



Medición del trabajo decente en las cooperativas de autogestión: aplicación en Costa Rica

MARITZA VARGAS MONTERO

Universidad Nacional de Costa Rica

Maritza.vargas.montero@una.cr

GERARDO VILLALOBOS RODRÍGUEZ

Universidad Nacional de Costa Rica

Gerardo.villalobos.rodriguez@una.cr

LUIS ARAYA-CASTILLO

Universidad Andrés Bello

luis.araya@unab.cl

Resumen. Costa Rica es un país con amplia experiencia en el desarrollo de cooperativas, las cuales han ocupado un lugar importante en sus estrategias de desarrollo y han generado un importante volumen y diversidad de iniciativas. Históricamente, las cooperativas han tenido un impacto en el desarrollo humano a través de la generación de empleo y la reducción de la pobreza y la desigualdad. Por otro lado, el concepto de trabajo decente constituye un enfoque integral del trabajo, de manera que promoverlo significa también cambiar la forma en que funciona la economía global, para que sus beneficios lleguen cada vez a más personas. El objetivo de este artículo es la medición de la variable del trabajo decente en las cooperativas de autogestión costarricenses.

Palabras clave: cooperativas; trabajo decente; medición del trabajo; economía social; Costa Rica.

Measuring decent work in self-managed cooperatives: Application in Costa Rica

Abstract. Costa Rica is a country with extensive experience in the development of cooperatives, which have occupied an important place in the development strategies of the country, generating a significant volume and diversity of initiatives. Historically, cooperatives have had an impact on human development through the generation of employment and reduction

of poverty and inequality. On the other hand, the concept of decent work is an integral approach to work, so that promoting it also means changing the way the global economy works, so that its benefits reach more and more people. The objective of this article is the measurement of the variable of decent work in Costa Rican self-management cooperatives.

Keywords: Cooperative societies; decent job; work measurement; social economy; Costa Rica.

Introducción

En Costa Rica, el movimiento cooperativo pasó de ser una iniciativa de artesanos de principios del siglo XX a estar integrado en la vida económica, y constituyó una de las más importantes fuerzas productivas para el país durante casi un siglo.

El movimiento cooperativo costarricense agrupa a 594 cooperativas y 887.335 cooperativistas, lo que representa el 21% de la población nacional. El 24% son de autogestión, concentradas mayoritariamente en el sector servicios, según cifras del IV Censo Nacional Cooperativo de 2012 realizado por el Instituto de Fomento Cooperativo de Costa Rica (Infocoop).

La estabilidad política, el diálogo social, el respeto de los derechos humanos y un Estado de derecho que aboga por la justicia social son factores que han contribuido en el tiempo a la sostenibilidad de las empresas cooperativas.

Según la OIT (2012), Costa Rica es uno de los países de Latinoamérica de mayor desarrollo económico y social, y destacan además la calidad de sus instituciones, el nivel cultural de los habitantes, la educación primaria gratuita y obligatoria, así como la abolición del ejército en 1948, entre otros factores políticos y culturales que han sido claves para su desarrollo político y social. Este panorama motivó a la OIT a poner atención en estos temas, con el objetivo de explicar los factores que condicionan e inducen al desarrollo empresarial y a la generación de empleo en el país. Uno de los factores principales que responden a este nivel de desarrollo en el país fue el auge y crecimiento del movimiento cooperativo (OIT, 2012).

Sin embargo, hoy más que nunca en la historia cooperativa de Costa Rica, es necesario evidenciar aquellos ámbitos en los que las cooperativas han demostrado capacidad y eficiencia. El sector cooperativo atraviesa por momentos críticos en los que requiere mostrar no solo los acontecimientos que pretenden minimizarlo sino, sobre todo, aquellos en los que ha generado un impacto social, político, económico y ambiental positivo, como el trabajo decente.

El término «trabajo decente» fue acuñado por primera vez por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la *Memoria del director general* a la 87.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999. El trabajo decente es definido por la OIT como:

Aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, igualdad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. (OIT, 1999, p. 14)

En la citada memoria del director general, se estudian a fondo cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos

de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Ghai, 2003, p. 125).

Para Rodgers (1995), lo particular del trabajo decente es que constituye un enfoque integral del trabajo, el empleo y el progreso social. Abordar estos temas requiere una visión equilibrada e integral de los objetivos sociales y económicos, que incluya la promoción de derechos, el empleo, la seguridad y el diálogo social. Y eso no solo a nivel de las políticas nacionales, ya que muchos de los elementos con que hay que bregar están en el área de la economía internacional y global (el comercio, los flujos de capital, los sistemas de producción que traspasan fronteras). De tal manera que promover el trabajo decente significa también modificar la forma en que opera la economía global, para que sus beneficios lleguen cada vez a más personas. El trabajo decente no es solo un objetivo de desarrollo a nivel nacional, sino además un principio orientador para la economía mundial.

La contribución del trabajo decente para el desarrollo sostenible se pone de manifiesto en el objetivo 8 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, cuya finalidad es «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» (ONU, 2015).

Recientemente, la OIT (2012) resumió la prioridad de impulsar el trabajo decente en el mundo:

- El trabajo decente promueve el desarrollo: aquellos países que han invertido en empleos de calidad crecieron más rápido que aquellos que no lo hicieron.

- Porque es lo que la gente quiere: las personas expresan que su mayor prioridad es –además de tener buena salud– lograr acceder a un trabajo de calidad.
- Porque el trabajo decente mejora las sociedades y las transforma en más inclusivas, equitativas y sostenibles.
- Porque lo que importa no solo es la cantidad de empleo sino su calidad.

A pesar de la importancia del trabajo decente, la medición de esta variable se ha realizado histórica y mayoritariamente a nivel macro, es decir, se mide de acuerdo con los diferentes indicadores en los países y economías donde se han implementado estudios e investigaciones. Son pocos los estudios que han mostrado una medición a nivel meso (organización) o a nivel micro (colaborador).

Se suele generalizar que la empresa cooperativa, al tener una naturaleza social y solidaria, incorpora por defecto la variable «trabajo decente» en sus políticas y procedimientos. Esta investigación plantea un cuestionamiento a esa generalización y pretende medir a nivel meso, y a través de metodología cuantitativa y cualitativa, el cumplimiento de las diferentes dimensiones del trabajo decente en las cooperativas costarricenses, de manera específica en las cooperativas de autogestión.

1. Marco teórico

La economía social

Las cooperativas son organizaciones que se agrupan dentro del concepto de economía social. Los inicios del término economía social en la literatura económica probablemente se dieron en el año 1830. Guerra (2012) menciona que la génesis del término se dio cuando el economista liberal francés Charles Dunoyer (1786-1862) publicó el *Tratado de economía social*, que defendía un enfoque moral de la economía. El autor resume en su tratado que las personas pueden ser libres a partir de combinar la industria y la moral. Hasta ese momento histórico, la economía se acercaba más a los principios característicos de la Revolución Industrial, en la que se priorizaban las máquinas y el mercado sobre las personas. El *Tratado* de Dunoyer se constituye en el primer material importante para la construcción de un concepto que empieza a dar a las personas un espacio significativo en medio del liberalismo exacerbado del momento y que piensa en «las diversas organizaciones constituidas por las clases trabajadoras para satisfacer de forma asociativa sus crecientes necesidades en un contexto de fuerte ascendencia del mercantilismo» (Guerra, 2012, p. 3).

Más recientemente, Walras (1987) consideraba a la economía social como una parte determinante de la ciencia económica, como una disciplina económica para la cual la justicia social era un objetivo ineludible de la actividad económica (Pérez, Etzezarreta, & Guridi, 2008), lo que dio al concepto una ubicación teórica desde la dimensión de las ciencias económicas actuales, complementando el viejo término acuñado, cuya connotación se orientaba a la moral (Dunoyer) y el colectivismo (Pecquer).

Defourny y Develtere (2009) explican que, a partir del resurgimiento del concepto en la década de 1970, la economía social se asocia con las organizaciones cooperativas, las organizaciones mutuales y las asociaciones, que tradicionalmente han constituido su denominado núcleo duro. Estas estructuras comparten la meta de reunir a las organizaciones autónomas, cuyo objetivo es ofrecer un servicio a sus miembros o a la comunidad sin considerar las ganancias, y que incorporan procesos democráticos de toma de decisiones a pesar de algunas discrepancias en términos de la repartición de los beneficios (por ejemplo, las cooperativas permiten la distribución de los excedentes en efectivo a sus miembros, mientras que las asociaciones y las sociedades mutuales lo prohíben).

La organización cooperativa

La economía social, como actividad económica y social, surge históricamente asociada a las cooperativas. Para López Castellano (2003), el sistema de valores y los principios de actuación de las asociaciones populares, reflejados en el cooperativismo histórico, son los que han servido de base al concepto moderno de economía social, que se estructura en torno a tres grandes familias de organizaciones: las cooperativas, las mutuales y las asociaciones, con la reciente incorporación de las fundaciones.

Definiciones más contemporáneas nos llevan a Martínez (2009), autor que define las cooperativas como algo más que empresas económicas. Las cooperativas son también asociaciones de personas. En ellas «lo social se acredita por lo económico no menos que lo económico se autentifica por lo social» (Arizmendiarieta, 1973, p. 62). Lo que resulta evidente es que el empresario en la cooperativa no es el empresario capitalista, por más que aporte el capital. En las empresas cooperativas no vota el capital sino la persona, cada persona un voto, y los beneficios de la actividad no se reparten en proporción al capital aportado sino a la actividad realizada:

Que se trate de empresas no lucrativas no significa que no tengan vocación de permanencia y continuidad. Algunos han hablado de empresas de servicios, que se preocupan por hacer bien las cosas, frente a las empresas de resultados, que se pre-

ocupan por el beneficio. A fin de cuentas, el beneficio puede considerarse la consecuencia de que se lleva a cabo un buen trabajo y la garantía de que se va a seguir haciéndolo en el futuro. (Martínez, 2009, p. 152)

De acuerdo con Martínez (2009), las cooperativas se mueven hacia la consecución de unos valores que la «Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa», enunciada en el año 1995, resume en dos grupos. El primero está formado por los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. El segundo grupo desarrolla un grupo de valores éticos de honradez, transparencia, responsabilidad social y vocación social o preocupación por los demás.

Esos valores conducen a siete principios a los que las cooperativas deben ajustar sus actuaciones y comportamientos (Martínez, 2009):

1. Adhesión voluntaria y abierta.
2. Gestión democrática por parte de los socios.
3. Participación económica equitativa de los socios (que supone también el interés limitado al capital y el reparto de los excedentes en relación con su actividad).
4. Autonomía e independencia.
5. Educación, formación e información.
6. Cooperación entre cooperativas.
7. Interés por la comunidad.

Por último, para el caso costarricense, estudios realizados por el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (Infocoop) evidencian que el modelo cooperativo incide de manera positiva en el desarrollo económico y social y en el bienestar de los y las costarricenses, sustentado en variables que han contribuido a la democratización de la economía. La figura cooperativa es históricamente respetuosa de la dignificación del trabajador, la democratización económica y social y un mayor bienestar a nivel local, regional, nacional e internacional.

La cooperativa de autogestión o trabajo asociado

Para García (2014), se entiende por «autogestión» el movimiento social, económico y político que tiene como método y objetivo que la empresa, la economía y la sociedad en general estén dirigidas por quienes producen y distribuyen los bienes y servicios generados socialmente. La autogestión propugna la gestión directa y democrática de los trabajadores, en las funciones empresariales de planificación, dirección y ejecución.

María del Mar Araus (2004) indica que el pensamiento autogestionario es, en rigor, la síntesis de dos grandes principios: el principio comuni-

tario-socialista y el principio liberal-democrático. Si a la autogestión le quitamos su sustancia socialista, pierde su razón de ser; si le quitamos su sustancia democrática, la desnaturalizamos. Y esos dos principios motrices son el reflejo de dos dimensiones antropológicas fundamentales: el instinto individual y el instinto social.

Para Denis Rougemont (en Arvon, 1982, p. 8), la autogestión se define de la siguiente manera: «La autogestión es en principio la gestión por parte de las comunidades de base –municipalidades y empresas, luego regiones– de las tareas de naturaleza estatal que a su nivel le son propias. Pero es también el ejercicio permanente de los poderes de decisión política y de control de aquellos que los ejecutan».

Para el caso de Costa Rica, y según lo define el Infocoop¹, las cooperativas de autogestión son aquellas en las cuales los asociados tienen el control de los medios de producción en su calidad de propietarios y, a la vez, trabajadores de la empresa. Así, llevan a cabo la producción de bienes y servicios y participan de la distribución de los frutos de su esfuerzo.

Para poder comprender el funcionamiento de las cooperativas de autogestión, se retoma el artículo n.º 99 de la Ley de Cooperativa de Costa Rica, ley 4179, que dice:

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. Las unidades de producción destinadas al funcionamiento de éstas, estarán bajo el régimen de propiedad social con carácter indivisible. (Ley de Cooperativa de Costa Rica, artículo 99)

Para el caso de Costa Rica, las cooperativas autogestionarias se convierten en creadoras de nuevos puestos de trabajo particularmente centradas en dar oportunidad a personas que han sido excluidas por distintas razones, en especial a personas jóvenes y mujeres, dos de los grupos poblacionales más golpeados por el desempleo. Las cooperativas autogestionarias se han convertido en una oportunidad para todas las personas que quieran emprender un proyecto productivo, insertarse al mercado laboral y aportar al desarrollo económico, social y organizativo del país a través de la democracia participativa.

1 El Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (Infocoop) es la institución pública encargada del fomento y desarrollo del cooperativismo en Costa Rica.

El trabajo decente

Hoy se acepta de manera generalizada que, así como la globalización genera beneficios significativos para la economía mundial, por otro lado, también genera costos económicos y sociales en importantes sectores productivos y para diferentes grupos de la población.

Para Rodgers (1995), el trabajo decente es una variable de gran importancia en el contexto de las organizaciones y de las cooperativas en el mundo. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas; y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Brú, Del Cid y Venema (2003) indican que el trabajo decente es un factor clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. Organizaciones como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la ACI (Alianza Cooperativa Internacional) han promovido programas para la comunidad del trabajo que se basan en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

En este sentido para Brú, Del Cid y Venema (2003), diversos informes de la OIT han mostrado evidencias del deterioro de las condiciones de empleo en los mercados de trabajo, caracterizado por procesos paralelos que se refuerzan mutuamente, a saber, la informalización, la tercerización y la precarización de las economías en prácticamente el mundo entero.

Por otra parte, Beck (2005) argumenta que la sociedad actual ha sido construida en torno a un orden postradicional, en el que el individuo se ve sometido a la influencia de un entorno cada vez más amplio, global, y sujeto a las consecuencias de eventos e influencias remotas que lo afectan como si fueran muy próximas. El trabajador se torna móvil, se desvincula de los horizontes más cercanos, se desconecta de una geografía conocida y de la experiencia de las generaciones anteriores. La sociedad, y desde luego, el mercado de trabajo se individualizan.

Continuando con Beck (2006), el autor señala que pasamos de la sociedad del trabajo a la sociedad del riesgo, donde se afianza lo precario, lo individual e impreciso. La diferencia entre la sociedad industrial y la del riesgo radica en que se ha cambiado la lógica de la producción y distribución de la riqueza por la lógica de la producción y distribución del riesgo, consi-

derando este último como el conjunto de amenazas futuras que dependen de las decisiones tomadas en cada momento presente.

El trabajo decente es definido por la OIT (1999, p. 14) como «aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, igualdad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana». Para esta organización, el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Es decir, significa la oportunidad de optar por un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias; buenas perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas; y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

La OIT (2012) definió una serie de indicadores para la medición del trabajo decente. El punto de partida de la estructura de la base de datos de indicadores es la definición del concepto de trabajo decente que describe todo trabajo u ocupación (trabajo asalariado, por cuenta propia, individual, cooperativa, etc.) productivo y justamente remunerado, es decir, trabajo que produce un valor agregado para la riqueza de una sociedad y genera un ingreso adecuado para la satisfacción de las necesidades básicas de la población. Una condición adicional en la definición es el requisito de que el trabajo u ocupación se ejerza en libertad (que sea libremente elegido o evite situaciones de trabajo involuntario), y no como resultado de una imposición u obligación emanada de una relación de esclavitud o confinamiento. La definición también exige que el trabajo u ocupación sea ejercido bajo condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, con suficiente protección social y estabilidad socioeconómica, y con respeto a la dignidad humana (Brú *et al.*, 2003).

Medición del trabajo decente en los niveles meso y micro (organización y colaborador)

Resulta importante señalar que la mayoría de las investigaciones y mediciones sobre trabajo decente se han centrado en el nivel macroeconómico. Según Aponte (2012), este nivel es el que ha ocupado la atención de la mayoría de las investigaciones que se han realizado sobre el tema en los últimos años, en tanto que se encuentran pocos aportes en los niveles meso (organización) y micro (trabajador) en la literatura científica. Por ejemplo, en la categoría de medición microeconómica se logró identificar el artículo «Una familia de índices de trabajo decente», escrito en el año 2003 por Florence Bonnet, José Figueiredo y Guy Standing, que aborda la medición del trabajo decente en los trabajadores.

Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) indican las dificultades para la obtención de medidas objetivas, sobre todo a nivel de las organizaciones, debido a que «lo que deberían hacer las empresas u organizaciones es un concepto difícil de medir, tampoco es fácil encontrar indicadores de resultados» (p. 121).

Aponte (2012) señala que, para los niveles microeconómicos, los ámbitos son los mismos que para el nivel macro, pero aplicados al centro de trabajo (nivel meso) o al trabajador que ocupa un puesto determinado (nivel micro). De esta manera, y considerando estos dos niveles, el trabajo decente se define como:

En el plano de los centros de trabajo (meso) un entorno de trabajo decente será aquel que proporcione una seguridad suficiente a los trabajadores y, al mismo tiempo, fomente la eficiencia dinámica de la empresa. En el plano del trabajador (micro), el trabajo decente consistirá en tener buenas posibilidades de trabajar con niveles suficientes de todas las facetas de seguridad socioeconómicas. (Bonnet *et al.*, 2003, p. 234)

Tomando como sustento lo anteriormente descrito, se presenta a continuación una lista de indicadores propuestos en el índice de trabajo decente a micronivel desarrollado por Bonnet *et al.* (2003), con respecto a cada una de las dimensiones o ámbitos básicos:

1. Dimensión de formación: si la empresa proporciona formación inicial a los trabajadores recién contratados, si hay formación para mejorar el desempeño o cuando se va a ascender al trabajador, si la empresa cubre los costos de formación profesional y si el trabajador aplica sus conocimientos o habilidades.
2. Dimensión de empleo: si existen figuras contractuales que garanticen la estabilidad en el trabajo, pago de preaviso, procedimientos de despido, regulaciones de los despidos por contratos colectivos, si el trabajador cree que puede permanecer en su empleo.
3. Dimensión en el trabajo: si hay un comité de seguridad, índice de accidentes laborales, condiciones de higiene laboral presentes en el ámbito de trabajo, uso de equipos de protección, medidas preventivas existentes.
4. Dimensión profesional: igualdad de oportunidades sin discriminación para la contratación, ascensos y otros.
5. Dimensión de ingresos: distribución de los salarios en comparación con el promedio, percepción de los ingresos por parte de los trabajadores en comparación con los del mismo nivel, complementos salariales y otros beneficios recibidos.

6. Dimensión de representación: reconocimiento del sindicato, existencia de convenio colectivo, afiliación al sindicato, participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Para Aponte (2012), una forma de medir el trabajo decente en los niveles meso y micro es a través de la determinación de los márgenes en las diferentes dimensiones, tal y como lo expresan Bonnet *et al.* (2003), es decir, si una persona tiene buena seguridad de ingresos, buena seguridad de formación, buena seguridad profesional, buena seguridad de representación y buena seguridad en el trabajo, podrá decirse que tiene un trabajo decente.

2. Metodología

En primera instancia, considerando lo descrito en el marco teórico de este documento, se utilizará la base datos de indicadores de trabajo decente definida por Bonnet *et al.* (2003) en los niveles meso y micro. Para tal fin, se seleccionarán los indicadores que serán de análisis particular para la investigación, tomando como referencia solo cinco de las seis dimensiones desarrolladas por dichos autores. Las dimensiones que se estudian son las siguientes: (1) formación, (2) seguridad en el empleo, (3) seguridad en el trabajo, (4) seguridad del ingreso y (5) seguridad profesional. No se trabaja con la dimensión (6) representación porque en las cooperativas de autogestión los trabajadores son socios, con lo cual la representación pierde sentido.

Con base en dicha información, se elaboró una encuesta dirigida a encargados de recursos humanos de las cooperativas que permita determinar el cumplimiento de los indicadores de trabajo decente en las cooperativas de autogestión, con el fin de constatar o rechazar las diferentes perspectivas que influyen en el cumplimiento de los indicadores de trabajo decente. Para tal fin, se elaboró un instrumento (cuestionario) que contiene 24 preguntas, las cuales incluyen cinco dimensiones que se evalúan para determinar la variable trabajo decente (véase la tabla 1):

Tabla 1
Resumen de cuestionario sobre trabajo decente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Trabajo decente	Dimensión de formación	Oportunidad. Modalidad. Financiamiento.	P1, P2, P3, P4, P5
	Dimensión de seguridad en el empleo	Existencia y tipo de contrato. Jornada. Antigüedad. Promoción y ascenso.	P6, P7, P8, P9
	Dimensión de seguridad en el trabajo	Figura coordinadora de seguridad ocupacional. Ocurrencia de accidentes laborales. Uso de equipos de protección.	P10, P11, P12, P13, P14
	Dimensión de seguridad del ingreso	Suficiencia. Puntualidad.	P15, P16, P17, P18, P20
	Dimensión de seguridad profesional	Igualdad de oportunidades. Mejoras en la situación laboral y profesional.	P19, P21, P22, P23, P24

Fuente: elaboración propia, adaptado de Aponte (2012).

Para el caso particular de esta investigación, la población que se va a estudiar (cooperativas de autogestión de Costa Rica) corresponde a un total de 111 organizaciones existentes, inscritas y activas en el Infocoop y ratificadas según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS). En este caso, se delimitó una población de 20 cooperativas, considerando dos criterios:

1. El tamaño de la cooperativa según el número de asociados.
2. La existencia de asociados y no asociados en la cooperativa.

En cuanto al primer criterio, referido al tamaño de la cooperativa, para el caso de Costa Rica las empresas se dividen en micro-, pequeñas y medianas empresas por el número de personas trabajadoras, ventas y activos (Reglamento a la Ley 8262, Decreto Ejecutivo n.º 37721). Aunque, según la normativa, las cooperativas de autogestión deben contar con al menos 12 asociados, es conveniente que para efectos de esta prueba piloto la categoría se ubique en la categoría de mediana empresa; esto implica que cuente con al menos 30 asociados o más. Esto porque una cifra de 30 asociados o más evidencia una estructura organizacional más sólida y consolidada, lo cual implica una serie de normativas y procedimientos a nivel laboral y operativo, que garantizan para este estudio piloto la recolección efectiva de

la información y la existencia de las variables que permiten la evaluación preliminar del trabajo decente.

Otro criterio importante es que la cooperativa, además de contar con asociados, tenga trabajadores no asociados, ya que esta circunstancia permite medir y evaluar los ambientes laborales sin diferenciación de condición de pertenencia a la cooperativa.

La encuesta utilizada en esta investigación se basó en los aportes de Bonnet *et al.* (2003) y Aponte (2007). Para calcular el índice de trabajo decente, todas las respuestas del cuestionario tenían una escala cuantitativa (una escala de 4 a 1, donde 4 es una calificación alta de trabajo decente y 1 es una escala baja de trabajo decente). Se definen tres escalas de trabajo decente: baja, media y alta. Para calcular los tres intervalos de trabajo decente (bajo, medio y alto), se suman el puntaje máximo y el puntaje mínimo de cada dimensión. Una vez conocidos estos, se aplica la siguiente fórmula:

Intervalo: puntaje máximo – puntaje mínimo / número de niveles deseados.

Tomando como ejemplo la dimensión de formación en el nivel meso (la cual incluye cinco preguntas) y sumando todas las respuestas posibles, el puntaje más alto esperado sería de 20 y el más bajo, de 5. Al aplicar la fórmula anterior, da como resultado un intervalo de 5:

$$20-5 = 15 \quad 15/3 = 5$$

Por tal razón, los intervalos en la dimensión de formación serían los siguientes:

- Nivel bajo en la dimensión de formación: 5-10
- Nivel medio en la dimensión de formación: 11-16
- Nivel alto en la dimensión de formación: 17-20

Aplicando esta misma lógica a las seis dimensiones, los rangos para evaluar los resultados del presente estudio son los siguientes (véase la tabla 2):

Tabla 2

Rangos para evaluar el trabajo decente en la dimensión meso de las cooperativas de autogestión de Costa Rica

Dimensión	Índice bajo	Índice medio	Índice alto
Dimensión de formación	5-10	11-16	17-20
Dimensión de seguridad en el empleo	5-9	10-13	14-16
Dimensión de seguridad en el trabajo	5-10	11-16	17-20
Dimensión de seguridad en los ingresos	4-9	10-15	16-20
Dimensión de seguridad profesional	5-10	11-16	17-20
Dimensión de representación	2-4	5-7	8
Trabajo decente	26-52	58-83	89-96

Fuente: elaboración propia, adaptado de Aponte (2012).

Por último, una vez aplicada la encuesta, se suman los resultados obtenidos en cada respuesta y se calcula un valor promedio (dividiendo la puntuación total entre las 20 respuestas). Con estos resultados, se logra identificar, por dimensión, cuál será el índice de trabajo decente (bajo, medio o alto).

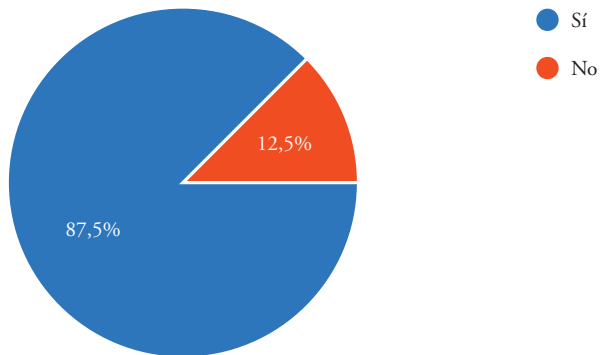
3. Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados más relevantes del estudio, de acuerdo con las cinco dimensiones que fueron evaluadas:

Dimensión 1. Formación

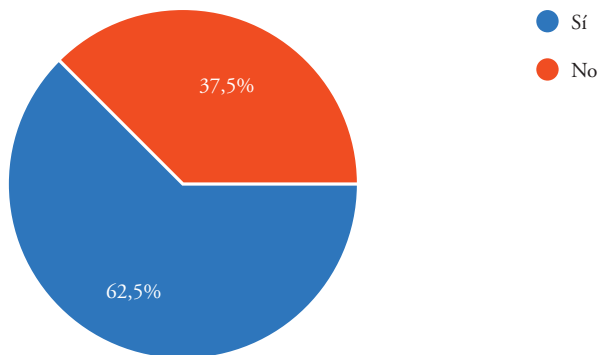
Comprende el grado en que el trabajador tiene garantizada la formación profesional por parte de la cooperativa. Además, esta dimensión mide la oportunidad de formación al iniciarse la relación laboral o ante la incorporación de nuevos procesos o nuevas tecnologías adoptadas por las cooperativas.

Figura 1
¿La cooperativa desarrolla procesos de inducción y/o formación para que los trabajadores realicen el trabajo al inicio de su relación laboral?



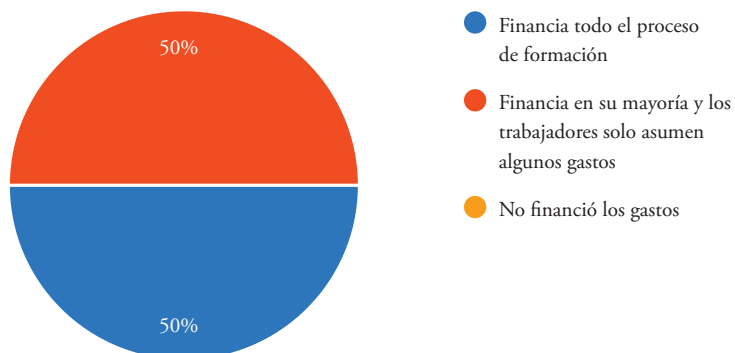
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 2
¿La cooperativa desarrolla procesos de formación para que los trabajadores puedan ascender dentro de la organización?



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 3
Financiamiento de las actividades de formación de la cooperativa



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla 3 muestra los resultados de los valores promedio de las respuestas de la dimensión de formación:

Tabla 3
Valores promedio de respuestas en la dimensión de formación

Número de pregunta	Valor promedio de las respuestas
P1	3,625
P2	3,625
P3	2,875
P4	2,375
P5	3
Total	15,5

Fuente: elaboración propia según datos de la encuesta.

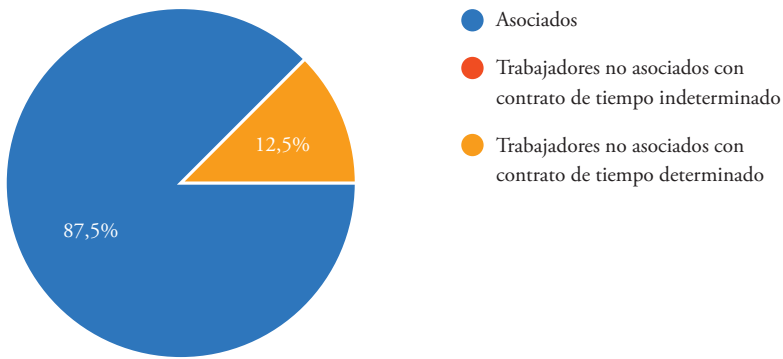
Una vez aplicados los 20 cuestionarios, el valor final promedio para esta dimensión fue de 15,5. En este caso, el resultado de la medición se ubica en el rango de trabajo decente medio. Por los resultados mostrados en las figuras 1-3, la formación en las cooperativas en su mayoría se cumple de manera satisfactoria. La variable de financiamiento influye en el resultado, ya que esta presenta una ponderación baja en cuanto a que los trabajadores en un porcentaje importante asumen parte de los costos, lo cual contribuye a que la dimensión sea evaluada con un nivel medio.

Dimensión 2. Seguridad en el empleo

Esta dimensión muestra los resultados obtenidos para determinar en qué grado existen ciertas condiciones que dan a los trabajadores garantías de estabilidad en su puesto actual, según lo indicado en las figuras 4-6. Por

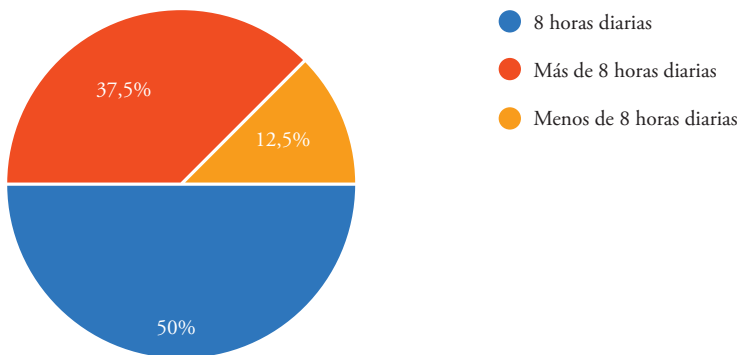
ejemplo, si la mayoría de los trabajadores se encuentran en condición de asociado, y, en el caso de las cooperativas que cuentan con trabajadores no asociados, qué condiciones contractuales están establecidas en la relación laboral con la cooperativa. Otro aspecto importante que mide esta dimensión es la jornada de tiempo laboral, la cual refleja condiciones de explotación o subempleo, que para ambos casos no aportan valores positivos para la definición de trabajo decente.

Figura 4
Condiciones de pertenencia de los trabajadores a la cooperativa



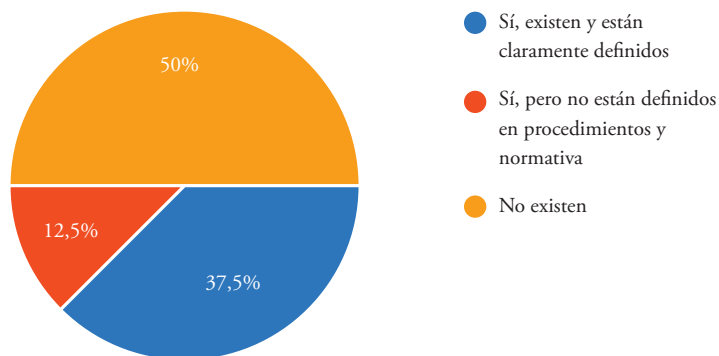
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 5
Duración de la jornada diaria de los trabajadores de la cooperativa



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 6
¿Existen procedimientos y normativa establecidos para el ascenso y promoción de los trabajadores de la cooperativa?



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla 4 muestra los resultados de los valores promedio de las respuestas de la dimensión de seguridad en el empleo:

Tabla 4
Resultados promedio de respuestas en la dimensión de seguridad en el empleo

Número de pregunta	Valor promedio de las respuestas
P6	3,75
P7	2,875
P8	3,875
P9	2,375
Total	13

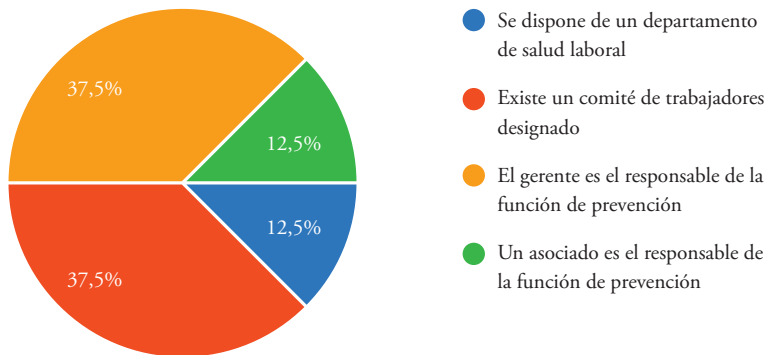
Fuente: elaboración propia según datos de la encuesta.

Una vez aplicados los 20 cuestionarios, el valor final promedio para esta dimensión fue de 13. En este caso, el resultado de la medición de la dimensión de seguridad en el empleo se ubica en el rango de trabajo decente medio. Los valores mostrados en las figuras anteriores, que reflejan trabajos temporales y horarios extendidos a más de 8 horas, o menores de 8 horas, así como un porcentaje de trabajadores que no exceden los 2 años de trabajar para la cooperativa, dan como resultado un promedio medio, que no favorece a las cooperativas en la evaluación de trabajo decente alto, a pesar de que la mayoría presenta porcentajes superiores al 80% en participación como socios.

Dimensión 3. Seguridad en el trabajo

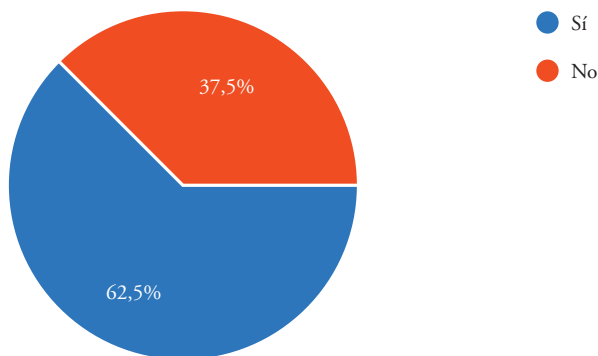
La dimensión de seguridad en el trabajo mide el grado en el que existen condiciones o prácticas de índole preventiva y de protección que contribuyen a minimizar los riesgos, accidentes y enfermedades laborales. Es la dimensión que mide aspectos relacionados con la salud ocupacional, los accidentes o las enfermedades laborales.

Figura 7
¿Qué figuras tiene organizadas la cooperativa para la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales?



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

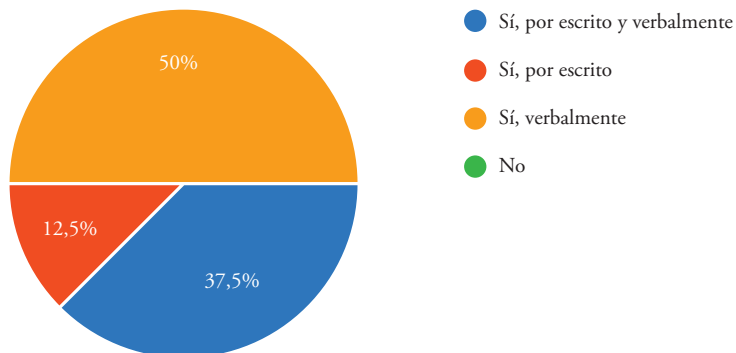
Figura 8
Los trabajadores reciben formación en materia de seguridad y salud laboral específica a su puesto de trabajo o función



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 9

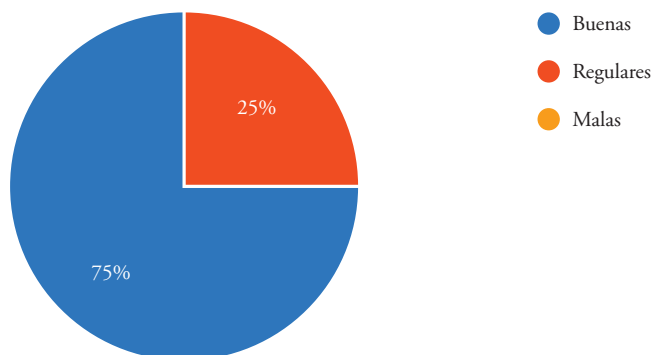
Se informa directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención por aplicar



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 10

Condiciones de seguridad laboral en las cooperativas



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla 5 muestra los resultados de los valores promedio de las respuestas de la dimensión de seguridad en el trabajo.

Tabla 5
Resultados promedio de respuestas en la dimensión seguridad en el trabajo

Número de pregunta	Valor promedio de las respuestas
P10	2,5
P11	2,875
P12	2,875
P13	3
P14	3,5
Total	14,75

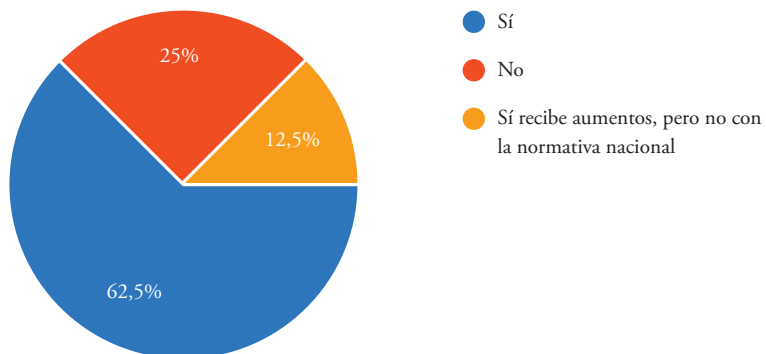
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Una vez aplicados los 20 cuestionarios, el valor final promedio para la dimensión de seguridad en el trabajo fue de 14,75. En este caso, el resultado de la medición se ubica en el rango de trabajo decente medio. Según los resultados evidentes en las figuras anteriores, hay aspectos importantes en la seguridad de la salud laboral de los trabajadores en las cooperativas de autogestión que deben ser atendidos y considerados como relevantes para alcanzar la nota máxima de trabajo decente alto en la dimensión de seguridad en el trabajo. En particular, en la forma de organizar y delegar la responsabilidad para una gestión adecuada de la información y gestión de procesos que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores, así como la formalidad de la comunicación de la información referente a los riesgos en el puesto de trabajo. Ambos pueden impactar de manera positiva el resultado de la dimensión analizada.

Dimensión 4. Seguridad en el ingreso

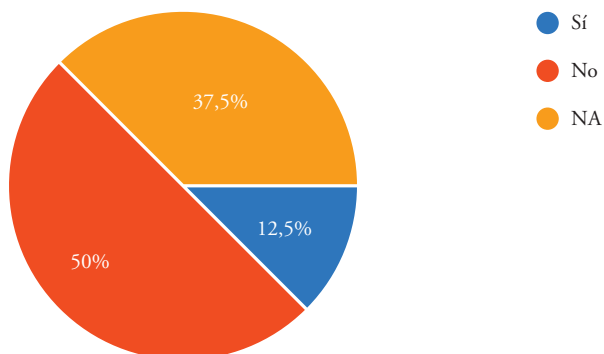
Los resultados de esta dimensión tienen como fin medir la suficiencia salarial con base en el salario devengado y los complementos salariales que se otorgan a los colaboradores, así como la puntualidad de pago por parte de la cooperativa, según lo evidencian las figuras 11-14.

Figura 11
Aumentos salariales de acuerdo con la normativa nacional

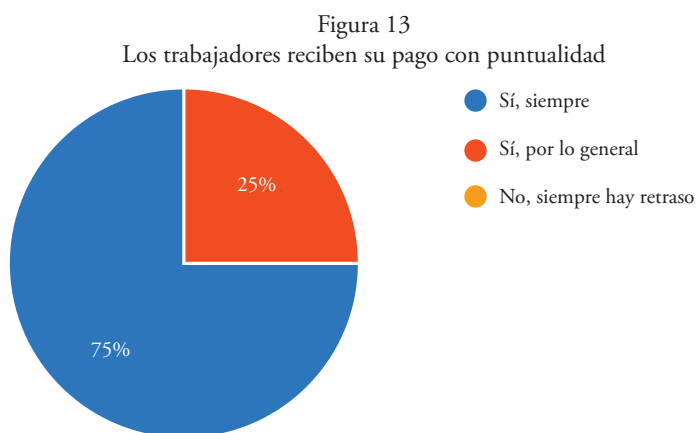


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

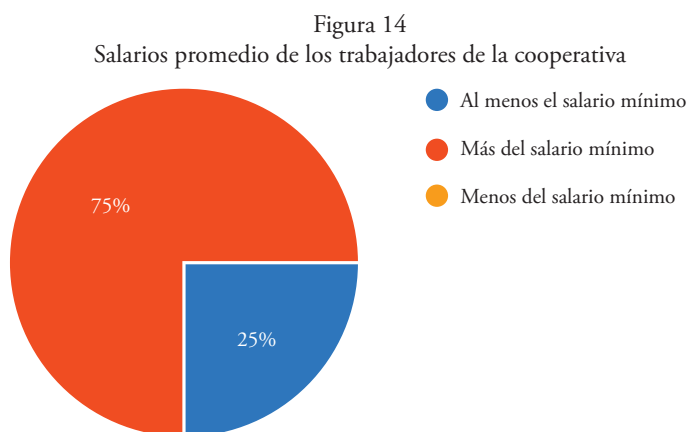
Figura 12
Existen diferencias salariales entre asociados y no asociados que desempeñan las mismas funciones



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla 6 muestra los resultados de los valores promedio de las respuestas de la dimensión de seguridad en el ingreso:

Tabla 6
Resultados promedio de respuestas en la dimensión seguridad en el ingreso

Número de pregunta	Valor promedio de las respuestas
P15	3,25
P16	3,625
P17	3,75
P18	2
P20	3,75
Total	16,38

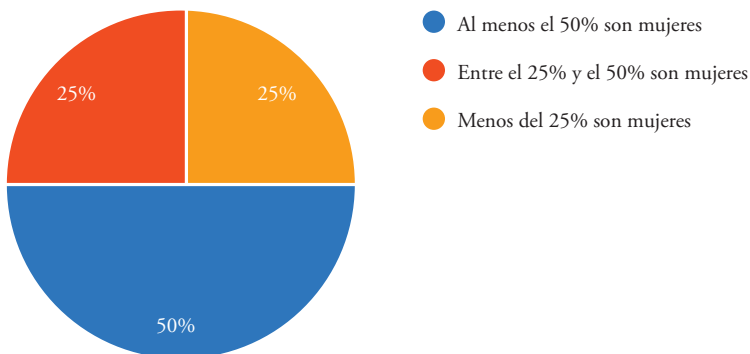
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Una vez aplicados los 20 cuestionarios, el valor final promedio para la dimensión de seguridad en el ingreso fue de 16,38. En este caso, el resultado de la medición se ubica en el rango de trabajo decente alto. Los resultados muestran que las cooperativas de autogestión cumplen satisfactoriamente con esta dimensión, la cual es de suma relevancia para lograr una mayor equidad económica y social de la sociedad en general.

Dimensión 5. Seguridad profesional

La dimensión de seguridad profesional mide los temas relacionados con la igualdad de oportunidades laborales. Esta dimensión evidencia si hay tratos personales que se consideren no discriminatorios y el establecimiento de políticas que fomenten y promuevan el respeto a la diversidad y sana convivencia entre las personas.

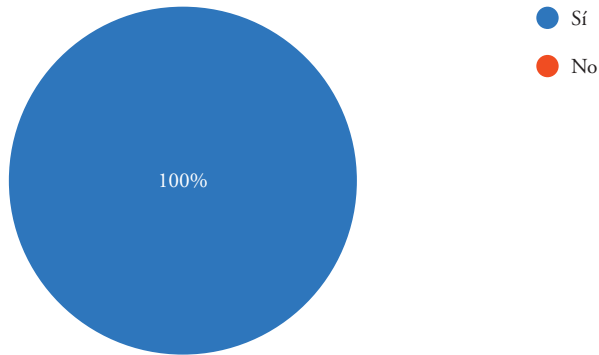
Figura 15
Distribución por género de los trabajadores en las cooperativas



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 16

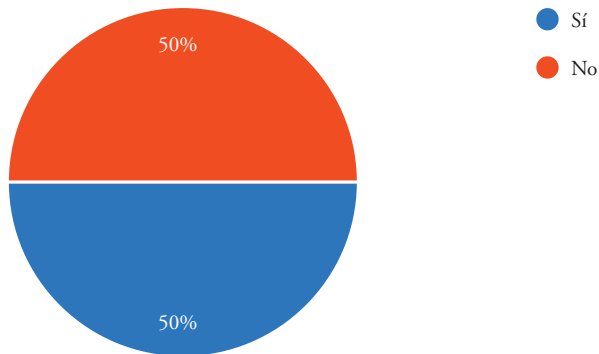
Oportunidad de desarrollo profesional e incremento salarial a todos los trabajadores por igual, independientemente de edad, sexo, raza o credo



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Figura 17

¿En la cooperativa existen políticas claramente definidas que promueven el respeto a la diversidad y sana convivencia entre las personas?



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La tabla 7 muestra los resultados de los valores promedio de las respuestas de la dimensión de seguridad profesional:

Tabla 7
Valores promedio de las respuestas en la dimensión de seguridad profesional

Número de pregunta	Valor promedio de las respuestas
P19	2,75
P21	3,625
P22	4
P23	2,5
P24	2,5
Total	15,375

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta

Una vez aplicados los 20 cuestionarios, el valor final promedio para esta dimensión fue de 15,375. En este caso, el resultado de la medición se ubica en el rango de trabajo decente medio. El análisis de la dimensión de seguridad profesional muestra que, para las cooperativas de autogestión costarricenses, en el 100% de los casos hay un respeto a la condición de la persona en cuanto a la contratación y su desarrollo profesional. Sin embargo, en otros temas, como la equidad de género y la definición de políticas claras que promuevan el respeto a la diversidad, se identifican brechas importantes que deben ser mejoradas de manera significativa para lograr una calificación alta en la dimensión de seguridad profesional.

4. Conclusiones

Una búsqueda detallada de fuentes secundarias e investigaciones previas hizo evidente que la medición del empleo decente en las cooperativas costarricenses es prácticamente nula. No se logró encontrar ninguna investigación previa que haya medido la variable trabajo decente en las empresas cooperativas. Por tal razón, esta investigación contribuye a la generación de conocimiento relevante para las organizaciones de economía social y para las cooperativas, ya que el trabajo decente es una variable que debería estar implícita en la gestión de este tipo de organizaciones.

Otro aspecto que resulta interesante mencionar es que la mayoría de los estudios e investigaciones sobre el trabajo decente que se han realizado en el mundo abordan solamente la variable macro, es decir, estudios que realizan los Gobiernos, los ministerios de trabajo, la Organización Mundial del Trabajo y otras organizaciones similares, y que tienen como objetivo la medición de esta variable a nivel país. Fueron muy pocos los estudios encontrados que tuvieran como objetivo la medición del trabajo decente a niveles meso y micro (organización y trabajador). Incluso para la definición de las dimensiones meso estudiadas en esta investigación, solamente se logró

encontrar la propuesta de Bonnet, Figueiredo y Standing desarrollada en el documento «Una familia de índices de trabajo decente», publicado en el año 2003.

Esta investigación pretende contribuir a la comprensión del funcionamiento del modelo cooperativo de autogestión costarricense en cuanto a los aportes de estas organizaciones en el empleo decente. Para tal fin, se definieron supuestos o preguntas de investigación y la pregunta principal fue la siguiente: ¿contribuyen las empresas cooperativas de autogestión costarricense en la generación de trabajo decente en correspondencia con la definición de la OIT?

Se lograron identificar cinco ámbitos o dimensiones principales que miden esta variable a nivel meso y micro: formación, seguridad en el empleo, seguridad en el trabajo, seguridad en el ingreso y seguridad profesional. No se trabajó con la dimensión de representación porque esta pierde sentido en las cooperativas de autogestión debido a que los trabajadores son al mismo tiempo socios. Las cinco dimensiones estudiadas incluyen la mayoría de las variables establecidas por la OIT para medir el trabajo decente a niveles micro y meso.

A partir de las herramientas utilizadas en la encuesta a las cooperativas de autogestión costarricenses de tamaño mediano o grande, así como de la revisión de fuentes secundarias, se procedió a realizar el análisis de los datos recolectados para convertirlos en información relevante. Dicha información logró demostrar que las cooperativas seleccionadas muestran un nivel medio de trabajo decente. Se trata de un resultado un tanto sorprendente, ya que se hubiera esperado que, por la naturaleza de las cooperativas, su filosofía y su historia, este hubiera sido un índice de trabajo decente alto.

El estudio refleja que algunas de las cooperativas estudiadas salen mal calificadas en temas estratégicos como, por ejemplo, la formación del personal, la extensión de la jornada laboral, la equidad de género, las condiciones saludables en los ambientes de trabajo, la remuneración del personal, la seguridad ocupacional en los ambientes de trabajo y la equidad en la remuneración entre asociados y colaboradores. Se hace evidente la necesidad de mejorar estos ámbitos con el objetivo de alinear la gestión y administración de las cooperativas con los principios de la economía social.

Esta investigación pretende contribuir a la generación de conocimiento relevante en cuanto a la variable empleo decente en las cooperativas de autogestión costarricenses. Es un primer paso de muchos posibles, que marca una ruta muy amplia de futuras líneas de investigación. Se pueden estudiar a futuro otras figuras cooperativas como, por ejemplo, tradicional y de integración.

También se pueden plantear futuras investigaciones a nivel micro (trabajador) con el objetivo de conocer su opinión sobre si efectivamente este percibe que la organización brinda las condiciones necesarias de ambientes de trabajo decente. Esto porque la opinión de los responsables de recursos humanos o gerentes puede ser muy diferente de la expuesta por los colaboradores y trabajadores.

El trabajo decente es considerado como un elemento diferenciador en la gestión y administración de las organizaciones modernas. Diversos estudios señalan que las gerencias modernas que han aplicado los principios del trabajo decente han sido más exitosas y tienen una mayor capacidad de retener a su talento humano. Por tal razón, otros estudios e investigaciones futuras pueden basarse en la medición del trabajo decente en organizaciones tradicionales o de capital y no solamente en aquellas pertenecientes a la economía social.

Referencias

- Aponte, J. (2012). *Aproximación para la medición de trabajo decente en franquicias venezolanas*. Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Araus, M. (2004). *Claves para el estudio del movimiento obrero*. Conferencia en la Casa Cultura y Solidaridad «Guillermo Rovirosa».
- Arizmendiarieta, J. M. (1973). La experiencia cooperativa de Mondragón. En *Homenaje a Del Arco: Del Arco, treinta años de vida cooperativa*. Zaragoza.
- Arvon, H. (1982). *La autogestión*. Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2005). *Power in the global age*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2006). *Cosmopolitan vision*. Cambridge: Polity Press.
- Bonnet, F. (2003). *Securité du travail: vers un indice de la sécurité du travail*. Documento del Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. Ginebra.
- Bonnet, F., & Figueiredo, J. (2003). *A skills reproduction security index*. Documento del Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT.
- Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2).
- Brú, E. (2007). *Base de indicadores de trabajo decente*. Oficina Regional de la OIT, Perú.
- Brú, E., Del Cid, M., & Venema, J. (2003). *Base de indicadores de trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.
- Ciriec. (2007). *La economía social en la Unión Europea*. Bruselas. Recuperado de <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2007-11-es.pdf>
- Defourny, J., & Develtere, P. (2009). The social economy: The worldwide making of a third sector. En J. Defourny, P. Develtere, B. Fonteneau & M. Nyssens (Eds.), *The worldwide making of the social economy: Innovations and changes*. Lovaina: ACCO.
- Dunoyer, C. (1830). *Nouveau traité d'économie sociale*. París. Recuperado de <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k829268/f4>
- García, J. (2014). *Guía de economía social y solidaria para la administración local*. Barcelona: Diputación de Barcelona.
- Guerra, P. (2012). *Proyecto de investigación «Políticas de empleo, de trabajo y de integración social. Análisis del caso nacional en una perspectiva regional comparada»*. Documento de Trabajo 4: «Las legislaciones sobre economía social y solidaria. Casos latinoamericanos y europeos». Universidad de la República, Facultad de Derecho, Carrera de Relaciones Laborales.
- Ley n.º 8262 (17 de mayo de 2002). En *Diario oficial La Gaceta*, 94. San José, Costa Rica.
- López Castellano, F. (2003). Una sociedad de cambio y no de beneficencia. El asociacionismo en la España Liberal (1808-1936). *Ciriec-España*, 44, 199-228.
- Martínez, L. (2009). *Innovación y Cooperativa*. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 43. Bilbao.
- Monzón, J. L. (2003). Cooperativismo y economía social: perspectiva histórica. *Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 44, 9-32.
- Monzón, J. L. (2006). Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del tercer sector. *Ciriec-España*, 56, 9-24.

- Monzón, J. L., & Chaves, R. (2012). *La economía social en la Unión Europea*. España: Comité Económico Social Europeo.
- OIT. (1999). *Informe del director general*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2005). *Economic security and decent work: A global report*. Ginebra.
- OIT. (2012). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 90.ª reunión.
- Pérez, J., Etxezarreta, E., & Guridi, L. (2008). ¿De qué hablamos cuando hablamos de economía social y solidaria? Concepto y nociones afines. En *XI Jornadas de Economía Crítica*, 27, 28 y 29 de marzo de 2008, Bilbao, Ecocri.
- Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra). (2002). Número monográfico sobre la seguridad socioeconómica, 121(4), 335-501.
- Rodgers, G. (Ed.) (1995). *The poverty agenda and the ILO: Issues for research and action*. Ginebra: International Institute for Labour Studies.
- Roskam, E., & Figueiredo, J. (2003). *A work security index*. Documento del Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT. Ginebra.
- Walras, L. (1987). *Elementos de economía política pura (o Teoría de la riqueza social)*. España: Alianza Editorial.

