

La discusión salarial en el cooperativismo

Dr. Pablo Guerra¹

1. Introducción

La discusión acerca de si la retribución que los socios trabajadores de una cooperativa reciben por su acto cooperativo constituye un pago salarial o más bien obedece a la participación que le cabe por la distribución de los beneficios, ha sido de larga data en las ciencias sociales y económicas así como en el tratamiento jurídico.

Participando de la última IV Plenaria Nacional de Economía Solidaria realizada en Brasilia en el mes de marzo de 2008 pude presenciar un interesante debate acerca de si es pertinente una propuesta de ley general de cooperativismo que obliga a las cooperativas a respetar algunas leyes laboristas aún en situaciones donde claramente no existe ni patrón ni empleados. En concreto, el proyecto de ley en cuestión obligaba a los socios cooperativistas a recibir al menos el equivalente a un salario mínimo nacional.

La inclusión del concepto salarial en la legislación cooperativa no se reduce a este caso. En Uruguay por ejemplo, la Ley de Cooperativas Sociales incluye el concepto de laudo salarial (producto de la negociación colectiva entre empleados y empleadores); y la ley de Cooperativas de Trabajo Asociado en su Art. 3 señala que los socios recibirán “como remuneración mensual” el “equivalente al salario de la rama de actividad”. Otras legislaciones en todo el mundo suelen recurrir a conceptos similares.

El objetivo de este artículo es contribuir a este debate en el movimiento de la economía solidaria, argumentando acerca de las debilidades que presentan ciertas reglamentaciones que incluyen en el formato cooperativo y autogestionado, conceptos y categorías ajenas a su racionalidad como es el caso del salario.

2. El concepto del salario

En sus orígenes el término salario aludía al pago que recibían los soldados romanos que cuidaban la “Vía Salaria”, esto es, el llamado “salarium argentum”, o lo que es lo mismo, la sal convertida en medio de pago entre el imperio –que contrataba- y los soldados-que realizaban el trabajo-. Nótese que el principal antecedente histórico refiere a una relación de trabajo jerárquica.

Contemporáneamente la doctrina laborista ha ido acompañando la reflexión en estas materias y se puede señalar el pasaje de una noción tradicional a una noción moderna.

¹ Sociólogo. Profesor y responsable del Programa Trabajo Asociativo y Economías Solidarias en la Universidad de la República. Director del Programa de Economía Solidaria de Kolping Uruguay.

Mientras que la noción tradicional refería a toda contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, la noción moderna refiere a “todas las sumas vertidas por el empleador, en ocasión del trabajo y, más específicamente, desde el punto de vista del trabajador, el conjunto de ventajas obtenidas a consecuencia del servicio prestado”².

Esta noción moderna o amplia del salario genera cuestionamientos en el sentido que ciertos ingresos de los trabajadores que le benefician y que tienen causa en la relación del trabajo no debieran considerarse salario, caso de las cargas sociales, sino más bien contribuciones impuestas por la ley. Lo mismo sucede con otros desembolsos extraordinarios que por carecer de la normalidad y permanencia que caracterizan a nuestro concepto, es preferible no se consideraran parte del salario. Más allá de estas excepciones, la doctrina laboralista parece vincular este concepto a una relación de trabajo en condición de dependencia.

Es así que el Convenio Internacional nro 95 de la OIT señala “A los efectos del presente Convenio el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación, y **debida por un empleador a un trabajador** en virtud de un contrato, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”³ (subrayado nuestro).

Según el Prof. Santiago Pérez del Castillo, “se entiende por salario toda ventaja económica pagada en forma normal y permanente al trabajador en virtud de una relación de trabajo”. Nótese que la relación del trabajo “arranca con el comienzo de la prestación efectiva de servicios y termina cuando ésta finaliza /.../ Cuando hablamos de relación de trabajo queremos indicar la consecuencia fundamental nacida del contrato, la puesta en marcha del mismo: el trabajador queda incorporado a la empresa”⁴. Finalmente digamos que el contrato de trabajo es definido por el Prof. Plá Rodríguez como “aquél por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirlo”⁵. Más adelante veremos como éstos elementos podrán contribuir a la definición del trabajo en relación de dependencia.

Como se comprenderá todos estos elementos forman parte de un Derecho del Trabajo que justamente nace para dar cuenta de relaciones de trabajo típicamente capitalistas donde sobresale la diferencia entre el propietario de los medios de producción y el oferente de trabajo. De esta manera el Derecho del Trabajo podría considerarse como una rama del Derecho solo pertinente cuando existe relación de dependencia. Dice al

² Cfr. Abella, M.: “Las prestaciones en especie”, Revista Derecho Laboral Tomo XX no. 107, Montevideo, Julio – Setiembre 1977. La autora se basa en Lyon Caen, G. *Les salaires, Traité de Droit du Travail* dirigido por Camerlynck, París, 1967.

³ En VVAA: *Legislación Laboral*, Tomo II, “La remuneración del trabajador” Montevideo, FCU, 1980.

⁴ Cfr. Pérez del Castillo, S.: *Manual Práctico de Normas Laborales*, Montevideo, Acali, 1984.

⁵ Cfr. Plá Rodríguez, A.: *Curso de Derecho Laboral*, Tomo II, Vol. 1, Ediciones Idea, Montevideo, 1991.

respecto el Prof. Elfman: “Nace una criatura, el Derecho del Trabajo, a la que vamos a identificar, convencionalmente, como el conjunto de las instituciones, normas y principios que rigen las **relaciones entre trabajadores y empleadores**, individual y colectivamente...” (subrayado nuestro)⁶.

Aún así es visible una corriente dentro del Derecho Laboral de carácter expansivo, esto es, buscando incidir en otras fórmulas de trabajo también presentes en nuestros mercados. En el caso concreto de las cooperativas, se han señalado al menos tres posturas doctrinarias: los defensores de la naturaleza societaria de la cooperativa⁷; los defensores de la naturaleza laboral⁸; y como sucede siempre, los defensores del término medio o naturaleza mixta (*tertium genus*). No es el objetivo de este artículo desentrañar todos los aspectos referidos al acto de trabajo cooperativo, sino en lo relacionado a su remuneración. En ese sentido no pretendemos ingresar en el debate acerca de la pertinencia o impertinencia de las normas laborales en el trabajo cooperativo. En los hechos, un conjunto de normas laborales extienden su tutela a los trabajadores socios – entre otras las normas previsionales, sobre riesgos laborales, sobre conciliación entre vida familiar y trabajo, etc-. Queremos ingresar a partir del siguiente capítulo en un debate más específico para dar cuenta fundamentalmente de una pregunta que podríamos resumir de la siguiente manera: ¿Es pertinente una regulación jurídica sobre la retribución de los socios cooperativistas conforme a las pautas salariales, propias de la lógica empresarial capitalista?

¿Salario en las cooperativas de trabajo?

Desde nuestro punto de vista, la única pertinencia posible del concepto de salario en una cooperativa de trabajo debiera referirse al vínculo entre la cooperativa y los trabajadores

⁶ Cfr. Elfman, M.: “La polémica historia del Derecho del Trabajo”, Revista Derecho Laboral, Tomo XXXI, Nro., 152, Montevideo, Octubre – Diciembre 1988.

⁷ La ley 79 de 1988 (Colombia) es paradigmática en la materia. Su Art. 59 señala: “En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes...”.

⁸ “De lo expuesto hasta ahora puede concluirse que entre el socio trabajador y su cooperativa no media una relación de cambio ni, por supuesto, un contrato de trabajo, pero de ello no se deduce necesariamente que la posición del socio trabajador no sea la propia de una relación laboral de trabajo subordinado” Cfr. Álvarez, M. “La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción” en RPS 107, 1975, citado por de Nieves Nieto, *Op.Cit.*, p. 101.

no socios, tema por sí mismo también polémico⁹, pero que la legislación comparativa ha preferido saldar estableciendo un límite en términos proporcionales¹⁰.

Cuando esto ocurre, no cabe duda que la cooperativa se comporta como cualquier empresa convencional y por lo tanto corresponde aplicar a esta relación (cooperativa – trabajadores no socios) el régimen jurídico establecido por el Derecho del Trabajo. Lo mismo cabe, obviamente, para el caso de las cooperativas de otras ramas que contraten trabajadores como asalariados.

Ahora bien, esto como se dijo no constituye el modelo clásico de la cooperativa de trabajo. Más bien lo que suele ocurrir en este tipo de cooperativas es que quienes desarrollan tareas laborales son sus propios socios-dueños y por lo tanto no existe la relación típica del capitalismo entre propietarios de medios de producción por un lado y vendedores de fuerza de trabajo por otro. Dicho de otra manera: una cooperativa de trabajo podrá contratar o no mano de obra asalariada, pero lo que constituye el cooperativismo es la presencia de un conjunto de socios-trabajadores (entre 3 y 20 como mínimo según la legislación comparada en nuestro continente) que de manera democrática y cooperante se organizan para producir determinados bienes y servicios.

La racionalidad económica de este tipo de empresa solidaria (del latín *solidum*, hacer en conjunto) implica obtener ingresos y distribuirlos en prorrata según el aporte de cada uno luego de pagar al resto de los factores. Desarrollemos esta idea porque es fundamental a la hora de negar la pertinencia del salario.

En una empresa capitalista, ya lo decía Marx en el Siglo XIX, es el capital (k) representado por el dueño de los medios de producción el que contrata el resto de los factores (que desde entonces operan en una lógica de sumisión o dependencia respecto al capital), caso del trabajo (t) con el objetivo de ampliar el capital original (k'), movido entonces por el lucro y dando origen a lo que las corrientes marxistas denominan "plusvalía"¹¹. Si bien desde el Siglo XIX operaron varios cambios socioeconómicos que cuestionan algunos asuntos fundamentales de esta definición, ciertamente que la fórmula K-T-K' simplifica bien la lógica de la empresa capitalista. Véase cómo el salario puede ser definido en esta ocasión como el pago efectuado por el capital al trabajo por su contribución como factor productivo.

⁹ Las posturas más radicales en la materia señalan que definitivamente las cooperativas no debieran contratar asalariados. En los hechos, la propia dinámica empresarial del cooperativismo, con ciclos de producción y mercados flexibles, genera a esta perspectiva una dificultad en términos de rigidez que podría volverse en su contra.

¹⁰ Si bien generalmente se incluye una proporción en el número de trabajadores asalariados (entre 10% y 30% dependiendo de la legislación), ciertas legislaciones modernas han preferido optar por la proporción en horas de trabajo. Otras posturas legislativas mientras tanto optan por la figura del asalariado en forma de excepcionalidad, y por lo tanto limitan la cantidad de tiempo del contrato. Es el caso de Venezuela donde no pueden estar en condición salarial más de seis meses.

¹¹ Para un análisis crítico de esta posición Cfr. Guerra, P.: *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 2000.

Ahora bien, la teoría económica contemporánea vinculada a la economía solidaria, ha demostrado la existencia de otras racionalidades operando en el mercado. En concreto, no solo el capital es capaz de organizar y contratar otros factores para dar inicio a un emprendimiento económico. Entre las diversas modalidades posibles, una correcta teoría de factores debiera reconocer el papel que el trabajo tiene como categoría económica¹² y por lo tanto con capacidad por sí mismo de contratar al resto de los factores. De hecho, el trabajo se convierte en categoría organizadora por dos vías muy visibles en los mercados actuales: el trabajo autónomo y el trabajo cooperativizado o solidario. En ambos casos es el trabajo el que contrata al capital, además del resto de los factores, y en este caso con el objetivo de beneficiar al trabajo. De esta manera se legitima la obtención de ganancias al trabajo por ser éste el factor principal (categoría) responsable por la gestión empresarial. La fórmula de este particular tipo de empresa sería la siguiente: T-K-T'. Donde el trabajo (T) contrata al capital (K, representando al resto de los factores) con el objetivo de ampliar el trabajo original (T') ya sea aumentando el número original de trabajadores o mejorando sus ingresos.

Más allá de las evidencias que se muestran mediante la aplicación de teoría de factores en la lógica empresarial, debemos sumar otras. Es el caso de cierto manejo en materia de teoría de la distribución. Desde este punto de vista asoma como categoría analítica fundamental el concepto de relaciones económicas, esto es, “cualquier acto o proceso a través del cual se verifica una transferencia o un flujo de bienes, entre personas, grupos u organizaciones determinadas, las que en tal relación se manifiestan como sujetos de actividad económica”¹³. Desde este punto de vista corresponde distinguir distintos tipos de bienes así como distintos tipos de sujetos participando de la economía. Para decirlo de manera muy sencilla: ni todos los bienes que circulan en la economía son mercancías, ni todos los sujetos son compradores y vendedores. Siguiendo este razonamiento no todas las retribuciones en una empresa pueden ser consideradas salario, ni todos los sujetos pueden ser considerados o bien trabajadores o bien empresarios. Una buena teoría en esta materia es necesaria para seguir comprendiendo la racionalidad de nuestro sector. Las cooperativas, en tal sentido, suelen basarse en la “relación de cooperación”, caracterizada por un flujo de trabajo de los socios hacia la cooperativa y de ésta hacia los socios mediante el reparto de los excedentes, en conformidad con procedimientos decididos colectiva y democráticamente.

Analizadas las perspectivas socioeconómicas para dar cuenta de la particular racionalidad del sector solidario de la economía, corresponde ahora analizar los argumentos manejados desde la doctrina laboralista. Es así que las notas tipificadoras de

¹² La diferencia entre categoría económica, recursos y factores productivos puede verse en Razeto, L.: *Fundamentos de una teoría económica comprensiva*, Tomo III, Santiago, Pet, 1991.

¹³ Cfr. Razeto, L.: *Idem. Ant.*

la relación de trabajo según de Nieves Nieto serían: ajenidad, dependencia y remuneración¹⁴.

Con respecto a la ajenidad parece bastante notorio que el trabajador socio no realiza la prestación a un empleador, como es el caso en una relación clásica de dependencia. Otras posturas, sin embargo son de la idea que la cooperativa es una figura jurídica distinta a la del socio trabajador. En nuestra opinión lo distintivo del cooperativismo con respecto a las empresas de capital en esta materia es que los frutos del trabajo pertenecen al colectivo de los trabajadores, o en palabras de la citada autora: “los socios trabajadores no ceden los frutos de su trabajo a un extraño, sino a la comunidad en la cuál se encuentran integrados”¹⁵. De acuerdo a esta dimensión, se entiende que el salario es un pago que realiza el empresario, quien asume el riesgo de la actividad empresarial y se obliga a pagarle al trabajador el monto de ese salario cualquiera sea el resultado. Llegamos de esta manera al concepto de “ajenidad de riesgo”: la prestación de servicios se paga con un salario y, a cambio, el trabajador queda al margen de los riesgos de la empresa¹⁶. Ese como se comprenderá no es el caso en una cooperativa del trabajo, donde hay una suerte de combinación entre el rol de trabajador y de empresario.

La ajenidad de riesgo se extiende al pago de todos los factores que son subsumidos a la lógica del factor organizador. En las cooperativas de trabajo, el factor organizador (trabajo) contrata al resto de los factores pagándosele independientemente de los resultados empresariales. Así como el pago al factor trabajo por el capital recibe el nombre de salario, el pago al factor capital por parte del trabajo recibe el nombre de crédito. Y así como las ganancias en una empresa capitalista normalmente y en caso de existir se reparten entre los dueños del capital, las ganancias en una empresa de trabajadores normalmente y en caso de existir se distribuyen entre los “dueños” del trabajo, esto es, los propios trabajadores socios. Nótese que el riesgo en este caso significa que si no hay ganancias en una empresa capitalista el capital no recibe su aporte como categoría organizadora. En una empresa de trabajadores el riesgo se traduce en que si no hay ganancias entonces los trabajadores no recibirán ingresos económicos.

En segundo lugar hay que preguntarse si hay en una cooperativa de trabajo relación de dependencia. Lamentablemente el término “dependencia” no es del todo claro. Si nos atenemos a su significado más habitual (“subordinación a un poder mayor”) entonces deberíamos coincidir que las cooperativas (sobre todo las de mayor tamaño) al igual que otras lógicas empresariales se caracterizan por cierta división del trabajo y división de

¹⁴ Cfr. De Nieves Nieto, N.: *Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídico-laborales*, Madrid, Colección Estudios No. 175, CES, 2005. Otros autores como Plá Rodríguez cuestionan la ajenidad como elemento típico del contrato de trabajo. Cfr. Plá Rodríguez, A.: *Op. Cit.*

¹⁵ Idem. Ant., p. 95.

¹⁶ Esto solo en condiciones de normalidad. La experiencia demuestra cómo muchos empresarios inescrupulosos abandonan sus empresas enriquecidos debiendo enormes sumas a los trabajadores.

roles, de tal manera que un socio trabajador que ocupa una gerencia puede dictar órdenes a otro socio trabajador que realiza tareas, por ejemplo, en la línea de producción. Más allá de estas similitudes, corresponde señalar que las diferencias luego son notorias: en una cooperativa el soberano o poder mayor es el colectivo de los trabajadores reunido en asamblea: ésta llegado el caso puede modificar las estructuras y la división de tareas. El soberano en una empresa capitalista es el dueño del capital. Dicho de otra manera somos de la idea que, en última instancia (y por lo tanto más allá del tipo de división de trabajo que impere), el cooperativismo no genera relación de dependencia.

Finalmente se señala que una tercera nota del trabajo prestado por cuenta ajena es que se compensa por medio del salario. Justamente todas las empresas con trabajadores en relación de dependencia contratan la fuerza de trabajo por medio de una retribución llamada salario. Este concepto ya resulta ajeno a formatos que no responden a esta lógica, caso del trabajador por cuenta propia. Este último más bien prefiere referirse a sus “ingresos”, el “jornal” u otros términos más o menos folklóricos. Con el cooperativista pasa lo mismo: en términos generales no se refiere a su “salario” sino a su “ingreso” o “retribución”. En la terminología contable se le ha dado el nombre de “anticipos societarios”. Estos anticipos no son otra cosa que los beneficios que obtiene el factor organizador cuando logra hacer rentable su negocio¹⁷. De esta manera, lo que hace una cooperativa es incluir en su reglamento interno los importes de retiro de los anticipos societarios al que tendrán derecho los socios por su trabajo realizado.

En Derecho Cooperativo, mientras tanto, ha adquirido importancia desde hace algunos años (al menos desde la promulgación de la ley 5.764 de Brasil en 1971¹⁸) el concepto de “acto cooperativo”, esto es, los realizados entre las cooperativas y sus asociados y por aquellas entre sí en el cumplimiento del objeto social y la consecución de sus fines institucionales. Según Daly Guevara el Acto Cooperativo en las cooperativas de trabajadores podría tipificarse por la ausencia de salario, la ausencia de un patrón y la problemática del precio justo que produce¹⁹. Esta categoría jurídica tiene especial relevancia para nuestro estudio: “El primer efecto importante del Acto Cooperativo, se produce en el Derecho Laboral, pues, entre la Cooperativa de Producción o Trabajo

¹⁷ A manera de ejemplo la LGC de 1999 (España) en su art. 84.4 define a los anticipos como “percepción económica del socio a cuenta de los excedentes de la cooperativa”. Cfr. López Gandia, J.: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho*, Valencia, Universitat de Valencia, 2006. El Art. 80.4 explicita que “los anticipos societarios no tienen la consideración de salarios”.

¹⁸ En materia doctrinaria mientras tanto Cfr. Salinas Puente, A.: *Derecho cooperativo*, México, Ed. Cooperativismo, 1954.

¹⁹ Citado por Torres y Torres Lara, C.: “El Acto Cooperativo” Cuadernos de Formación 3, Cochabamba, Comteco, s/f.

Asociado, es decir, donde los socios trabajan en común, no existe relación laboral, porque ellos tienen, simultáneamente, la calidad de propietarios y trabajadores”²⁰.

La incorporación del salario a las normas legales sobre cooperativismo y sobre cómo procesarlas bajo la lógica de una economía solidaria

¿Porqué si el salario es un concepto ajeno a la lógica cooperativa se le incluye en varias normas legales? Por lo que hemos podido ver el legislador generalmente recurre al concepto de salario como medida de valor. Eso sucede, justamente cuando pretende garantizar ciertos ingresos mínimos²¹ o cuando topea el monto de los ingresos²².

En ambos casos, el elemento en común es que se recurre al salario mínimo del sector de actividad como unidad de medida. Dicho de otra manera, se recurre a un instrumento fruto de la negociación entre empleados y empleadores, o sea, nacido de la disputa entre contrapartes de un sector de la economía distinto al de la economía solidaria o cooperativismo y que responde por lo tanto a lógicas también muy distintas. En este caso sería deseable contar con unidades de medida diferentes.

Con respecto a la tendencia de garantizar ciertos ingresos mínimos el riesgo es claro: en caso de cooperativas en sus inicios, o de sectores vulnerables, la estipulación de pisos de retribución podría conspirar contra la vida misma de la cooperativa y desatendería la presencia de retribuciones no monetarias, especialmente presentes en organizaciones solidarias²³. Recordemos con Razeto que “una de las características conocidas de la cooperación es la de ser simultáneamente un hecho económico, social, político y cultural”²⁴.

²⁰ Cfr. Naranjo Mena, C.: “El Acto Cooperativo” en <http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Cooperativo.4.htm>. (censado en marzo 2008).

²¹ El caso más evidente es la Ley 142/2001 de Italia.

²² Caso de la Ley 17.978 sobre cooperativas sociales en Uruguay. El texto reza de la siguiente manera: “Las retribuciones de los socios trabajadores y de los trabajadores no socios no podrán superar las retribuciones que, en función de la actividad y categoría profesional, establezca el convenio colectivo aplicable del ramo o el que guarde mayor analogía” (Art. 3)

²³ Una de las importantes constataciones que hemos realizado en los últimos años tiene que ver con un conjunto de necesidades satisfechas en las organizaciones populares solidarias más allá de los ingresos económicos. El legislador debiera comprender el riesgo que conlleva cerrar una cooperativa popular solo porque no se logra facturar tanto dinero como el necesario para pagar todos los factores. El factor trabajo, organizado solidariamente, en muchos casos preferirá continuar con la empresa aún en esas condiciones, y eso solo se explica por la presencia de otros satisfactores no cuantificables monetariamente. Cfr. Guerra, P.: *Socioeconomía Solidaria*, Montevideo, Nordan, 2002.

²⁴ Cfr. Razeto, L.: *Empresas de trabajadores y economía de mercado*, Santiago, PET, 1991.

De ello deriva la necesidad de incorporar mecanismos de “descuelgue” o de “excepcionalidad”, esto es, que la propia Asamblea de socios tenga potestades para reducir el monto de las retribuciones por causas económicas y de esta manera evitar sanciones que incluso pudieran conducir al cierre de las experiencias cooperativas.

Sin embargo, y más allá del razonable deseo de extender la tutela del derecho laboral a los socios de las cooperativas en materia de ingresos, hay otro argumento que pesa sobre la legislación cooperativa cuando se incluyen garantías de retribuciones mínimas. Se trata de la presión por parte de las empresas capitalistas (y de ciertos sindicatos) para que las cooperativas no se transformen en “competencia desleal”. Si tenemos en cuenta que la cooperativa de trabajo no se queda con la “plusvalía” propia de las empresas de capital, entonces solo razones de superioridad técnica²⁵ o de manejo de mercados explicarían que una empresa de capitales retribuyera mejor a sus trabajadores que una empresa cooperativa en el mismo ramo. El problema aquí es que una cooperativa de producción solo puede iniciar un proceso de modernización tecnológica y por lo tanto mejorar sus niveles de ingreso, muchas veces al costo de sacrificar sus ingresos inmediatos²⁶. Nótese como en este caso una legislación que obligue a determinados mínimos se puede volver en contra de las cooperativas de trabajo.

En cuanto a reglamentar los topes, parece una medida sensata en determinadas ocasiones (sobre todo en cooperativas que gozan de ciertas subvenciones impositivas). Lo apropiado en este caso sería utilizar unidades de medida más apropiadas. Sin embargo los topes en las cooperativas que normalmente deben competir en el mercado con empresas de los otros sectores de la economía, también suelen volverse en contra del sector solidario pues o bien dificultarán la retención de los socios más productivos o bien limitarán la necesaria propensión a continuar mejorando en términos de eficiencia.

Conclusiones

Hemos mostrado en estas páginas que el concepto de salario surgió y se desarrolló para dar cuenta de una relación de trabajo ajena a la identidad del sector cooperativo. Si bien es comprensible que el legislador pretenda extender la tutela de ciertos derechos laborales al conjunto de los trabajadores, debiera comprenderse mejor la racionalidad y lógica del cooperativismo a los efectos de evitar categorías económicas y jurídicas pertinentes para las empresas basadas en el capital pero inadecuadas para el caso de las empresas basadas en el trabajo.

El objetivo de una empresa de economía solidaria basada en el trabajo cooperativo incluye no solo aspectos clásicamente relevados como el de generar puestos de trabajo

²⁵ Utilizamos el término tecnología en su concepto más amplio, esto es, incluyendo las variantes tanto de tecnologías duras como de tecnologías blandas.

²⁶ Esto sucede por ejemplo, cuando una cooperativa decide sacrificar sus ingresos inmediatos para pagar un crédito para inversiones que pudieran asegurarles cierta competitividad.

de forma colectiva, sino otros que difícilmente puedan ser cuantificables desde la contabilidad clásica. Eso explica que muchos trabajadores estén dispuestos a continuar con sus emprendimientos asociativos aún cuando no llegan a determinado umbral de ingresos. Si la legislación pretendiendo asegurar un mínimo de ingresos, no habilita excepciones, seguramente muchas iniciativas vulnerables desde lo económico pero con fuertes potencialidades desde una óptica socioeconómica más amplia, terminarán una vez más nutriendo el mal llamado sector informal de la economía. Es necesario en tal sentido evitar las presiones del sector capitalista para reglamentar con sus mismos parámetros a un sector diferente basado en valores sin duda más elevados en términos de ética económica.