifestaciones encontradas, así como contribuir a dilucidar la problemática.

2- METODOLOGÍA

Esta investigación es cualitativa, mediante la consulta a fuentes de información de los diferentes públicos de varias cooperativas de autogestión y representantes de empresas privadas y el uso de una guía de entrevista, se estudió el tema de derechos laborales y la problemática identificada en las cooperativas de autogestión.

Las listas de cotejo fueron utilizadas para procesar más ágilmente la información de las fuentes escritas y agrupar la información por categorías de variables en forma independiente.

Corresponde a un estudio de alcance explicativo que interesó estudiar a raíz de que se tenía información de la problemática existente en torno al clima organizacional en varias cooperativas de autogestión y para efectos de estudiar a profundidad el tema se eligió a Coopesa, por ser una organización particular en torno al tipo de actividad que realiza, nivel de especialización y otros elementos adicionales.

Una de las principales limitaciones encontradas es que las fuentes de información no aceptaron que sus nombres o el de sus organizaciones fueran revelados y toda la información fue brindada en forma anónima.

Validar la información en un encuentro programado con representantes de los diferentes tipos de fuentes consultadas no fue viable, pero sí fue posible mediante la reiteración de la consulta e incluso mediante preguntas de control.

2.1 Objetivo general:

Identificar si existe inequidad en las cooperativas de autogestión costarricense.

2.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar los roles de las personas que forman parte de la organización cooperativa de autogestión.
2. Estudiar la normativa de las cooperativas de autogestión para identificar posibles variaciones con respecto a otros sectores económicos.
3. Determinar los beneficios de los actores internos involucrados en las cooperativas de trabajo asociado.
4. Evidenciar las posibles fuentes de conflicto en el talento humano de las cooperativas de autogestión.

3- MARCO TEÓRICO

En este apartado se incluye la definición de algunos conceptos a efecto de ubicar a quienes lean el documento.

El concepto de **Economía Social** se refiere a un modelo de organización particular donde el lucro no es lo más importante, las cooperativas se ubican en este sector. Al respecto, Barea la define como las organizaciones en las que: "La toma de decisiones no ha de estar relacionada directamente con el capital, sino que ha de estar ligada a los socios propietarios de la empresa; en definitiva se trata de hacer realidad el principio de un hombre un voto como consagración de la toma de decisiones dentro de la economía social" (2006, P-9). Además Chaves y Monzón definen la economía social como el "Conjunto de empresas privadas creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios" (2000:13).

El concepto de **cooperativa** esta se refiere al grupo de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus requerimientos, mediante la creación de una organización conjunta que se mantiene regulada de forma democrática (Monge, 2013). Además son vistas como organizaciones que cuentan con características de transparencia y rendición de cuentas durante su gestión (Castillo, Gallardo, 2013).

Las organizaciones objeto de estudio, son cooperativas que forman parte de la Economía Social y en donde prava una filosofía que contiene principios y valores para que la gestión sea diferente a las organizaciones privadas tradicionales. Entre los principales valores está la **equidad** que se refiere a aquella en donde "Los cooperativistas se comportan siempre de manera justa y equitativa, entendiendo que el reconocimiento del trabajo aportado por cada asociado es la base del buen funcionamiento de una empresa cooperativa." INFOCOOP, 2015).

Por otro lado Toyama define la **Equidad Laboral** como: "El principio de igualdad en la relación laboral implica, siguiendo la consabida expresión, tratar igual a los iguales que se encuentran en iguales circunstancias" (2009:186). Aunado a esto Bustamante lo define así: "Supone el derecho del trabajador a recibir de su empleador un trato igual al que este dispensa a los demás trabajadores" (2011:361).

Las definiciones anteriores sirven de referencia para analizar si existe inequidad laboral en las cooperativas de autogestión puesto que hay personas que consideran que tienen un trato desigual pero realizan actividades similares o iguales. Aquí cobra relevancia el tipo de organización cooperativa y las particularidades entre los colaboradores y los asociados – propietarios y que realizan las mismas labores que los colaboradores.

El concepto de **derechos laborales** Therborn lo presenta como: "Una política selectiva interviniente en el funcionamiento del mercado de trabajo..." (1989: 112). También Blancas lo define como: "Los derechos laborales fundamentales se van a convertir en el fundamento y límite del derecho del trabajo, tanto en su dimensión heterónoma (estatal) como en su vertiente autónoma (autonomía colectiva)" (2009: 80).

De esta forma los derechos laborales forman parte de una organización que utiliza la fuerza laboral para desarrollarse en el mercado, en Coopesa y todas las cooperativas estos derechos laborales corresponden a políticas (sus estatutos, reglamentos y leyes que deben implementarse para cumplir con la Legislación Nacional).

Asimismo la **autogestión**, concepto asimilado como una respuesta efectiva a diferentes situaciones sociales, personales, laborales así como profesionales (Arranz y Aguado, 2011). También las organizaciones de autogestión son concebidas como las que se acoplan a un modelo especial de propiedad y adjudicación de excedentes, donde estas ganancias suelen ser reinvertidas como una medida de fortalecimiento de la organización. (López y Saragosa, 2006). Complementariamente, las particularidades que distinguen estas organizaciones se pueden extraer de la definición del artículo 99 de la Ley:

Las cooperativas de autogestión son aquellas empresas organizadas para la producción de bienes y servicios, en las cuales los trabajadores que las integran dirigen todas las actividades de las mismas y aportan directamente su fuerza de trabajo, con el fin primordial de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social. (Ley de Asociaciones Cooperativas 6756,1985).

4- ROLES DE LAS PERSONAS ASOCIADAS EN COOPESA R.L.

4.1 Colaboradores, o subordinados

A los trabajadores en las organizaciones cooperativas generalmente se les denomina colaboradores porque la filosofía de la organización es diferente, se trata de las personas que cumplen una labor calificada o no y que se les contrata por cierto periodo de tiempo para la prestación de un servicio. No obstante, la relación de los colaboradores o subordinados es obrero-patronal, por lo que siguen las órdenes de los jefes o directivos encargados (Li y Amador, 2009) y se rigen por lo que establece el Código de trabajo.

4.2 Asociados o codueños

Este rol lo cumplen personas, que además de ser asociadas de la cooperativa, también toman decisiones en asambleas generales o en otras instancias en que colaboren y sobre aspectos propios del desempeño empresarial o asociativo. Requieren manejar información constante, relevante y técnica que les permita tomar decisiones para generar el sentido de propiedad y de pertenencia.

4.3 Doble o triple rol (asociados - codueños - directivos)

Una misma persona en una organización cooperativa de autogestión puede asumir hasta tres tipos de rol: es asociada-colaboradora-directiva:

- 1- Rol colaborador²: es aquel que contribuye con la organización según su naturaleza.
- 2- Miembro del cuerpo directivo: es aquella persona a la que le corresponde participar en la toma de decisiones y en ocasiones podría tener el conflicto de decidir sobre aspectos que le pueden afectar sus intereses personales.
- 3- Persona asociada o co-propietaria: considerada también empresaria y quien junto a las otras personas asociadas en igualdad de condiciones, definen el rumbo de la organización mediante la toma de decisiones en las asambleas generales.

En síntesis, lo anterior se da en medio de que los stakeholders de las cooperativas autogestionarias asumen la posición de propietarias de los medios de producción, aportan con su fuerza de trabajo a la cooperativa y participan de la riqueza socialmente generada. (INFOCOOP, 2004). Asimismo, el doble o triple rol, genera problemáticas que atentan contra el clima organizacional, ya que como lo indican, Cubillo y Ortega: "...los asociados no logran separar o distinguir de la mejor manera los momentos y espacios donde deben asumir adecuadamente sus roles o facultades como codueños y trabajadores" (2012: 5).

Para el caso de la gerencia, la situación se vuelve más compleja porque la gerencia general puede ser parte del consejo de administración y superior inmediato de colaboradores, se genera a doble acción de subordinado-directivo-subordinado, por lo que el manejo de las decisiones gerenciales se debe hacer con mucho sigilo. (Amador y Li, 2009).

4.4 Trabajadores que no pueden ser asociados

² Colaboradora se le llama a la persona que trabaja en la cooperativa y que no es asociada.

Las cooperativas de autogestión según su marco jurídico pueden contratar personas cuando el trabajo especializado o la época así lo requieran para satisfacer la demanda de servicios. Esta modalidad de contratación tiene la particularidad de ser temporal, salvo que transcurrido el periodo de los tres meses se opte por la posibilidad de convertirse asociada a la organización.

A manera de ejemplo, en Coopesa, según el artículo 9 de los Estatutos, no pueden ser miembros de la organización en calidad de asociado quienes ocupan los siguientes puestos: gerencia general, personal técnico y administrativo especializado, secretaría del consejo de administración, auditor interno, trabajadores temporales, personal de segundo nivel: directores operativos, vendedores. (Coopesa, 1963). Como puede observarse, cada cooperativa puede regular este tema en sus normas internas.

5- INEQUIDADES O DIFERENCIAS DE DERECHOS LABORALES

Aunque se trata de una organización con una filosofía y base legal específica y se supone que todas las personas involucradas la conocen y aceptan desde el momento en que se incorporan, como se mencionó, lo cierto es que a menudo se realizan comparaciones con otro tipo de organizaciones y las manifestaciones de inconformidad son constantes.

A continuación se presentan algunos de los aspectos cuestionados o señalados desiguales por los informantes clave.

a. Vacíos o lagunas legales

La normativa específica y la particularidad del modelo autogestionario es poco conocida, existen lagunas legales para regular las relaciones laborales y se presentan criterios encontrados. El Infocoop, que es la instancia pública a la que le corresponde el fomento, promoción, financiamiento, divulgación y apoyo del cooperativismo nacional, ha emitido pronunciamientos sobre aspectos que le son consultados. Sus asesores legales consideran que pueden continuar haciéndolo. Los ejemplos de jurisprudencia se ubican en el sitio web de esta institución pública.

No obstante, tres especialistas en derecho coinciden en que no le corresponde esa función que le compete a los Tribunales de Justicia. Asimismo, la Procuraduría General de la República ha manifestado que la competencia de esa asesoría se circunscribe a la interpretación de la Ley de Asociaciones Cooperativas vigente, por lo que el análisis y recomendación sobre casos concretos escapa a su competencia. (Castillo y Vargas, 2010).

Los abusos a raíz de la quiebra de Coopemex en el 2010 - una cooperativa de ahorro y crédito - demostró que muchas veces con acciones legales (por estar

aprobadas por las instancias internas de la Cooperativa) se logra favorecer a personas o grupos de ellas. Todas las fuentes de información coinciden en tener casos propios o ajenos de abusos y privilegios de diversa índole que lograron demostrar para efectos de esta investigación, pero no permitieron que sean expuestos puntualmente.

Más del 70% de las personas entrevistadas manifiestan que la **toma de decisiones** beneficia a grupos, responde a intereses particulares de grupos selectos y personas cercanas. Aunque consideran que ello se da también en las cooperativas de todo tipo y en las de autogestión se presenta con mayor frecuencia.

b. Distribución de cargas de trabajo y horarios

Más del 47% de las entrevistas indican que la asignación de responsabilidades no es equitativa, que existen preferencias; mientras que sólo el 25% respondió que no hay diferencias. Agregaron que es urgente regular la asignación de responsabilidades y el sano equilibrio en algunas cooperativas donde ello no se realiza.

Por demanda excesiva de servicios y para labores muy técnicas, se requiere que algunos asociados trabajen mucho, aspecto no siempre bien recibido. Otras personas no quieren trabajar tiempo extraordinario cuando el reconocimiento doble y sólo desean hacerlo cuando es triple. El tortuguismo³ puede ser una estrategia usual en trabajo de reconocimiento ordinario para procurar los tiempos extraordinarios durante la semana, en fines de semana o días feriados.

La poca o nula aceptación de ciertas labores por considerarlas que rebajan el nivel del puesto es otro elemento de posible conflicto en las cooperativas de trabajo asociado.

c. Aportes al capital social:

Quienes trabajan en una empresa privada no tienen que hacer aportes para el desarrollo de la empresa. A manera de ejemplo, en una cooperativa de autogestión se deben hacer aportaciones ordinarias del 2,5% de lo percibido como adelanto de excedentes. Ese capital junto con el aporte inicial, otros abonos extraordinarios y beneficios que sean acordados en asamblea general otorgados como aporte al capital social, serán devueltos al momento del retiro o separación. Por lo tanto, también este aspecto es considerado poco equitativo en términos de obligaciones laborales.

d. Tiempo servido para ser asociado:

En muchas organizaciones de autogestión, no es posible que las personas colaboradoras puedan convertirse en asociadas por imposibilidad de acceder a la

³ El tortuguismo es reconocido como el trabajo lento durante los periodos de reconocimiento ordinario.

cantidad de terreno destinado para la producción por ejemplo. Por lo que en muchas ocasiones se mantienen en la condición de colaboradores por más tiempo de los períodos críticos que se mencionan en el artículo 104. (Ley de Asociaciones Cooperativas y creación del INFOCOOP, 1982, s.p.).

Según las restricciones del inciso a, artículo 104 de la Ley 4179 se limita la contratación, en forma temporal, de trabajadores que sea indispensable contratar en períodos de gran demanda o cuando las personas asociadas no puedan realizar ese tipo de trabajo. Asimismo, si estas personas trabajan por más de 3 meses, pasarían a ser trabajadores asociados de esa cooperativa. (Amador, G. y Li, F: 2009).

e. Seguridad social.

La legislación costarricense indica que estas cooperativas de trabajo deben ser capaces de auto gestionar su propio sistema de seguridad social, porque sus integrantes ocupan los roles obrero-patrón. Mientras que las empresas privadas tradicionales deben apegarse al sistema de seguridad social del Código de Trabajo.” (Infocoop, 2004:22)

En la empresa privada tradicional los asalariados pagan en forma bipartita el seguro social (trabajador y patrono). En el caso de las cooperativas de autogestión lo pagan los asociados o éstos y la cooperativa; no obstante, si la cooperativa cuenta con las posibilidades financieras lo puede pagar ella sola. (Infocoop,2004). No obstante, por falta de recursos o negligencia muchas no cuentan con esa protección laboral y los asociados tampoco asumen esa protección social.

f. Adelantos de excedentes (o salarios) – beneficios económicos.

En las cooperativas de autogestión, los excedentes anticipados⁴, son distribuidos en forma proporcional a lo que cada persona aporta a la actividad productiva⁵. Sobre el particular, existe el riesgo de otorgar beneficios con la autorización de la asamblea general que benefician intereses personales de sólo un grupo de asociados, sin considerar la sostenibilidad y estabilidad de la organización.

En cuanto a diferencias, los asociados o codueños de algunas cooperativas de este tipo, reciben más beneficios y mejor adelanto de excedentes que los colaboradores o trabajadores. El mismo puede ser el doble o triple del monto del salario en días feriados, o en tiempo extraordinario de una persona colaboradora, por ejemplo.

“En cuanto a las vacaciones en una empresa cooperativa autogestionaria se denominan período de descanso y los asociados y asociadas establecen las

⁴ Que viene a ser como el salario en una organización privada tradicional.

⁵ Se conoce como relación de uso que hacen los asociados en la cooperativa.

condiciones de éste”. (Infocoop, 2004:18). En algunas no se contemplan estos días de ocio.

Indicaron los entrevistados que algunas decisiones de la asamblea han comprometido la devolución de capital social de algunas personas y ello ha tenido que resolverse en los tribunales de justicia.

g. Revisión de la normativa - jurisprudencia.

De la revisión de **la normativa**, según el pronunciamiento DAJ-AE-187-2008 del MTSS, ante la pensión de un asociado no procede el pago de prestaciones, aunque ello no exime la posibilidad de que la Cooperativa pueda reconocer económicamente el tiempo laborado (MTSS, 2008).

Además de lo anterior el MTSS en el pronunciamiento DAJ-AE-187-2011 y debido a que la relación existente en una cooperativa de autogestión es asociado-trabajador, no es procedente el pago de los extremos propios de la relación laboral, ya que su naturaleza jurídica no lo determina como obligatorio al momento de romper las relaciones entre el asociado y la Cooperativa (MTSS, 2011).

La cesantía en una cooperativa de autogestión, “se debe transformar en un derecho real, a través de la creación de un FONDO DE RETIRO, el cual puede ser asociado y la cooperativa” (INFOCOOP, 2004:19).

Las cooperativas de autogestión pueden realizar convenios, con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), con cooperativas de salud y con clínicas u hospitales privados según la conveniencia de la misma.

Aunado a lo anterior puede adquirir pólizas de vida o de riesgos del trabajo para cubrir incapacidades, vejez o muerte, el inciso d) del artículo 108 establece que los asociados, deben “disfrutar de protección para sí, y para sus familiares en caso de incapacidad, vejez o muerte del asociados”. (Ley de Asociaciones Cooperativas y creación del INFOCOOP, 1982, s.p.).

El artículo 114 regula que las reservas que han de hacerse de los excedentes en una cooperativa: 10% reserva legal, al menos 6% para bienestar social, un mínimo de 15% para inversiones productivas, 4% para la capacitación y promoción y el 5% para fortalecer de estas organizaciones que se otorgan a la Comisión Permanente de Cooperativas de Autogestión; 5% para órganos integradores, 1% para el Consejo Nacional de Cooperativas. El saldo neto de esos excedentes es distribuido entre los miembros, según el Estatuto Orgánico de cada cooperativa y el acuerdo que anualmente establece cada Asamblea General. (Ley de asociaciones Cooperativas y de creación del INFOCOOP, 1982).

En consultas realizadas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS] quien ha emitido una serie de pronunciamientos⁶ orientados a esclarecer dudas con respecto a los derechos de las personas asociadas en una organización de esta naturaleza jurídica y ha dispuesto que no existe la posibilidad de contar con personal contratado bajo la forma de relación laboral, salvo los puestos que la Ley de creación los considera como una excepción (Gerente o personal especializado, por ejemplo). (MTSS, 2011).

Para ejemplificar parte de la información recopilada, se incluyen los siguientes cuadros resumen:

Tabla 1

Principales fuentes de Inequidad en los Derechos Laborales en las Cooperativas de Autogestión según entrevistas y consulta bibliográfica a junio del 2015

Fuente	Frecuencia	%
Total personas consultadas	30	
Vacíos legales o regulatorios	28	93,33
Cuotas de poder de quien más participa de la actividad productiva	25	83,33
Características de personalidad que ayudan a imponerse	25	83,33
Compadrazgos - vínculos familiares	20	66,67
Contubernios	20	66,67
Desconocimiento de la normativa	9	30,00
Intereses personales diferentes a beneficios económicos	9	30,00
Interés por aumentar ingresos económicos	9	30,00
La normativa lo permite	5	16,67

Fuente: elaboración propia

Del cuadro anterior se desprende que las principales causas de la inequidad de derechos laborales en las cooperativas de autogestión responden a vacíos en las Leyes, normas, estatutos o reglamentos internos de estas organizaciones, puesto que existen dudas e interpretaciones disímiles. Asimismo, los aspectos relacionados con la falta de ética y deficiencias en el sentimiento de pertenencia de las organizaciones cooperativas aparecen entre las causas de las inequidades: personalidad imponente, cuotas de poder, contubernios, compadrazgos e intereses, le siguen en orden descendente según la frecuencia reportada.

Entre los principales datos relacionados con los múltiples roles que una persona puede asumir en una cooperativa dependen de su normativa. Se han dado casos en que se ubican algunos directivos por encima de otros, lo que no es procedente desde

⁶ Ejemplos de esos pronunciamientos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son: DAJ-AE-187-2008 y DAJ-AE-187-11.

la perspectiva legal, ejemplo: los miembros del comité de educación por encima de los del comité de vigilancia o viceversa.

Tabla 2

Principales causas de Inequidad en los Derechos Laborales en las Cooperativas de Autogestión según entrevistas y consulta bibliográfica a junio del 2015

Causa	Frecuencia	%
Total personas consultadas	30	
Discriminación laboral (salario, horario, funciones, cargas)	28	93,33
Desmotivación	25	83,33
Pérdida de sentimiento de pertenencia a la cooperativa	25	83,33
Temor a perder el empleo o salario	24	80,00
Ineficiencia	23	76,67
Estrés y problemas de salud asociados	20	66,67
Frustración	20	66,67
Temporalidad o precariedad laboral	18	60,00
Segregación ocupacional (menor reconocimiento o acceso a condiciones que tienen otras personas)	15	50,00
No le afectan las desigualdades	10	33,33
No considera que existan desigualdades	5	16,66

Fuente: elaboración propia

La tabla refleja las implicaciones que las inequidades, reales o no, legales o no, pero al fin de cuentas, reconocidas por las fuentes de información pueden perjudicar el ambiente laboral y los sentimientos de las personas. Si la discriminación, desmotivación, pérdida del sentimiento de pertenencia y temor están tan presentes en el clima organizacional, es menester prestar atención.

A partir de los elementos antes citados, se puede apreciar que existen ideas, recomendaciones o alternativas para procurar derechos similares a los que perciben los trabajadores en otras organizaciones no cooperativas; no obstante, no existen opciones concretas para garantizar protección. Si existiese claridad de que en una organización cooperativa de autogestión no procede ninguna garantía social, por qué es que tanto el Ministerio, como el Infocoop y la jurisprudencia de los tribunales incitan a buscar alternativas a otorgarlas. ¿Será que ello conviene y es una necesidad?

6- CONCLUSIONES

Del estudio de las variables filosofía, normativa y comportamiento humano, se pudo identificar que las principales inequidades de las cooperativas de autogestión se

dan por vacíos en la normativa legal y por la naturaleza de las conductas de los individuos.

La inequidad en una organización cooperativa de autogestión costarricense puede darse por las carencias en torno a la forma de operar y de los mecanismos de control que eviten los posibles abusos. Aunque esto es atribuible a un problema administrativo y que no es propio de las cooperativas, los cooperativistas del estudio consideran que por no aplicar el código de trabajo en las relaciones entre asociados y tener que dirimir los conflictos en los tribunales, ello se torna más complejo y pocos desean recurrir a esas instancias. Las instancias internas de la cooperativa no siempre son consideradas por ellos viables para recurrir porque refieren poco conocimiento para defender sus derechos y existencia de posibles contubernios.

Las principales diferencias identificadas se focalizan en la asignación de cargas, la protección laboral y asignación de beneficios, que pueden variar de una cooperativa a otra y entre la misma organización. Ello porque la normativa no establece criterios que regulen esos aspectos y son los principales elementos que producen conflictos en el talento humano.

La tabla 2 evidencia todo lo que en el imaginario colectivo puede generar la percepción de un ambiente de inequidad o desigualdad laboral en una cooperativa de autogestión. Las consecuencias en cualquier clima organizacional de sentimientos de frustración, discriminación, pérdida de identidad cooperativa y descontento conllevan a organizaciones enfermas que tarde o temprano deberán enfrentar los riesgos de males mayores como la corrupción o desaparición.

Las cargas de trabajo y los respectivos derechos están reguladas en la administración pública o privada tradicional, en las cooperativas de autogestión, existe mucho margen que se deja al libre albedrío de esas organizaciones y pareciera que se trata de un sector no organizado, puesto que pueden o no, proveer de beneficios o condiciones semejantes para personas que hacen el mismo tipo de trabajo.

En las cooperativas de autogestión estudiadas, los conflictos en lo que respecta a derechos o condiciones laborales y los posibles tratos diferenciados en este sentido, obedecen a la pérdida del sentido de pertenencia, al desconocimiento del tipo de organización, a la pertenecen (su naturaleza, principios, filosofía) y sobre todo, al egoísmo humano por querer siempre lo que otros tienen.

Las personas entrevistadas insisten en la necesidad de un reglamento de trabajo asociado que regule las formas de participación en las actividades laborales y manifiestan que los conflictos están causando más problemas de relaciones humanas y climas organizacionales negativos que atentan con la sana convivencia.

El 80% de las personas entrevistadas insisten en la necesidad de una política nacional en pro del desarrollo, fortalecimiento y orientación de las cooperativas de autogestión y de las personas a cargo del Fondo Nacional de Autogestión. Muchas adolecen de competencias profesionales y capacidad de gestión por lo que solicitan el acompañamiento y asesoría. Coopesilencio es un ejemplo de cooperativa con aciertos y desaciertos que ha tenido que probar diferentes estrategias puesto que debido a condiciones multifactoriales ha tenido que diversificar mucho.

En torno a la jurisprudencia, aunque no son numerosos los casos de inequidades localizados, muchos los testimonios denunciados en esta investigación validan el hecho y no fueron llevados a los tribunales por falta de tiempo. Como quien alega discriminación debe probarla, cada vez más existe interés por documentar los casos considerados abusos tanto de representantes de la dirigencia, como de los niveles más bajos de la organización cooperativa.

Esta investigación evidencia las inquietudes, dudas, sentimientos de desigualdades o inequidades manifiestas por parte de los actores de las cooperativas autogestionarias, quienes con razón o no, lo expresan. Preocupante es que además, no lo hacen de forma libre, sino que en forma anónima por temor a represalias.

Aunque según la sentencia de la Sala Constitucional "...el principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto" la ley no ha de hacer diferencias entre personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas. (Sentencia 1472-94, 1994), se interpreta como posible contradicción el hecho de que hayan situaciones legalmente buenas, pero no en términos de derechos laborales. Ese mismo sentimiento de los funcionarios públicos, lo viven muchas personas asociadas de cooperativas de trabajo, quizás no sólo por los derechos, sino por invocación a los metaderechos que consideran que les son aplicables.

Las desigualdades, aunque no riñen con lo legal, a veces se presentan en organizaciones que no quieren o pueden evitarlas, con conocimiento o no. Ello parece sustentarse en que "No caemos en ninguna contradicción flagrante si decimos: «Estas personas tenían todos estos derechos, pero, desdichadamente, no los disfrutaron porque carecían de sostén institucional»". (Sen, 2000:135)

Aunque no era el principal objeto de estudio, a partir de esta investigación de más de 5 años con cooperativas de autogestión, se pudo apreciar diferencias entre los tipos de cooperativas nacionales. Más del 45% de las personas consultadas indican que existe cierto menosprecio hacia la autogestión en el mismo sector cooperativo. Se les critica porque se dice que producen pocos recursos para la economía o los órganos del movimiento cooperativo en general, dado que ellas principalmente generan autoempleo.

Asimismo, en el caso costarricense, muchos de los puestos importantes de la dirección del movimiento cooperativo son ocupados por representantes del cooperativismo de autogestión. Ello posiblemente por las fortalezas profesionales o políticas de las personas que se involucran en los puestos. Las cooperativas de otros tipos consideran que eventualmente las de trabajo asociado cuentan con mayor influencia en la toma de decisiones. Algunas de las cooperativas más importantes del país son de autogestión, como por ejemplo Coopesa y la mayoría de las cooperativas en salud. Se les considera muy fuertes e influyentes en los procesos participativos.

Los casos extremos que ejemplifican las inequidades identificadas o denunciadas no caracterizan el quehacer de las cooperativas costarricenses, pero son indicadores de elementos a los que hay que prestar atención

7- PRINCIPALES RECOMENDACIONES

Conviene prestar atención y buscar mecanismos para que asociados y colaboradores de las cooperativas de autogestión no sientan que existen inequidades en torno a las condiciones laborales, aspecto que se puede subsanar mediante formas de remuneración o reconocimiento del trabajo igual para puestos idénticos, independientemente de la condición en la organización. Otras formas de participación sobre los excedentes pueden aplicar sólo para los copropietarios.

Tanto en una organización pequeña como en una grande, los diferentes roles que una persona puede asumir han de ser regulados de tal forma que una persona no sea juez y parte al mismo tiempo. Por principio de control interno y para una sana gestión es necesaria la rotación de funciones en la medida de las posibilidades.

Los procesos de toma de decisiones requieren límites inferiores y superiores, así como criterios asociados a los principios cooperativos, técnicos de gestión empresarial y que no comprometan la sostenibilidad de las organizaciones.

Conviene cuestionarse sobre la existencia de techos de cristal o suelos de goma que existen en las organizaciones, porque ambas son condiciones reales pero dignas de evitar. Nadie puede tener tanto señalamiento de abuso, ni sentirse tan estable que considere que las cosas no pueden cambiar...

Empoderar a personas asociadas y trabajadoras para que sus derechos sean respetados es una tarea perpetua en toda organización cooperativa y con la reflexión y discusión constante se podrán subsanar posibles errores de interpretación o aplicación de la normativa, así como la necesidad de regular aquellos aspectos que han dado mucho espacio a la discrecionalidad.

8- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRAZ, V. y AGUADO, D. (2011): Habilidades de autogestión: programa de entrenamiento. Editorial Universitaria Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- BLANCAS, C. (2009): Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú
- BAREA, J. (2006): "Constitución y nueva economía social", *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 47, noviembre, 2003, pp. 137-148 España.
- Chaves, R. y Monzón, J.L (2000): Las cooperativas en las modernas economías de mercado. Red CIRIEC. España.
- BARREA, J. (2003): Constitución y Nueva Economía Social. Recuperado de: <http://site.ebrary.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/lib/sibdilibrosp/reader.action?dclid=10124317>
- BUSTAMANTE, C. (2011): La cláusula de estado social en la constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- CASTILLA, F, Y GALLARDO, D. (2013): La revelación social en sociedades Cooperativas: Una visión comparativa de las herramientas más utilizadas en la actualidad. REVESCO. España.
- CASTILLO, J. y VARGAS, C. (11 de marzo del 2010): [Oficio MGS-234-613-2010] Recuperado de http://www.infocoop.go.cr/nuestros_servicios/supervision/jurisprudencia/1ConsejoMGS-234-613-2010.pdf
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA § (1949). Recuperado de <http://www.constitution.org/cons/costaric.htm>
- COOPESA R.L. (1980). Acta 80 de la Asamblea General de Coopesa. Recuperado de:
- COOPESA R.L (2015): "Memorias 50 aniversario Coopesa", Revista Mundo Líderes.org, 72p, tomado en línea el 22/05/15 de: <http://www.mundolideres.org/#!/coopesa/cdgc>
- CUBILLO, E. Y ORTEGA, A. (2012): Propuesta de elementos por considerar para orientar el comportamiento asociativo autogestionario en COOPESA R.L. Universidad de Costa Rica.
- HERNÁNDEZ, F. (1996): La Operatividad de la Metodología Participativa en las Cooperativas Autogestionarias: El Caso de Costa Rica (Para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social). UCR.San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-I-1996-01.pdf>
- INFOCOOP (2004): Cooperativismo autogestionario: Un modelo para emprendedores. Recuperado de <http://www.mep.go.cr/sites/default/files/recursos/archivo/fasciculo5.pdf>

- INFOCOOP (2015): “Valores cooperativistas”. Recuperado de: http://infocoop.gob.ni/index.php?view=article&catid=7%3Acooperativismo&id=7%3Avalores-cooperativistas&format=pdf&option=com_content&Itemid=5
- LI, F., AMADOR G (2009): “La empresa cooperativa autogestionaria en la economía basada en conocimiento”. Revista Cooperativismo y Desarrollo. N° 95. 101-118
- LEY DE ASOCIACIONES COOPERATIVAS, No 6756 § (1985).
- LEY DE PARTICIPACIÓN DEL ESTADO EN COOPESA (Cooperativa de Servicios AeroIndustriales S.R.) No. 3219 § (1963)
- LÓPEZ, F. Y SARAGOSA, J. (2006): Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico. Red Ciriec. España.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2014): Compendio de Criterios jurídico-laborales de 1999-2014. Recuperado de: http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/95_compendiomtss.fiscal.pdf
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2008): Pronunciamiento DAJ-AE-187-2008. Recuperado de: http://issuu.com/imprentanacional/docs/mtss_compendio_criterios_juridicos_laborales
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015): Estatuto Social de la Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeronáuticos R.L. Recuperado de: <http://201.192.54.110/weblink8/DocView.aspx?id=563&searchid=bb95c21b-f01f-458f-b9d7-49a942e8320d&dbid=0>
- SÁNCHEZ, R. (s.f.): Perspectivas del Derechos Cooperativo Costarricense. Recuperado de: <http://www.aciamericas.coop/-Legislacion-Cooperativa-en-las-45->
- SEN, A. (2000): “Trabajo y derechos”. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 199 (2) Recuperado de: <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/sen.pdf>
- SENTENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL 1472-94. Recuperado de: <http://sitios.poder-judicial.go.cr/salaconstitucional/Constitucion%20Politica/Sentencias/1994/1472-94.htm>
- THERNBORN, G. (1989): Las Teorías Contemporáneas del Estado. Vadell hermanos editores. Venezuela.
- TOYAMA, J. (2009): Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresariales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.