



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, n° 42, noviembre 2002, pp. 33-47**

Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado

Manuel Jordán Rodríguez
Universidad de Santiago de Compostela

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN: 0213-8093. © 2002 CIRIEC-España
www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado

Manuel Jordán Rodríguez

Departamento de Economía Aplicada. Consejo Científico del Instituto Universitario de Estudios e Desenvolvemento de Galicia (IDEGA). Universidad de Santiago de Compostela

RESUMEN

En el artículo se plantean algunas hipótesis sobre el comportamiento diferenciado de las empresas de trabajo asociado en relación con el empleo y las relaciones laborales. Un comportamiento diferenciado que es consecuencia de las especificidades institucionales de estas empresas, de las particularidades de la fórmula jurídica elegida y de los objetivos que vertebran el "pacto constitucional" entre los socios fundadores.

PALABRAS CLAVE: Trabajo asociado, empleo, relaciones laborales.

CLAVES ECONLIT: J540; P130.

Particularités des conditions de travail dans les entreprises de travail associé

RÉSUMÉ: L'article aborde quelques hypothèses sur le comportement différencié des entreprises de travail associé par rapport à l'emploi et aux relations de travail. Un comportement différencié qui est la conséquence des spécificités institutionnelles de ces entreprises, des particularités de la formule juridique choisie et des objectifs qui structurent le "pacte constitutionnel" entre les associés fondateurs..

MOTS CLÉ: Travail associé, Emploi, Relations de travail.

Peculiarities of working conditions in co-operatives

ABSTRACT: In the article some hypotheses are considered regarding the particular behaviour of co-operatives in relation to matters of employment and labour relations; a special conduct which comes as a consequence of the specific institutional characteristics of these companies, the peculiarities of the legal formula chosen and of the objectives which underpin the "constitutional agreement" between the founding partners.

KEY WORDS: Co-operatives, employment, labour relations.

1.- Introducción

Que los trabajadores asuman la propiedad de los medios de producción, en empresas de nueva creación o en empresas que son producto de la transformación de una empresa preexistente en crisis, se ha revelado como una de las alternativas para la creación o conservación de empleo en muchas sociedades.

La variedad de fórmulas utilizadas, cooperativas en unos casos, empresas mixtas de propiedad compartida entre trabajadores y accionistas en otros, englobadas bajo la categoría genérica de "Economía Social", comparten, al menos, dos rasgos formales básicos: el mutualismo, porque la propiedad se atribuye, mayoritaria o totalmente, a los trabajadores en función de su participación en el trabajo de la empresa; y la democracia, porque el sistema de toma de decisiones está en manos de los trabajadores-propietarios. Ciertamente, al menos en el plano formal, son fórmulas empresariales diferenciadas.

En la literatura económica han cristalizado diferentes visiones paradigmáticas sobre los límites y las posibilidades de tales fórmulas, que podemos agrupar en cuatro grandes corrientes: la utópica, propagandista de las virtudes económicas de una fórmula social y moralmente superior, con raíces en los primeros socialistas utópicos europeos (Owen, R., s.d.; Fourier, Ch. 1975), pero también en J. Stuart Mill (1979), revitalizada por los defensores del Sistema cooperativo como "tercera vía" alternativa a capitalismo y socialismo (Gide, Ch, 1937), que tanto ha influido en la conformación del pensamiento social de la Iglesia católica¹; la marxista, que valora su dimensión subjetiva, en tanto que expresión de la voluntad de cambio económico por parte de los trabajadores, pero pone de relieve sus limitaciones objetivas en cuanto que experimentos económicos que reproducen internamente las contradicciones que se derivan de su obligada inserción en un mercado que impone sus reglas (Jordán, M., 1985); la ortodoxia clásica y neoclásica, que discute la eficiencia económica de unas empresas basadas en objetivos diferentes a la maximización del beneficio (Ward, B., 1958; Meade, J.E., 1972; Horvat, B., 1982); y, por último, aquellas corrientes institucionalistas más recientes -Teorías de la Firma, Teorías de los Costes de Transacción- que introducen en el análisis económico de estas y otras fórmulas, como variables decisivas, determinados aspectos institucionales como los derechos de propiedad específicos que incorporan (Furubotn, E.G. y Pejovitch, S., 1982).

1.- Cfr., por todos, la encíclica *Rerum Novarum* de Leon XIII.

Una visión actual de síntesis, sin poner en cuestión los valores sociales y educativos derivados del hecho de que el trabajador asuma la propiedad de los medios de producción y de su decidida implicación en el proceso de toma de decisiones y en todos aquellos aspectos del acontecer ordinario de la empresa, debe interrogarse sobre el grado de eficiencia en la asignación de recursos que tales fórmulas comportan. En suma, sobre cómo y en qué medida se puede conciliar esa positiva dimensión social con la empresarial. Si existe, y en qué aspectos, una racionalidad económica propia en este tipo de empresas, En definitiva, si de las peculiaridades de estas organizaciones se deriva un comportamiento económico diferenciado, racional y predecible.

El presente artículo pretende enumerar una serie de hipótesis sobre el comportamiento de estas empresas en un aspecto básico: el empleo y las relaciones laborales.

La globalización, con lo que supone de incremento de la competencia a nivel mundial, y la crisis de modelos de crecimiento en muchos países, condicionan las circunstancias actuales del mercado de trabajo, provocando niveles altos de desempleo e imponiendo, al mismo tiempo, una creciente flexibilización de las formas de contratación o, lo que es lo mismo, una mayor precarización del empleo.

Es en este contexto en el que operan las fórmulas autogestionarias y procede, por consiguiente, interrogarse sobre como se adaptan al mismo; qué racionalidad opera y cuales son los objetivos maximizadores de los trabajadores-propietarios y sus consecuencias.

Para dar cumplida respuesta a este tipo de interrogantes será preciso tener en cuenta tanto la dinámica interna a la empresa, que se deriva de la lógica inherente a sus objetivos propios, como las estrategias de adaptación-modificación de esa dinámica, que vienen impuestas por las condiciones de los mercados.

2.- La respuesta neoclásica

La respuesta neoclásica parte de considerar que, a diferencia de las empresas capitalistas-tipo que persiguen la maximización del beneficio, la función objetivo en las empresas autogestionadas persigue maximizar la renta neta del trabajador-propietario (Ward, B., 1958; Meade, J.E., 1972)². En esas circunstancias la rigidez en el comportamiento económico es inevitable: la reacción ante incrementos en la demanda o en los precios puede no implicar aumento del empleo o de la producción. Ocurrirá en todos aquellos casos, frecuentes, en que las ganancias medias por trabajador puedan disminuir al

2.- Para una magnífica síntesis cfr.: Monzón, J.L. (1989)

aumentar el empleo, lo que sucederá siempre que la ganancia marginal del trabajo sea inferior a la ganancia media preexistente. Con esta lógica, en la medida en que la renta media por trabajador-propietario no viene determinada por las condiciones de contratación en el mercado de trabajo, las empresas autogestionarias asumen comportamientos ineficientes, que limitan sus posibilidades de crecimiento, de producción y de empleo. Una situación que, en dinámica, puede ser incompatible con el mantenimiento de los puestos de trabajo ya que, en cualquier caso, con esas decisiones favorecen la entrada en el mercado de nuevas empresas, más competitivas en cuanto que menos condicionadas y limitadas en sus decisiones.

Con independencia de que la aportación neoclásica haya servido para fijar la atención sobre un tema crucial en el comportamiento de las empresas autogestionarias, como es su reacción frente al empleo, que analizaremos mas adelante, consideramos que su respuesta es susceptible de crítica, al menos en dos cuestiones básicas:

- a) En lo que se refiere a la identificación de la función objetivo, creemos que su propuesta de definición puede considerarse un intento fallido. Porque prescinden del marco institucional; no consideran en sus justas dimensiones como la cuestión fundamental de la influencia de los trabajadores en la propiedad y el control de la empresa puede influir en la definición de las actitudes; y, por último, niega la influencia de una racionalidad colectiva, de la organización, al antropomorfizar a la empresa atribuyéndole objetivos y comportamientos individuales inspirados, con una mínima adaptación ad hoc, en los criterios de maximización, discutibles hoy en día, del empresario individual (Furubotn, E.G. y Pejovitch, S., 1982; Elster, J. y Moene, K.O., 1993). Incluso con idéntica metodología podría igualmente definirse una función-objetivo alternativa mas próxima a la realidad de estas empresas: la estabilidad en el empleo.

- b) En lo que se refiere a la contrastación de la teoría existen estudios empíricos que muestran una menor tasa de fracasos durante situaciones de crisis económica en el movimiento autogestionario, vinculando este resultado a la mayor capacidad de adaptación en el uso de sus recursos humanos y a las mayores probabilidades de un ajuste de otras condiciones laborales alternativas a la regulación de empleo (Berman, 1967; Tannenbaum et al., 1984). La competitividad de la empresa, como veremos, no tiene por qué verse afectada negativamente, aunque los trabajadores-propietarios intenten garantizar una mayor estabilidad laboral.

3.- Hipótesis alternativas

Alternativamente, creemos que en este campo se pueden formular, como hipótesis a contrastar, una serie de ideas básicas, que presentamos en un orden de abstracción decreciente:

- 1) Las organizaciones autogestionarias se diferencian de otros tipos de empresas por sus especificidades institucionales, esto es, por el contenido singular de los derechos de propiedad que incorporan y por los particulares costes de transacción que implican. Todo ello afecta al uso de los recursos económicos de forma específica y predecible, de manera que pueden establecerse relaciones sistemáticas entre esos elementos y los comportamientos, las elecciones, económicas. (Furubotn, E.G. y Pejovitch, S., 1982)
- 2) La naturaleza concreta de esos rasgos institucionales propios, de esos derechos de propiedad y de los costes de transacción inherentes, se establece en el momento de constitución de la empresa. Por ello la necesidad de determinar y conocer el “pacto constitucional” que da lugar a la entidad, pasa al primer plano.
- 3) El pacto, o acuerdo, se identifica, al menos, por dos elementos cardinales: por los objetivos comunes de los socios-trabajadores, que no tienen por que ser explícitos ni escritos; y, en segundo lugar, por la fórmula legal de entre las existentes -cooperativas, sociedades laborales- a que se acogen.
- 4) En relación con el primer elemento creemos que cuando un trabajador decide autorresponsabilizarse de un proyecto empresarial, lo hace, normalmente, como medio para alcanzar un salario digno y un empleo estable³. Aunque quizás en algún momento el componente utópico haya jugado algún papel en la constitución de alguna de estas empresas, lo cierto es que la motivación primordial ha estado siempre enraizada en la problemática laboral inmediata del individuo, una problemática sobre la que los trabajadores pueden actuar más contundentemente que cualquier asalariado, puesto que su condición de propietario así se lo permite. En términos más prosaicos: se trata, para el trabajador, de una alternativa al desempleo y de la aspiración a una estabilidad en su remuneración, a través del mantenimiento de la empresa en crisis preexistente o de la creación de una nueva.

3.- Entrevistas realizadas entre las cooperativas de trabajo asociado andaluzas de reciente constitución así lo destacan como primer motivo de creación de las mismas (Díaz Bretones, F., 2000).

- 5) En relación con el segundo elemento, las particularidades de la fórmula jurídica elegida implican que los derechos de propiedad que en la misma les son asignados tienen unas limitaciones particulares o, lo que es lo mismo, que la propiedad tiene un contenido económico diferente según la fórmula. Obviamente no es posible identificar ese contenido en la variedad de fórmulas posibles, pero sí, a grandes rasgos, en la más común, en la que se han inspirado todas las demás: la fórmula cooperativa, en tanto que su definición en las diferentes legislaciones se guía por lo establecido en los Principios Cooperativos de la Alianza Cooperativa Internacional.
- 6) En ese sentido se pueden destacar algunas de las peculiaridades de la propiedad cooperativa y de su régimen económico, comunes en la mayoría de las legislaciones, por su trascendencia. En primer lugar, en la medida en que no son empresas capitalistas-tipo, el tratamiento de las aportaciones al capital por parte de los socios está sometido a limitaciones en lo que se refiere a su naturaleza (no se puede pertenecer a la cooperativa en concepto de aportante de capital exclusivamente), a su importancia relativa (existen límites en la cuantía de las aportaciones individuales y en la proporción del capital detentado por una persona), a su régimen de movilidad y transmisibilidad (sometido a varios requisitos), a sus condiciones de retribución (habitualmente solo pueden percibir un interés fijo y limitado), y a sus posibilidades de actualización. En segundo lugar, en cuanto que organizaciones mutualistas, supeditan las aspiraciones individuales a los objetivos colectivos, a la hora de regular la adquisición y pérdida de la condición de socio, así como su régimen de derechos y deberes. En tercer lugar, en razón de su carácter social, se establece la obligatoria existencia de una serie de fondos, nutridos con una parte de los excedentes de la actividad, asignados a fines concretos, de garantía o sociales-educativos, e irrepartibles en muchos casos. Y, en cuarto lugar, en función de su naturaleza democrática y participativa, se legitima el peso mayoritario de los socios en cuanto que trabajadores (son ellos quienes tienen el poder de decisión en la empresa)⁴.
- 7) Es obvio que los rasgos anteriores determinan la existencia de unos costes de transacción específicos de este tipo de organización, en la medida en que muchas de las decisiones de asignación de recursos son producto de un pacto interno, estrictamente no es el mercado el que interviene, y en la medida en que se trata de decisiones que se toman en una organización participativa y democrática, no en una organización jerárquica y autoritaria como pueden ser las empresas capitalistas más comunes.

4.- El marco de este artículo, limitado a la enumeración de hipótesis, impide un tratamiento más matizado y en detalle de las variantes que, en este terreno, presentan las legislaciones recientes, particularmente las españolas, así como de las tendencias, creemos que aún no uniformes, hacia una mayor flexibilización – en algunos aspectos “privatización”, en afortunada expresión del prof. Vicent Chuliá- del régimen económico-financiero de las cooperativas. Cfr.: Vicent Chuliá, F., (1998) y Fajardo García, I.G. y Vañó Vañó, M.J., (1998).

4.- Consecuencias en el comportamiento económico

En este marco las consecuencias en el comportamiento económico, la lógica que impera en las decisiones, son predecibles y categorizables. En lo que afecta al empleo y las relaciones laborales, se podrían identificar algunas:

- 1) La aspiración común, cuando se constituye la empresa, de garantizar la estabilidad en el empleo, determina, objetivamente, una apuesta por la continuidad de la organización que lo posibilita. Existe en estas empresas cierta firmeza en la afiliación de cada trabajador al colectivo que entre todos integran. Les une un pacto diferente y más fuerte que el que vincula al trabajador asalariado con su empresa, tanto más en un contexto como el actual de flexibilización de las formas de contratación y de precariedad en el empleo. Adicionalmente, la cohesión del colectivo se acrecienta cuando los trabajadores-propietarios están unidos por motivaciones extraeconómicas (ideológicas, políticas, o religiosas).

Particularmente en las empresas de pequeño tamaño, el pacto inicial que da lugar a la creación de la misma se vería afectado de forma importante - cuantitativa y cualitativamente- si alguno de los integrantes abandona la empresa. A diferencia de lo que ocurre en una empresa capitalista con la propiedad repartida en acciones, en donde la transmisión de las mismas y la consiguiente modificación en la composición de la propiedad no tiene por que afectar a su estabilidad, una alteración de la composición social original en estas empresas puede provocar la ruptura del equilibrio inicial y la disolución o transformación de las mismas.

Además, las limitaciones a la hora de transmitir la propiedad, los condicionantes al reembolso de las aportaciones en caso de baja voluntaria de un socio, o los fondos irrepantibles, con que la generalidad de las legislaciones pretenden apoyar los intereses de la empresa común limitando los derechos de propiedad individuales, refuerzan la estabilidad del pacto.

En estas condiciones es previsible que, mientras la empresa se mantenga, no se produzcan usualmente bajas voluntarias de socios, y que se les pueda atribuir una mayor seguridad en el empleo porque, normalmente, no recurrirán a despidos u otras vías de regulación y ajuste del cuadro de personal. Algunos estudios empíricos corroboran esta hipótesis (Jordán, M., 1995, 1998; Tannenbaum et al., 1984)

- 2) Pero, al mismo tiempo, ese derecho de propiedad compartido que, a diferencia de cualquier otro asalariado, permite a los socios de una entidad de trabajo asociado decidir sobre una variable clave como es la estabilidad laboral, implica, en el corto plazo, la prevalencia del objetivo de continuidad de la empresa común sobre los intereses inmediatos - de incremento de renta o de

mejora en las condiciones laborales - de los socios en tanto que trabajadores. Las condiciones concretas del mercado pueden provocar, en las empresas autogestionarias, la adopción de decisiones productivas que se presentan como convenientes desde el punto de vista empresarial, pero que son contradictorias con la dimensión social de un tipo de organización en la que cada trabajador es socio propietario y, por tanto, participa en una decisión que puede no ser la mejor para sus intereses a corto plazo como trabajador (Luxemburgo, 1969: 61 y ss.; Bernstein, s.f.: 114 y ss.). En este sentido la reacción ante situaciones de contracción de la demanda, crisis, evolución desfavorable de precios, excedentes de personal o, en general, el mantenimiento de la competitividad, puede hacerse posible a través de la adaptación-sacrificio en el uso de los recursos humanos : reducciones voluntarias en las retribuciones de los socios-trabajadores, aceptación de retrasos en la percepción de las mismas, prolongación de la jornada laboral, o limitaciones en el disfrute de festivos y vacaciones, etc...⁵.

Se evidencia en estas situaciones la contradicción entre la dimensión social y la dimensión empresarial de estas fórmulas, pero también su capacidad para "socializar" los costes de las crisis, en la medida en que se reparten igualitariamente entre todos los trabajadores, evitando que recaigan principalmente, como es habitual, en aquellos que pierden su puesto de trabajo. Por otra parte esta internalización de los costes de circunstancias difíciles permite pensar en una relativa capacidad de resistencia, superior a la de otras empresas, lo que explicaría la menor tasa de fracasos en el movimiento autogestionario durante situaciones de crisis. Obviamente en un contexto con altas tasas de paro el coste de oportunidad de trabajar en la empresa autogestionaria es bajo, y los que eventualmente tendrían que decidir el cierre de la empresa, socios trabajadores y propietarios al mismo tiempo, estarían decidiendo la desaparición de su fuente de renta ⁶.

3) El hecho de que la empresa nazca de un pacto inicial constituyente como acuerdo de voluntades individuales, y de que la fórmula a utilizar consagre un sistema de toma de decisiones de base participativa e igualitaria condiciona otros aspectos de las relaciones laborales internas, como las diferencias en las categorías socioprofesionales o las diferencias retributivas entre los trabajadores. El acuerdo inicial se hace posible sobre la base de una cierta homogeneidad del grupo; además, en la medida en que van a convertirse en sus propios empleadores, deciden sus propias condiciones laborales; y todos tienen, en ese momento, igual capacidad de decisión. Así las cosas, la decisión que minimiza los costes de transacción es la que tiende a establecer cierto igualitarismo, en el sentido de agrupar categorías socioprofesionales no dispares y fijar un abanico de retribuciones con pocas diferencias⁷. Esta es, pues, otra diferencia con las empresas de asalariados, en donde las condiciones de ads-

5.- Lo hemos comprobado en las empresas autogestionarias de Galicia que hemos analizado (Jordán,M., 1995, 1998).

6.- Lo que introduce otra discusión en relación con la eficiencia en la asignación de recursos de este tipo de empresas: su eficiencia dinámica y a largo plazo, en la medida en que sea habitual el subempleo de recursos.

7.- En empresas que proceden de la transformación de una empresa anterior en crisis la opción que minimiza los costes de transacción es la de heredar la estructura jerarquizada preexistente (Mellor, M., Hannah, J., Stirling, J., 1988)

cripción y promoción se determinan en el marco de las condiciones del mercado de trabajo, y es el empresario o los directivos los que determinan los niveles y categorías de la empresa⁸.

Esa situación original tiende a ser difícil de modificar con posterioridad porque los costes de transacción de la decisión son, si cabe, mayores: la atribución de la mejora individual o que establece diferencias no generalizadas, tiene que ser fruto de una decisión colectiva o, en otros casos sometida al control del colectivo (Jordán et al., 1995 ;Monzon,J.L., 1989).

- 4) Por último, el acuerdo social que da lugar a la entidad suele configurarse como un pacto cerrado entre los trabajadores-socios originarios, en el sentido de que se manifiesta cierta tendencia a impedir la incorporación de nuevos trabajadores con estatuto de propietarios. La posibilidad de ampliar el acuerdo a otros trabajadores no socios choca con considerables reticencias por parte de los socios originales.

Creemos que hay causas objetivas, derivadas -una vez más- de la particular definición legal de estas figuras que pueden explicarlo. En primer lugar, porque la cuantía de las aportaciones exigibles a los nuevos socios, difícilmente equivaldría a las realizadas por los originales, en tanto que, habitualmente, las legislaciones establecen límites para la valoración actualizada de las segundas. Y, en segundo lugar, por la existencia de fondos obligatorios, dotados con una parte de los excedentes acumulados con anterioridad, que no entrarían en el cómputo de la aportación a satisfacer por el nuevo socio, lo que generaría agravios comparativos entre nuevos y viejos socios. En definitiva porque el régimen aplicable dificulta en gran medida que los socios fundadores puedan capitalizar su esfuerzo y trabajo pasado, a diferencia de lo que ocurre en una sociedad anónima en que, habitualmente, el valor real de las acciones refleja la valoración actual de todas estas circunstancias, y en las que, por otra parte, los accionistas disponen de derechos de suscripción con los que pueden negociar. Adicionalmente, desde una perspectiva sociológica, la ampliación del grupo humano inicial, incorporando con derechos políticos plenos e iguales a los del resto y con el mismo estatuto a alguien que no haya pasado por todas las vicisitudes de quienes llevan tiempo en la organización, puede afectar a la cohesión del colectivo o, en cualquier caso, es comprensible que encuentre resistencias.

En estas situaciones, cuando la estabilidad en el empleo y las retribuciones de los socios originales está asegurada, pueden operar otros objetivos maximizadores. Se trataría de seleccionar una opción que permita a los socios maximizar, en dinámica, el valor de su participación: es en ese momento cuando se opta por la contratación de trabajo asalariado, lo que además permite superar-compensar las rigideces y posibles ineficiencias del pacto inicial (recuérdese la imposibilidad de reaccionar ante coyunturas desfavorables ajustando el cuadro de personal, lo que genera situaciones de subempleo ahora superadas con esta opción).

8.- No entramos aquí a discutir lo que introduciría otro campo de análisis sobre el comportamiento económico de las empresas autogestivas: la relación entre participación y eficiencia en la gestión.

El precio a pagar por estas decisiones podría ser muy alto. Si el nivel de contratación de trabajadores asalariados fuera demasiado elevado, las organizaciones de trabajo asociado, al comportarse en este aspecto igual que cualquier otra empresa convencional, acabarían "degenerando" en empresas capitalistas, interiorizando la dialéctica empresario - trabajador asalariado propia de las mismas. Frente a esta situación las legislaciones intentan establecer una serie de cautelas, como la limitación en la proporción de asalariados permanentes que se pueden contratar, la obligación de atribuir a estos trabajadores una participación en los resultados, o la concesión para los mismos de ciertos derechos políticos. Pero, al mismo tiempo, la conveniencia de no atenazar a este tipo de empresas con normativas tan restrictivas que impidan afrontar la competencia en condiciones equiparables con el resto de sociedades, unido a las actuales circunstancias del mercado de trabajo, convierten en escasamente operativas tales cautelas. Las normativas aplicables están orientadas a impedir un número elevado de trabajadores no socios con una relación laboral permanente con la empresa y a facilitar instrumentos que permitan reaccionar flexiblemente ante incrementos puntuales de actividad, pero las reformas en el mercado de trabajo que se vienen produciendo en los últimos años en muchos países, provocan que las nuevas colocaciones se produzcan a través de contratos temporales y con una tasa de precariedad muy elevada. Y es en este marco, el de una economía extremadamente competitiva, en el que se verifica que la conducta de las empresas de trabajo asociado en cuanto a la contratación laboral externa, se ve fuertemente encauzada a seguir la dinámica normal de cualquier sociedad mercantil, resistiéndose a la incorporación de nuevos socios y manteniendo al personal interino en la inestabilidad, a través de los habituales mecanismos jurídicos que, bordeando la legalidad, permiten el sucesivo encadenamiento de los contratos eventuales.⁹

5.- Conclusiones

Las variadas fórmulas empresariales en donde los trabajadores participan directa y mayoritariamente en la propiedad y en el sistema de toma de decisiones pueden presentar un comportamiento económico diferenciado.

Su particular sistema de asignación de recursos en materias clave, como el empleo y las relaciones laborales, podría ser fruto de la influencia de varios factores:

9.- Un estudio reciente de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado señala, en las cooperativas de Iniciativa social, un 68% de trabajadores no socios con contratos temporales. (COCETA, 2001; Lopez i Mora, F., 1999).

En primer lugar de los propios objetivos, de la lógica interna de los trabajadores que se agrupan, que se traduce en un pacto constitucional que establece una racionalidad colectiva, no individual, que incorpora una serie de restricciones en los comportamientos y, al tiempo, implica la adopción -a priori y con una cierta autonomía en relación con las condiciones de mercado- de decisiones en relación con el uso de recursos. Estas notas del pacto constituyente llevan implícitas una serie de estrategias específicas de modificación-adaptación a las circunstancias impuestas por un contexto externo caracterizado por el incremento de la competencia, la crisis de empleo y la precariedad en el mercado de trabajo.

En segundo lugar de las restricciones que se derivan de los derechos de propiedad y del régimen económico propios de la fórmula organizativo-legal a que se acogen. Las distintas legislaciones se caracterizan, en este aspecto, por dos rasgos comunes: perfilan fórmulas protegidas, pero también limitadas en sus posibilidades de actuación.

En lo que se refiere al comportamiento ante el empleo y las relaciones laborales la actuación de estos factores puede dar lugar a una mayor estabilidad y seguridad en el empleo y a la conformación práctica del pacto social inicial como un pacto cerrado y difícilmente modificable. Las consecuencias de esa situación pueden conducir, en buena parte de estas empresas y más frecuentemente en las de pequeño tamaño, a la asunción de sacrificios por parte de los trabajadores, a la aceptación de cierta homogeneidad básica en los niveles retributivos y en las categorías socioprofesionales, al subempleo, a la rigidez en el volumen de empleo contratado, a la eventualidad de la fuerza de trabajo externa a los socios y a la posibilidad de degeneración, en dinámica, a partir de la diferenciación entre socios y asalariados no socios.

En consecuencia, la contrastación del conjunto de hipótesis anteriores demanda un programa de investigación con, por una parte, un fuerte contenido empírico: que indague en las propias empresas de trabajo asociado, tanto sobre las particularidades del pacto constitucional establecido y la racionalidad económica y sociológica que subyace, o sobre la propia percepción de los trabajadores asociados acerca de los condicionantes legales, como, a partir del análisis comparado, sobre las diferentes respuestas puestas en práctica por quienes se enfrentan a esa problemática. Y que, por otra parte, avance en la deducción de los mecanismos, las mediaciones, que vinculan las singularidades constitucionales de estas empresas y las peculiaridades en sus comportamientos¹⁰.

El valor añadido de este programa podría concretarse en cuatro ámbitos:

- 1) En la elaboración de una tipología de las empresas de trabajo asociado. Una clasificación que, construida en función de los diferentes comportamientos de hecho con que las empresas responden a sus particularidades institucionales, puede complementar el nivel de conocimiento

10.- El objeto de tal programa puede extenderse a otras posibles áreas –gestión y dirección; innovación, inversión y cambio tecnológico; organización de la producción; o productividad, entre otras- en que, eventualmente, podrían darse comportamientos diferenciados.

del movimiento de trabajo asociado que se deduce de las clasificaciones, mas habituales, elaboradas en función de datos censales básicos, como el objeto social, el tamaño o el origen.

- 2) Contribuir a identificar regularidades, comportamientos predecibles en determinadas circunstancias, contradicciones, pautas, es un instrumento util para ayudar a marcar el camino para el autoesfuerzo de los socios de estas empresas, en la medida en que puede aclarar algunos de los desafíos a que se enfrentan.
- 3) Puede aportar elementos para la modificación normativa. Las tendencias actuales de cambio en distintas legislaciones, hacia una mayor flexibilización del régimen económico-financiero de las empresas de trabajo asociado, expresan la evolución de la situación de hecho. Pero, al mismo tiempo, la relativa heterogeneidad de respuestas legales indica que el debate, la puesta en común de problemas y soluciones, sigue siendo necesaria. La redefinición de ciertos aspectos de los derechos de propiedad y de su régimen económico puede permitir dotar de mas capacidad de adaptación al acuerdo social que da lugar a estas organizaciones, de forma que - manteniendo los objetivos comunes de los trabajadores, la prevalencia de la racionalidad colectiva propia de estas figuras y, en definitiva, los valores sociales esenciales - se puedan paliar ciertas debilidades estructurales y, por tanto, paliar algunos posibles comportamientos ineficientes para que, en definitiva, puedan competir con otras empresas en igualdad de condiciones.
- 4) Por último, puede contribuir a la formulación de políticas de ayuda concretas, más precisas, orientadas a facilitar las respuestas que se adopten desde las propias empresas para contrarrestar, si es el caso, los efectos desfavorables de algunas de las mencionadas tendencias.

6.- Bibliografía

- BERMAN, K.V. *Worker-Owned Plywood Cooperatives. An Economic Analysis*, Bureau of Economic and Business Research, Pullman (WA), 1967.
- BERNSTEIN, E. *Socialismo Evolucionista*, Ed. Fontamara, Barcelona, s.f.
- COCETA (Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado). *Una Realidad en crecimiento. Las cooperativas de Trabajo Asociado en la iniciativa social*, Madrid, 2001.
- DIAZ BRETONES, F. Desempleo y Cooperativismo. *CIRIEC-ESPAÑA*, nº 35, 2000.
- ELSTER, J. Y MOENE, K.O. Introducción. Elster y Moene (eds.) *Alternativas al Capitalismo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.
- FAJARDO GARCIA, I.G Y VAÑÓ VAÑÓ, M.J. La Reforma de la legislación cooperativa: cuadro comparado. *CIRIEC-ESPAÑA*, nº 29, 1998.
- FOURIER, CH. *La armonía Pasional del Nuevo Mundo*, Ed. Taurus, Barcelona, 1975.
- FURUBOTN, E.G. Y PEJOVICH, S. Los derechos de propiedad y la teoría Económica : examen de bibliografía reciente. *Hacienda Publica Española*, nº 68, 1981.
- GIDE, CH. *O Programa Cooperatista*, Ed. Seara Nova, Lisboa, 1937.
- JONES, D.C. British Producer Cooperatives and the view of the Webbs on participation and the ability to survive. *Annals of Public and Cooperative Economy*, nº 46, 1975.
- JONES, D.C. British Producer Cooperatives, 1948-1968 : Productivity and Organizational Structure. Jones, Derek y Svejnar (eds.) *Participatory and Self Managed Firms : Evaluation Economic Performance*, Lexington (Mass.), Lexington Books, 1982.
- JORDÁN, M. As cooperativas en Marx e Engels. *Estructura Económica y Desarrollo*, nº 1, 1985.
- JORDÁN, M. ET AL. *A realidade das Sociedades Anónimas Laborais en Galicia* (inédito), IDEGA, Santiago, 1995.
- JORDÁN, M. Y VAZQUEZ VICENTE, X.H. Encol das sociedades laborais galegas: Características do movemento, trazos empresariais internos e revisión das políticas públicas de promoción. Jordán, M. y Fernandez, X.(eds) *Congreso de Economía de Galicia. Desenvolvemento e globalización*, Servicio de publicaciones, Universidad de Santiago de Compostela, 1999.
- LUXEMBURG, R. Les syndicats, les cooperatives et la democratie politique. *Oeuvres, Tomo I*, Ed. Masperó, París, 1969.

- MEADE, J.E. The theory of Labor-Managed firms and of Profit-Sharing. *Economic Journal*, nº 82, 1972.
- MILL, J.S. *Sobre la libertad. Capítulos sobre el Socialismo y otros Escritos*, ed. Orbis, Barcelona, 1979.
- MELLOR, M., HANNAH, J. Y STIRLING, J. *Worker Cooperatives in Theory and Practice*, Open University Press, Milton Keynes, 1988.
- MONZÓN CAMPOS, J.L. *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.
- OWEN, R. *Textes Choisis*, Ed Sociales, París,s.f.
- ROSEMBUJ, T. *Economía Social y Empresa*, PPU, Barcelona, 1993.
- TANNENBAUM, A., COOK, H. Y LOHMANN, J. *Research Report: The Relationship of Employee Ownership to the technological Adaptiveness and Performance of Companies*, Survey Research Center, University of Michigan, 1984.
- VICENT CHULIÁ, F. Mercado, principios cooperativos y reforma de la legislación cooperativa (estudio introductorio y de síntesis) . *CIRIEC-ESPAÑA*, nº 35, 2000
- WARD, B.N. The firm in Illyria: Market Syndicalism. *American Economic Review*, nº 68, 1958.