

Montevideo, 5 de agosto de 2021

INFORME PARA COMISIÓN NACIONAL DE INCLUSIÓN LABORAL

En nuestro carácter de instituto público promotor del cooperativismo y asesor preceptivo de los poderes públicos (artículo 187, literal a de la ley 18.407 de 24 de octubre de 2008), nos disponemos a evacuar la consulta realizada por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral sobre como determinar el alcance de la Ley N° 19.691 respecto a las cooperativas de trabajo.

I.- Consulta

La Ley N° 19.691 de 29 de octubre de 2018, establece en su artículo 1:

“Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2° de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes...”

La Comisión Nacional de Inclusión Laboral (creada por la ley mencionada a los efectos de realizar el seguimiento y de proponer medidas para su aplicación), nos consulta si en las cooperativas de trabajo se deben tomar en cuenta los trabajadores permanentes contratados en relación de dependencia y también los socios trabajadores de la cooperativa para determinar la aplicación de la norma.

II.- Encuadre de la Situación.

A los efectos de comprender globalmente la situación es importante recorrer la naturaleza e identidad de las cooperativas de trabajo, sus principios, y especialmente la relación que se genera entre la entidad con los socios trabajadores y con sus empleados dependientes.

Naturaleza de las Cooperativas de Trabajo.

Para determinar la naturaleza de las cooperativas, nada mejor que recurrir a la definición que surge de la Declaración de Identidad de la Alianza Cooperativa

Internacional, emanada de su Asamblea de Manchester de 1995, recogida con pequeños ajustes en el artículo 4, inciso 1, de la ley 18.407, cuyo tenor es el siguiente:

“Las cooperativas son asociaciones autónomas de personas que se unen voluntariamente sobre la base del esfuerzo propio y la ayuda mutua, para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada”.

Primera conclusión: es una asociación de personas que cumple sus fines por medio de una empresa. En la base de la cooperativa están las personas, con sus necesidades comunes que pretenden satisfacer conjuntamente. El medio para obtener esos bienes y servicios es una empresa. A diferencia de otras formas empresariales, los destinatarios de la actividad de las cooperativas son los propios socios, a los que usualmente se califica de ser sus “propietarios, inversores y usuarios”, simultáneamente.

Segunda nota: se califica a la asociación de personas como “voluntaria”. La calificación de “voluntaria” se expresa en el principio de “puertas abiertas”. Nadie puede ingresar obligado a una cooperativa ni permanecer contra su voluntad. La libertad de ingreso y egreso trae consigo la variabilidad del número de socios y del capital, distanciándola de las sociedades comerciales y civiles. ¿Por qué? Porque la finalidad de la cooperativa es satisfacer necesidades comunes de los asociados, no reunir capitales para rentabilizar inversiones. Todo aquel que comparta esa necesidad y cumpla los requisitos necesarios puede ingresar a la cooperativa.

Tercero: los cooperativistas se asocian “para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes”. De la propia definición legal se extrae la finalidad (“para...”) de toda cooperativa.

Comúnmente se las distingue diciéndose que son “empresas sin fines de lucro”, para diferenciarlas de las sociedades mercantiles. La “utilidad o ganancia” es de esencia para una sociedad comercial; el lucro es su objetivo. El “excedente cooperativo repartible” es contingente, un eventual ajuste a la baja del precio cobrado al asociado usuario o un complemento de la participación económica correspondiente al asociado trabajador. Una definición por la negativa es siempre insuficiente, es residual. Es lo que ocurre cuando decimos “sin fines de lucro”. Sería mejor decir que son instituciones “con fines de servicio”.

En definitiva, tanto la cooperativa como la sociedad comercial tienen una finalidad económica, pero mientras en la primera el fin consiste en satisfacer necesidades

económicas propias a través de los servicios de la cooperativa, en la segunda se busca rentabilizar el capital para distribuir la ganancia entre sus titulares.

Aparte de la finalidad económica, siempre presente, la definición incluye la satisfacción de “necesidades sociales y culturales”. Las cooperativas tienen un fin inmediato que se satisface a través de la prestación de un servicio; también apuntan hacia fines trascendentes, que comparten quienes se afilian a los valores y principios de la cooperación. La “asociación de personas” apunta hacia el desarrollo integral de todos y cada uno de los socios.

De la caracterización precedente, deriva un cuarto elemento: los destinatarios de la actividad son los propios asociados. La sociedad comercial intermedia en la cadena económica para obtener un margen para distribuir entre los socios. Si estos usan eventualmente los servicios de la misma, lo hacen como un cliente más. La finalidad económica de la cooperativa es precisamente la de eliminar esa intermediación, prestando a los asociados los bienes y servicios que necesitan.

Relación de la cooperativa con sus socios y trabajadores dependientes

De acuerdo a esa naturaleza especial de las cooperativas de trabajo no existe entre la entidad y sus socios una relación laboral de dependencia. El socio no es un empleado de la cooperativa, es empleador de sí mismo. Se asocia con otros trabajadores para garantizarse una fuente digna de trabajo gestionado de forma colectiva y democrática.

Expresamente el artículo 99 de la ley 18.407 establece: “*Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica. La relación de los socios con la cooperativa es societaria”.*

Además de la previsión normativa esto ha sido ampliamente reconocido por la doctrina y la jurisprudencia nacional¹.

Distinta es la situación de aquella persona que no se integra como socio sino como trabajador dependiente. En este caso sí existe una típica relación de dependencia laboral entre la cooperativa y el trabajador.

En ambos casos de acuerdo al artículo 102 de la Ley General de Cooperativas serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de socios, las normas de

¹ En doctrina se puede consultar: Reyes, S.; Lamenza, A.; Gutiérrez, D.; Machado, J.; (2011). Derecho Cooperativo Uruguayo - Cazéres. J.L. (1994). Manual de Derecho Cooperativo - Reyes, S.; Lamenza, A.; Gutiérrez, Faedo, A. (2004) Cooperativas de Trabajo. A nivel jurisprudencial: Sentencias N° 794/95 y 113/96 de la Suprema Corte de Justicia.

protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los socios excluidos.

La aplicación del derecho laboral a los socios trabajadores se debe a dos razones fundamentales: en primer lugar, las cooperativas de trabajo nacieron para mejorar las condiciones de trabajo, sociales y económicas de las personas, al igual que el Derecho Laboral, por lo que no tendría sentido que de una forma permanente se instauren situaciones de precariedad laboral, habría una autoexploración que tampoco sería deseada por el sistema cooperativo. En segundo lugar, como lo expresa la doctrina cooperativa más calificada *“A partir de la década de los noventa surgió, especialmente en América del Sur, la preocupación por fenómenos que desvirtúan el cooperativismo de trabajo. El reconocimiento legal de la inexistencia de relación de trabajo subordinado entre las cooperativas y sus socios - con la consecuente inexistencia de la indemnización por despido y los beneficios fiscales de las que han sido objeto, condujo a empresarios inescrupulosos a la creación de seudo cooperativas por ellos controladas, en las que incluyen a sus antiguos asalariados...”*

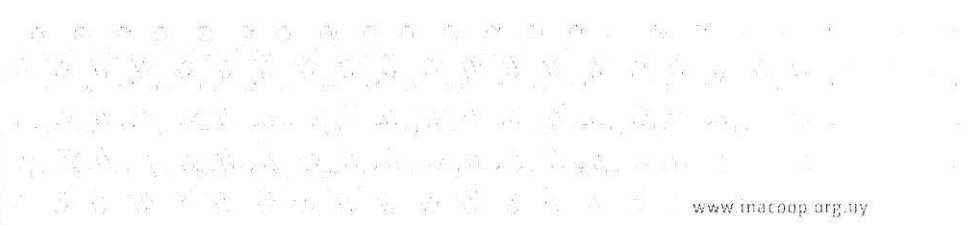
“Ahora bien tal realidad, no puede ser combatida negando la verdadera naturaleza de la relación societaria que vincula al socio con la cooperativa”²

Por otra parte, el artículo 100 de la Ley 18.407 establece que el número de trabajadores en relación de dependencia no podrá superar el 20% de los socios de la cooperativa. La presente limitación tiene que ver con el objeto de esta clase de cooperativas: garantizar una fuente de trabajo digna a los socios. Asimismo, si tuviera una cantidad desproporcionada de trabajadores dependientes con respecto a los socios se podría generar una sociedad comercial encubierta.

Lo interesante para el caso en cuestión, en el mismo artículo se establece que no se computan en el 20 % - entre otras situaciones – *“los trabajadores contratados en virtud de disposiciones del fomento del empleo de las personas con disminuciones físicas o psíquicas”*.

De esta manera se promueve la contratación de personas con discapacidad que se corresponde con el espíritu de la Ley N° 19.691. Todo lo cual sintoniza con la naturaleza de las cooperativas, sus valores y principios.

² Reyes, Sergio – Gutiérrez, Danilo, Lamenza, Alfredo Machado, Jorge “Derecho Cooperativo Uruguayo” FCU, 2011, pág. 211-212.



III.- Conclusiones

En definitiva, es absolutamente distinta la relación de la cooperativa con los socios y con sus trabajadores dependientes. En esta última existe una relación típicamente laboral de patrón – obrero. En cambio, entre los cooperativistas existe una relación societaria donde se intenta garantizar una fuente digna de trabajo, pero también satisfacer otras necesidades sociales y culturales por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada. Integrar una cooperativa supone cumplir con ciertos derechos y obligaciones que hacen a la gestión y funcionamiento de la entidad, todo lo cual excede la relación laboral de dependencia donde el trabajador es ajeno a los riesgos asumidos por el empleador. Por último, en función del principio de puertas abiertas nadie puede ingresar obligado a una cooperativa ni permanecer contra su voluntad, justamente porque para ello se debe comulgar con ciertos principios y valores.

En virtud de lo expuesto, se entiende:

- 1.- Si una cooperativa de trabajo va a contratar a una persona en calidad de trabajador dependiente se debe tomar en cuenta a los socios permanentes de la cooperativa a los efectos de la aplicación de la Ley N°19.691. En el caso hipotético que la cooperativa de trabajo cuente con 25 socios trabajadores permanentes, el ingreso de nuevo personal en calidad de trabajador dependiente deben ser personas con discapacidad en las condiciones establecida por la Ley 19.691
- 2.- En el caso de que la cooperativa tenga 25 socios y quiera incorporar a nueva persona en calidad de socio trabajador no es de aplicación lo dispuesto por la Ley 19.691, porque se estaría generando un ingreso forzado a una relación societaria especial.



Dr. Diego Moreno

Asesor Letrado INACOOP