

COOPERATIVAS QUE RECUPERAN EMPRESAS¹

Por Mario César Elgue



La cuestión de las *cooperativas de trabajo* que recuperan empresas en crisis actualiza la *cuestión autogestionaria*, más aún cuando -en su versión actual- esta autogestión aparece como una salida forzada ante la falta de empleo. Esa ausencia de adhesión voluntaria no sólo es producto de políticas públicas que así lo disponen, sino de que no todas las personas quieren correr el riesgo de construir sus propias organizaciones, con autonomía e independencia.

Las relaciones de dependencia laboral y jerárquica son "valoradas" por más gente de la que se supone ya que significa no tomar decisiones, no hacerse responsable de la globalidad del proceso, no aventurarse a soportar pérdidas y "conformarse" con la seguridad de un ingreso cierto y de cierta estabilidad ocupacional.

Desde algunas corrientes de pensamiento, se desconfía del paradigma autogestionario ya que se considera que socava las divisiones jerárquicas que deberían presidir a toda sociedad organizada. Desde el ángulo ideológico opuesto, aparecen las prevenciones hacia el cooperativismo, en tanto representa una forma de propiedad social alternativa a la propiedad estatal, que debilitaría la "conciencia de clase". Este prejuicio, llevó a algunos dirigentes a planteos extemporáneos como el de "estatizar con control obrero", o a bregar por la participación accionaria en sociedades anónimas, que no lograron luego instrumentarse. Una parte de los movimientos de empresas recuperadas, esgrimen resabios "anarquistas", a partir de los cuales toman a las cooperativas como meros instrumentos para adquirir una *persona jurídica* que les posibilite ser beneficiarios de subsidios y asistencias oficiales.

Pero más allá de estos enfoques renuentes a reconocer las bondades cooperativas, es evidente que la *cooperativa de trabajo* genera una serie de paradojas¹ inherentes al comportamiento grupal: conductas aparentemente contradictorias que despliegan los miembros de una asociación en sus relaciones mutuas. En el caso de la cooperativa de trabajo, los integrantes son al mismo tiempo trabajadores, copropietarios y codirectores de la empresa común. En esta organización, se refleja también algún tipo de fragmentación vinculada al tipo de tareas, a la calificación de los

trabajadores, a su experiencia y conocimiento entre otros aspectos que podrían ser tomados en cuenta. Es todo un desafío como las oposiciones que se dan en las empresas capitalistas entre dirección y asalariados, entre los capataces, los supervisores y los obreros, se procesan en la cooperativa sin negar la identidad del sujeto, compatibilizando el talento individual y las diferencias de capacidad con la igualdad y la equidad.

Esclarecer esta paradoja es detectar la forma en que la cooperativa de los trabajadores, sin desconocer la fragmentación real existente en el mundo laboral y productivo, puede construir una *identidad colectiva* con sujetos diferentes. Más aún, como hacer operativa la expresión de la diversidad de personas, potenciando al mismo tiempo a actores que preservan su singularidad con la misma fortaleza con la cual mantienen el sentido de pertenencia.

Si bien las cooperativas de trabajo que recuperan empresas no se estructuran en jerarquías de managers-subordinados no pueden obviar las diferentes destrezas y opiniones de sus integrantes. En las necesidades de especialización, de distintos roles y de un liderazgo con autoridad, se expresa uno de los dilemas más apasionantes en estos fenómenos autogestionarios: el de no confundir *no-igualdad*, es decir diferencia, con *desigualdad*, o sea, relación de superioridad-inferioridad. Como -en una relación virtuosa entre liderazgo y gestión democrática- se puede sostener simultáneamente la igualdad como seres humanos y la natural diferencia que existen entre ellos.

De la toma de la fábrica a la cooperativa de trabajo

La mayoría de las empresas lucrativas cuyos trabajadores iniciaron una recuperación atravesaron crisis terminales. Algunas de ellas vaciadas por sus dueños, otras en convocatoria de acreedores. En lugar de retirarse a sus hogares, resignándose ante el desempleo inminente, los trabajadores optaron por permanecer en la fábrica, defendiendo las máquinas, impidiendo el cierre de las plantas y manteniendo activa la producción. Los intentos frustrados de recuperación de empresas reconocen como causas la

¹ Vuotto, Mirta "Paradojas de la organización cooperativa" en Ob. cit, 1994.

imposibilidad de impedir la resolución judicial de quiebra o falencias económicas y comerciales.

Se han ido esbozando "modelos" diferenciados. Unos casos tienen en su origen acuerdos con los antiguos dueños, que participan bajo diversas formas. En algún caso, los trabajadores acordaron el pago de un canon mensual por los inmuebles y las máquinas; en otros, los gerentes se asociaron a los trabajadores, acordando la cesión de facturas por cobrar, siendo ése su capital de trabajo inicial. Hay iniciativas en las que se realizaron alianzas estratégicas de distinta duración. Zanello, por ejemplo, se constituyó en una sociedad anónima (Pauny S.A). Allí los trabajadores tenían el 33 % de las acciones, los concesionarios -que son los que aportaron el capital de trabajo-, el 33 %; igual porcentaje que el personal jerárquico; el Municipio de Las Varillas, en tanto, retenía el 1 % restante.

Aspectos jurídicos y patrimoniales

En general, luego de la quiebra judicial, se establece un *contrato de alquiler* entre la cooperativa y el Juzgado donde está radicada la quiebra.

Las leyes de declaración de utilidad pública y sujeto a expropiación de activos productivos de las respectivas quiebras, constituyeron un paso adelante. Sin embargo, estos avances son transitorios ya que la expropiación propiamente dicha no se perfecciona hasta que los trabajadores organizados en cooperativa efectúan el correspondiente pago.

En la cooperativa de trabajo, los ex empleados se convierten en trabajadores autónomos y/o monotributistas y, por lo tanto, deben tributar y aportar en dicho carácter. Esa erogación es difícil de afrontar en los comienzos, por lo que el proyecto puede fracasar o, en su defecto, transformar en morosos a los trabajadores. Dicha posibilidad, amerita el tratamiento especial de un nuevo régimen de aportes para este tipo de trabajadores o que el llamado "monotributo social" se desburocratice.

En 2002, con la Ley 25.589, se estableció que "en la continuidad de la empresa se tomará en consideración el pedido formal de los trabajadores en relación de dependencia, que representen las dos terceras partes del personal en actividad o de los acreedores laborales, quienes deberán actuar en el período de continuidad bajo la forma de cooperativa de trabajo".

Respecto a estas modificaciones, Cracogna considera que "si bien se trata de un avance significativo, la solución no parece ser suficiente para asegurar que las cooperativas de trabajo se constituyan en definitivas continuadoras de las empresas fallidas, puesto que no prevé la posibilidad de que aquéllas se conviertan en titulares de la empresa, con lo cual su situación deviene precaria". Por su parte, Favier Dubois³ propone que esta carencia de la norma se solucione permitiendo a los trabajadores participar de la adquisición de la empresa a través de la figura del *cramdown*, en lo que coinciden algunos proyectos de ley presentados en el Congreso de la Nación.

Cómo volver a trabajar

El concepto de "nuevas" cooperativas de trabajo, se basa en el énfasis que sus miembros ponen en la dimensión solidaria. Sin embargo, esa característica está implícita en los valores y principios y en la definición cooperativa, sin necesidad de apelar a ninguna clase de adjetivación adicional. Por otra parte, al reconocer como sustento legal la misma ley de cooperativas, queda claro que no existen diferencias sustanciales con el resto de las cooperativas.

Una práctica que suelen compartir las cooperativas de última generación, es la gran cantidad de decisiones que se toman en el ámbito de las asambleas, en un ejercicio permanente de "democracia directa". Otro rasgo característico de estas cooperativas, son sus limitaciones de capital de trabajo, lo cual las obliga a operar bajo la modalidad de venta de lo producido a los proveedores de materias primas, con la desventaja del bajo precio de venta obtenido y de contar con poca libertad de maniobra.

Aunque la cantidad de cooperativas de trabajo, surgidas a partir de la recuperación de empresas fallidas (alrededor de 200, según estimaciones de principios de 2005) no alcanza una gran envergadura, el impacto mediático e innumerables estudios e investigaciones, han multiplicado los debates. Por un lado, se las observa como un paliativo transitorio al

³ Eduardo Favier Dubois, en *Errepar*, Nro. 144, "Las cooperativas y el salvataje por terceros".

desempleo; por el otro, se especula sobre una nueva relación entre capital y trabajo.

Se puede coincidir que no es tan poco ni se trata de tanto. Es cierto que estas cooperativas y movimientos autogestionarios parten de una situación no deseada, originada en la necesidad de mantener puestos de trabajo. Pero no es menos cierto que constituyen una *propuesta superadora* de otras formas de asistencia a desempleados, ya que preservan la cultura del trabajo y la dignidad de sus actores.

Además de las debilidades de origen, como la falta de capital de trabajo, el debilitamiento de los canales de comercialización, el estado obsoleto del equipamiento y de la infraestructura productiva, estas iniciativas tienen las fortalezas endógenas de la autogestión. En estas cooperativas de trabajo, se alcanza un nivel de involucramiento y una participación no percibida en otro tipo de emprendimientos, los que las dota de un "insumo" difícilmente cuantificable con metodologías como la de la *tasa interna de retorno* o del *valor actual neto*.

De las cooperativas que han recuperado empresas, la rama industrial más frecuente es la metalmecánica, particularmente en el área de la cuenca Matanza-Riachuelo. Se trata de empresas de cierta magnitud, con un promedio de 50 trabajadores por cooperativa de trabajo (el 50% tiene entre 35 y 70 asociados). Cerca de la mitad de las nuevas cooperativas autogestionadas, se encuentran localizadas en el conurbano bonaerense; algo menos del 10 % en la Ciudad de Bs. As. , y el resto en distintas provincias, destacándose Santa Fe, Córdoba y La Pampa.

Es básico que exista capacitación de los aspectos técnico-productivos y en los cooperativos, asistencia pública y tutoría de sus "hermanas mayores", las cooperativas ya consolidadas. Pero sólo el transitar juntos un proyecto en común, hará que la ideología cooperativa garantice la cohesión asociativa y que, al mismo tiempo, guíe los pasos de esta original herramienta empresaria, de propiedad conjunta, de gestión y control democrático.

¹Extracto del Libro *Más allá de "lo económico" y "lo social"*, Ed. Corregidor, Bs. As., 2006.