



Departamento de Estudios

Aportes al Debate Laboral N° 6

**Universidad de Chile
Facultad de Ciencias sociales
Programa de investigación y formación en
organizaciones asociativas y cooperativas, Procoop
Sistematización de experiencias cooperativas de base
y/u origen sindical en Chile**

Santiago, Chile

Indice

1. Introducción.

1.1 Objetivos del Estudio

2. Metodología utilizada para el Estudio

3. Presentación de los resultados

3.1 Presentación de los resultados de los estudios de caso

3.1.1 Sociedad cooperativa de consumo del personal del Banco del Estado de Chile Valparaíso LTDA

3.1.2 Cooperativa de ahorro y crédito personal AGA S.A

3.1.3. Sociedad cooperativa de ahorro del personal de ENAP Con Cón LTDA

3.1.4 Cooperativa de ahorro y crédito de los trabajadores de la Cía. Cervecerías Unidas LTDA

4. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El documento que a continuación se presenta, corresponde al informe final establecido para el mes de diciembre de 1998, correspondiente al Convenio celebrado entre la Dirección del Trabajo y el Programa de Investigación y Formación en Organizaciones asociativas y Cooperativas de la Universidad de Chile – PROCOCOOP -, el cual consiste en realizar un levantamiento y sistematización de la información existente, que diga relación con las Cooperativas chilenas activas que poseen una base y/o origen sindical o por empresas.

Debemos señalar que sobre este tema, no existe ningún análisis o investigación sistemática que arroje información confiable sobre las dificultades y potencialidades de esta vinculación. En este sentido, nuestro trabajo se enmarca dentro de un área pionera, que está llamada a desarrollar nuevas investigaciones conducentes a dar luces a las tradicionales vinculaciones entre el sector asociativo cooperativo y el ámbito del trabajo sindical.

Lo que a continuación se presenta, corresponde a los productos establecidos para este informe, entre los cuales se pueden nombrar:

- ? Presentación de antecedentes históricos de la relación existente entre el sector sindical y cooperativo, tanto a nivel internacional como en nuestro país
- ? Identificación y Fichaje estandarizado de las cooperativas vigentes en la actualidad en Chile, que poseen una base y/u origen sindical o gremial
- ? Estudio de casos de 4 cooperativas de diversos sectores (dos en la Región Metropolitana y dos en la V Región), que poseen un origen y/o base sindical
- ? Conclusiones generales y analíticas sobre este tipo de experiencias, y sus posibles proyecciones, haciendo referencia a organizaciones sindicales y su posibilidad de fortalecimiento mutuo

2. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA EL ESTUDIO

El objetivo básico del estudio “Sistematización de Experiencias Cooperativas de Base y/u Origen Sindical en Chile” ha permitido dar cuenta de la realidad cultural de estas instancias organizativas, en una descripción que implica a los diferentes niveles y ámbitos del fenómeno, sea la empresa o el mismo sindicato. Nuestras consideraciones no se traducen en una adopción mecánica de opiniones y percepciones de los miembros que pertenecen a estas instituciones, más bien hemos puesto en práctica una estrategia cuyas definiciones claves han sido:

- * El co-diagnóstico como metodología de trabajo, que ha implicado un acercamiento permanente entre el equipo del Proyecto y nuestros entrevistados
- * Los acercamientos múltiples y escalonados como estrategia orientada a analizar los fenómenos sociales desde diferentes puntos de vista y que avanzan desde las formulaciones más generales y espontáneas hasta las más particulares y focalizadas.
- * El uso de múltiples métodos y técnicas como mecanismos de levantamiento de información y la combinación de procedimientos

Nuestra tarea ha sido la de validar o desechar opiniones, juicios y percepciones mediante mediciones que den un soporte sistemático a la visión diagnóstica que entregamos. Es probable que algunos de los elementos aquí expuestos no resulten necesariamente novedosos, lo que sí hemos pretendido es que las afirmaciones tengan un substrato sólido.

Como una manera de explicitar las actividades y procedimientos desarrollados a lo largo de esta Etapa, presentamos un resumen de las principales fases que se realizaron entre los meses de Octubre a Diciembre de 1998

El proceso de “Sistematización de Experiencias Cooperativas de Base y/u Origen Sindical en Chile” incluyó en sus primeras fases un análisis de la información documental disponible en el Departamento de Cooperativas del Ministerio de Economía, de las cuales se formularon las Fichas con información estandarizada que se entrega en el primer capítulo

Del mismo modo, se realizaron un conjunto de entrevistas abiertas e inestructuradas a informantes claves pertenecientes a cuatro cooperativas de diversos sectores, dos pertenecientes a la Región Metropolitana y dos pertenecientes a la Quinta Región, que tuvieran una base y/u origen sindical y gremial. Ellas fueron: la Cooperativa de los trabajadores del Banco del Estado de Chile, cuya sede se encuentra en la ciudad de Valparaíso; la Cooperativa de los trabajadores de ña Compañía de Cervecerías Unidas, la Cooperativa de los trabajadores de la refinería de la Empresa Nacional del Petróleo – ENAP-, cuya sede se ubica de la ciudad de Con Cón y la Cooperativa de los trabajadores de la empresa AGA. A todos ellos se les agradece su disposición y tiempo en la consecución de los objetivos de este estudio.

3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El Cooperativismo en Chile, surge, como en la mayor parte de los países de la región, como una forma importada de Europa, ligado inicialmente al movimiento obrero o sindical, o a las clases populares. Esta relación que se ha dado durante toda la historia del cooperativismo nacional llega, hasta el presente, toda vez que seguimos encontrando una significativa cantidad de empresas cooperativas, que tienen una relación sindical directa, especialmente en el ámbito de las cooperativas de consumo como también, las de ahorro y crédito.

Sólo para realizar un recuento, podemos señalar que una de las primeras cooperativas que tiene una estrecha relación con el nivel sindical, es la Cooperativa de Consumo de los Trabajadores de Ferrocarriles, fundada en el año 1908.

Corresponde a la vez destacar, que la relación no siempre ha sido franca y abierta, sino que también existen claras muestras de desconocimiento y desconfianza mutua, especialmente desde los sectores sindicales de extrema izquierda, que han visto por décadas en el cooperativismo un lastre al servicio indirecto de la gran empresa privada.

Ha existido igualmente, una relación importante entre el cooperativismo y los empleados particulares y públicos, en especial a nivel del cooperativismo de consumo, en donde las

máximas expresiones llegaron a ser la Cooperativa de Consumo por Departamentos COOPEMPART; UNICOOP; que llegó a tener 15 supermercados y más de 100.000 socios, la Mutual de Correos y Telégrafos; la Cooperativa COOPEBENE, entre otras. En todos estos casos encontramos la innovación de que el cooperativismo atiende y satisface los requerimientos y necesidades de la clase media asalariada.

De este modo y como podemos darnos cuenta hoy día, que el vínculo originario entre Cooperativa y nivel sindical no persistió, debido, entre otros múltiples factores, a las políticas y medidas económicas instauradas al interior de nuestro país durante las pasadas décadas, las cuales tuvieron como consecuencia una fuerte separación entre ambas esferas. Ello explica, actualmente, el hecho que estas instancias se desarrollen al interior de las empresas, en forma “paralela”, sin tomarse en cuenta unas a otras.

En términos históricos, la primera ley de cooperativas fue promulgada el año 1924 y tenía la particularidad de dar un marco jurídico a las cooperativas que hasta ese momento, se habían constituido, en su gran mayoría, como sociedades por acciones. La característica más destacable en esta época consiste en que el Estado preponderantemente se hace cargo del tema, creando un Departamento de Mutualismo y Cooperación, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Especialmente a partir de la creación de la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, pero también luego del terremoto de Chillán, en 1939, el Estado se hace cargo de diseñar e impulsar políticas de desarrollo sectoriales y, en algunos casos, la fórmula utilizada es la cooperativa, por ejemplo, en cooperativas agrícolas, cooperativas vitivinícolas, agua potable, vivienda, distribución de energía eléctrica y huertos familiares.

De este modo, la mayor parte de las cooperativas agrícolas del país surgen de una relación directa entre CORFO y los pequeños y medianos productores del sector rural, al igual que las cooperativas de electrificación rural. El desarrollo y expansión de las cooperativas agrícolas, pisqueras y lecheras, siguen el mismo patrón: responder a las necesidades de industrialización y desarrollo de agronegocios de los productores agrícolas medios, lo cual sigue vigente, aunque siempre es importante destacar que en la mayoría de estos casos existe una cantidad apreciable de base social integrada por pequeños productores rurales.

Con la llegada al poder del Gobierno del Presidente Eduardo Frei Montalva, el cooperativismo recibe un importante estímulo, en concordancia con las políticas generales de promoción popular y apoyo a la organización económica de los diversos sectores sociales. Sin una claridad de proyecto de desarrollo profundo, las cooperativas se convierten en una herramienta a favor de las políticas reformistas del Gobierno, extendiéndose su número y sus diversos tipos a sectores tales como campesinos y de reforma agraria, de servicios diversos, de trabajo, vivienda, etc.

Es importante también mencionar, el desarrollo, en los años `60-`70, de experiencias en las cooperativas de servicios como lo son la Cooperativa SODIMAC, que reunió principalmente a los empresarios de la construcción y que operando a través de todo el país sirvió como regulador de los precios de los materiales de construcción. Asimismo, la Cooperativa de servicios de salud PROMEPART, cuyo ámbito de trabajo es el sector de los empleados particulares y que hoy juega un destacado rol en el ámbito de la salud privada.

En otro orden de cosas, el cooperativismo de vivienda ha estado históricamente ligado a la situación del movimiento popular urbano, desde la época de la crisis del salitre, agudizada años más tarde por la Gran Depresión de los años '30. Este cooperativismo ha sido visto en más de una oportunidad, como un instrumento al servicio de los sin casa, fruto de las crecientes olas de migración campo ciudad, que inundaban las metrópolis latinoamericanas. En este sentido, el cooperativismo de vivienda popular, ha sido ampliamente utilizado, ya sea en acciones de autoconstrucción o como instrumento de ahorro para la vivienda; siendo impulsor de la creación del Ministerio de Vivienda y Urbanismo y de las iniciativas actuales relacionadas con el ahorro pactado para acceder a los subsidios del Estado.

A partir del año 1975 hasta el final del régimen Militar, el cooperativismo vive sus momentos más difíciles, siendo afectado directamente por la implantación del modelo económico, situación que alcanza a todos los sectores del país. Del mismo modo, la crisis económica de principios de los años '80 impacta duramente en la economía nacional y tiene un efecto directo en el sector cooperativo, donde se producen múltiples quiebras.

En la actualidad, desde el establecimiento del Gobierno Democrático, el cooperativismo, que había logrado un cierto grado de articulación hacia fines del régimen Militar ha encontrado en el nuevo escenario un contexto de no-discriminación, pero que sumado con una cuota de desconocimiento y desconfianza difícilmente se transforman en proyectos sociales con asociación directa del aparato estatal. De este modo, a través de diversas experiencias de cooperativas de trabajo, se ha desarrollado un vínculo entre el modelo cooperativo y diversos tipos de profesionales liberales, que optan por esta forma jurídica al momento de organizar la entrega y venta de sus servicios.

Lo importante de rescatar, para fines de este estudio, es que las estructuras asociativas siguen estando presentes a disposición de sus participantes, vigentes y funcionando, claro que no exentas de dificultades de adaptación a las condiciones socioculturales imperantes. Desde nuestro punto de vista, se debe desterrar la idea de que el movimiento cooperativo es una idea del pasado, añeja o definitivamente muerta. Tanto el movimiento sindical como las cooperativas siguen estando ahí, sirviendo a sus asociados, en las empresas en las cuales trabajan con potencial de desarrollo y proyección.

Una de las principales estrategias para lograr su viabilidad, se encuentra originada en las raíces del propio modelo cooperativo, esto es el asociacionismo. Vemos en la actualidad que esta estrategia es asumida por las empresas privadas, con alianzas estratégicas, fusiones o joint ventures. A su vez estas estrategias de asociación son ampliamente ocupadas por diferentes Estados, quienes a través de acuerdos de colaboración comercial y territorial, establecen mecanismos para alcanzar un mayor desarrollo económico y social.

No hay lugar a dudas que la experiencia cooperativa posee enormes ventajas que entregar al movimiento sindical. Sólo a modo de referencia deseamos nombrar la gran cantidad de personas que reúne esta dimensión asociativa en nuestro país – 757.587 asociados registrados para el año 1996 -, la cual es mucho mayor que la que es capaz de reunir cualquier agrupación sindical.

Debemos admitir, también como un “capital” al interior de las organizaciones cooperativas, la ausencia importante de agrupaciones o tendencias políticas “manifiestas” entre sus

asociados. En este sentido, una organización cooperativa causa menos resquemores y distancia social entre el empresariado que una agrupación sindical. Al sindicato, debemos reconocerlo, aún hoy día, lo persigue el fantasma de la manipulación política y las malas relaciones con el empresariado. Más aún, por su propia constitución histórica, sus demandas son percibidas como confrontacionales y por lo general, en abierta contradicción con el empresariado.

Dentro de las ventajas que posee el movimiento cooperativo, encontramos la recaudación de lo que se denomina “cuota social”, que es el dinero con el cual los asociados hacen contribución mensual a la mantención de la cooperativa. Ella, se constituye en un elemento altamente democrático, al permitir la igualdad de sus asociados en la contribución de su capital. Del mismo modo, la re-distribución de sus excedentes garantiza transparencia en todo proceso monetario. La capacidad que las cooperativas se han dado para realizar una estricta vigilancia sobre sus representantes, característica que se ve acentuada por la cercanía entre dirigentes y asociados –debido a su amplia base social– impide que los dirigentes actúen sin el beneplácito de sus asociados.

Las empresas cooperativas constituyen hoy día una excelente alternativa para el desarrollo empresarial. Ellas facilitan canales democráticos de distribución de los resultados, cuentan con formas democráticas y participativas de gestión, control y distribución de la riqueza y actúan en sectores dinámicos de la economía. Por ello, la urgencia de fortalecerlas y consolidarlas, elevando su efectividad en el cumplimiento de su misión, logrando un valioso aporte al desarrollo económico y social del país. Ello se vuelve más patente aún, si se considera que los obreros pertenecientes a las empresas y sus sindicatos demandan mayor información sobre las decisiones de la empresa y, más aún, una participación directa en las mismas.

Algunos dirigentes sindicales definen su participación como una forma de integrarse a la empresa, de la cual quieren sentirse parte, y hacer suyos sus objetivos. Desde este punto de vista, la participación no sería una reivindicación del “interés obrero” frente al “interés del empresario”, sino la búsqueda de una comunión de intereses basada en el éxito de la empresa.

Sin embargo, el sector laboral siente que los intereses de la empresa no se identifican con los de los trabajadores y que, por el contrario, el desarrollo se está dando a través de una regresión social. De igual modo, no perciben los efectos de un cambio en las relaciones de autoridad que existen en las empresas, las que tienden a permanecer inalteradas. Para los trabajadores, la empresa virtualmente se niega a proporcionar información útil a los sindicatos y se muestra insensible a las condiciones sociales adversas.

En este sentido, consideramos que se requiere, en nuestro país, de nuevas formas e instancias de “innovación social”. Ellas deben estar orientadas a generar espacios de contribución mutua entre organizaciones de base, muchas de ellas autogestionadas. Creemos que pueden darse sólidas oportunidades de coparticipación y cogestión entre organizaciones cooperativas y movimiento sindical. Los sindicatos y las cooperativas pueden realizar importantes aportes y convenios de interés mutuo. Se ha comprobado que a través de diversas alianzas y planes de trabajo conjunto, entre el sector sindical y

asociaciones cooperativas existentes en una misma empresa, pueden sus asociados gozar de múltiples ventajas.

Un ejemplo, son las relaciones que se establecen entre la Cooperativa del Banco del Estado de Chile y el sindicato. A través de acuerdos pactados con anterioridad, de cooperación y asistencia mutua, sus asociados han logrado variados y fructíferos acuerdos. Uno de ellos lo constituyen los convenios de negociación colectiva. Por su intermedio se negocian el pliego de peticiones, el aumento del sueldo base, de las asignaciones, etc. La Cooperativa, en este caso, colabora con un bono de colación, bonos de escolaridad por cada estudiante que tengan los socios como carga familiar, bonos de vacaciones, de Navidad y Fiestas Patrias.

3.1 Presentación de los resultados de los estudios de casos

Aspectos Metodológicos

La información base de este análisis fue obtenida a través de la aplicación de una entrevista semi-estructurada a los Gerentes y Responsables de las Cooperativas analizadas, dos pertenecientes a la Región Metropolitana y dos pertenecientes a la Quinta Región, que tengan un origen y/o base sindical o por empresa

El presente estudio consideró el análisis del total de Cooperativas fichadas y estandarizadas, que han sido incluidas en este informe, y que reunían los requisitos para su elección, es decir, pertenecer a las regiones antes indicadas. Para los efectos de su selección, se realizó un muestreo aleatorio simple (MAS), que consideró los siguientes procedimientos que a continuación se detallan:

En primer lugar se identificaron las Cooperativas presentes en las fichas estandarizadas por nosotros, que cumplieran los requisitos necesarios de factibilidad regional

Para ello se estableció una representación en forma proporcional de acuerdo al número de Organizaciones Cooperativas existentes

Para la selección de las Cooperativas seleccionadas se realizó un muestreo aleatorio simple (MAS), tomando como base el Listado estandarizado realizado por nosotros mismos.

Considerando el porcentaje de pérdidas y rechazos se planteó un método aleatorio de selección de reemplazos, como fue considerar primero la cooperativa que en los listados se encontraba inmediatamente antes de la seleccionada, y luego la que se encontraba en el listado inmediatamente después.

Las personas cooperativas seleccionadas para el estudio de caso fueron las siguientes:

ENTREVISTAS REALIZADAS

NOMBRE

ENTREVISTADO

INSTITUCIÓN

Hugo Muñoz Vega (Gerente)
 Cooperativa de Ahorro y Crédito del Personal de la Cia Chilena Aga
 Soledad Padilla (Gerente) Cooperativa De Consumo del Personal del Banco del Estado de
 Chile, Valpo Ltda.
 Jorge Delgado Silva (Gerente) Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Trabajadores
 Compañía de Cervecerías Unidas Ltda
 Cecilia Manríquez P. (Gerente) Cooperativa De Ahorro Y Crédito Del Personal De Enap
 Con-Con Ltda

ALCANCES DEL ANÁLISIS

Las interpretaciones que se realizan en este estudio poseen un carácter exploratorio, pues representan tendencias que han sido apreciadas a través de procedimientos cualitativos, como es la entrevista en profundidad y el análisis de contenido documental.

TEMAS CENTRALES

¿Cuál es el origen de la cooperativa?, ¿Cómo nace, cuándo se funda?
 ¿Cuáles son los objetivos de la cooperativa y de sus socios?
 ¿Cuántos socios posee actualmente?
 ¿Cuáles son los principales problemas que ha debido enfrentar a lo largo de su historia?
 ¿Cuáles son las realizaciones que ha tenido la cooperativa?
 ¿Cuál es la relación que actualmente mantiene con la empresa los socios de la cooperativa?
 ¿Cómo ha sido históricamente esta relación?
 ¿Existe alguna relación con sindicatos?
 ¿Qué instancias de ayuda y/o colaboración ha recibido la cooperativa, de organismos públicos o privados?
 ¿Cómo cree usted que pueden ser fortalecidas las cooperativas de su sector?, a través de qué medios o instancias?

SOCIEDAD COOPERATIVA DE CONSUMOS DEL PERSONAL DEL BANCO DEL ESTADO DE CHILE VALPARAÍSO LTDA. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA

La cooperativa de consumos del Personal del Banco del Estado de Chile, cuya sigla es COPEBECH, comenzó a operar por decreto supremo el 9 de noviembre de 1935, y modificada por decreto supremo n° 750 del 22 de octubre de 1958, como una alternativa de compras de artículos de consumo y otros beneficios para sus asociados, los que principalmente estaban compuestos por funcionarios del Banco del Estado de Chile pertenecientes a las sucursales de todo el país.

Se encuentra constituida legalmente como una sociedad de responsabilidad limitada, sin fines de lucro y organizada como una cooperativa, siendo ésta integrante de la Confederación Nacional de Cooperativas, CONFECOOP. Actualmente se rige por los estatutos aprobados en la Junta General Extraordinaria de Socios, del 09 de abril de 1958

Desde sus inicios, la cooperativa ha operado físicamente en un local propio ubicado en calle Victoria n° 2218 en la comuna de Valparaíso, donde se ocupa el primer piso del edificio y se arrienda el segundo y tercer piso.

Esta cooperativa tuvo pleno auge en la década de los años '60, donde se alcanzó una totalidad de casi 5000 socios, decayendo poco a poco su ritmo de actividad a partir del año '70 y manteniendo a la fecha un ingreso de venta mensual que le permite solventar sus gastos y no capitalizar.

Hoy en día cuenta con un promedio de 2000 asociados a lo largo de todo el país; y posee un personal de 10 trabajadores en total; de ahí se derivan los vendedores, los encargados de cuentas corrientes, los que trabajan en contabilidad, el junior, el cajero, donde cada uno tiene su función y sus obligaciones. La merma en el número de socios de la Cooperativa es explicada como producto del propio sistema económico y los valores que se han interiorizado en la gente. Como señala su Gerente:

“... esto se debe a las multitiendas y el sistema de vida de la gente. (A la gente) no le interesa la Cooperativa en sí, lo que ellos quieren es el beneficio propio, no ven un beneficio en conjunto (es decir) que por tradición o por amor a la Cooperativa sigan como socios, sino que les interesa algo personal. Mientras tú les ofrezcas algo, ellos permanecen acá...”.

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Como todas las cooperativas, el organismo máximo de COPEBECH lo constituye el Consejo de Administración, cuyos integrantes son los siguientes:

PRESIDENTE:	Alejandro	Espinoza	Báez
VICE-PRESIDENTE:	Hugo	Ubilla	Mera
SECRETARIO:	Fidel	Gómez	Urrutia
DIRECTOR:	Mario	Céspedes	Mettifogo
GERENTE:		Soledad	Padilla

Los integrantes del consejo Administrativo son elegidos por la Junta General Ordinaria de Socios, y duran tres años en sus funciones.

“Aquí hay una junta general que se hace todos los meses de abril, para elegir directorio. En esa junta vienen los socios, se les informa del balance, de los resultados del ejercicio, se acuerdan decisiones”.

La Dirección Administrativa de la Cooperativa se encuentra en manos del Consejo Administrativo o Directorio, el cual se reúne todas las semanas con la Gerente para ver las políticas generales a seguir y adoptar decisiones mayores.

Operativamente, la Cooperativa mantiene los siguientes departamentos: Cuentas Corrientes, Contable, Ventas y la Gerente resuelve todos los problemas directamente, previa consulta al Consejo Administrativo.

GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN

La gestión de la Cooperativa se encuentra en manos de la Gerente General, apoyada por la gestión desarrollada por el personal administrativo y fundamentalmente por el departamento de cuentas corrientes.

La información se maneja en diversos registros, los cuales son llenados manualmente, a excepción de la información de cuentas corrientes, que es manejada en forma computacional.

El sistema de información de la Cooperativa consiste básicamente en registrar la información relativa a los clientes que acceden a créditos. Para tal efecto utilizan un sistema de cuentas corrientes manejadas en forma computacional, donde se registra lo abonado y cargado por clientes, separados en bancarios, jubilados y particulares.

“Se trabaja también en forma paralela con la asociación de jubilados del Banco del Estado. Cuando hay reunión de directorio se invita a los representantes de la asociación, si tienen alguna inquietud, si necesitan algo. Con ellos también va el descuento por planilla por el INP”.

Los productos que la sociedad entrega se encuentran definidos en los Estatutos de la Cooperativa, siendo los principales suministrar y distribuir a sus asociados: artículos alimenticios, vestuario, línea blanca y artículos en general.

“Aparte de las compras que pueden hacer... línea blanca, ropa, abarrotes, hay convenios con zapaterías, farmacias, ópticas, todo lo que tú necesites, hasta lo más mínimo, aquí lo podemos ofrecer”.

Actualmente entrega a sus asociados, principalmente, el servicio de compra a crédito de productos de consumo.

“...en un margen más o menos razonable, aparte que la tasa de interés que acá se aplica es de 2,5 mensual fija, no tiene gasto de mantención, ni de comisión, ningún gasto extra. Si tú compras a 3 meses es a precio contado”.

Para tal efecto cuenta con dos secciones: sección tienda y sección de abarrotes; además cuenta con dos vendedores viajeros que recorren diferentes zonas del país. Como señala su Gerente:

“Tenemos un camión y dos personas que se encargan de visitar todas las oficinas de norte a sur, tiene un itinerario mensual. En este momento andan en el norte, entonces te visitan todas las sucursales del Banco del Estado del norte”.

La Cooperativa efectúa sus compras en fábricas con prestigio cuyos productos ofrecidos son de buena calidad. Así, las empresas son reconocidas por el público consumidor por su calidad y exclusividad.

Actualmente las compras se efectúan en forma controlada para no exceder montos de endeudamiento y dar cumplimiento a proveedores en los plazos estipulados. En cuanto a sus beneficios sociales, se ha instaurado un sistema de ayuda funeraria para solventar los

gastos incurridos en este tipo de siniestros. Respecto a este punto, el Fondo de Ayuda Funeraria alcanza a la suma de \$600.000 para el socio y de \$250.000 para el (la) cónyuge.

“...es un fondo de ayuda que toman los socios, en caso de que alguien fallezca se le entrega una ayuda tanto para el socio como para la cónyuge. Está creado desde el año `82 y entrega 600.000 pesos...”

No obstante lo anterior, la Cooperativa, actualmente, se ha visto limitada en cuanto a los beneficios que pueda entregar a sus asociados, principalmente por la actual crisis que pasan las cooperativas, donde no existen posibilidades de convenios como se hacían antes ni se entregaban créditos, apoyos culturales, etc.

“...si nosotros tuviéramos capital, a lo mejor podríamos aumentar nuestro giro comercial y a la vez, ofrecer a los socios la posibilidad de ofrecerles créditos, pero ahora no puedes, pues sería absurdo estar dando dinero si no puedes prestar dinero. Si se pudiese no habría inconvenientes”.

A pesar de ello, la administración de la Cooperativa busca con ahínco ofrecer nuevos servicios a sus asociados, por tal motivo se han contraído convenios con la cadena de farmacias Cruz Verde, sin costo alguno.

Mención aparte, merece la relación que se establece entre la Cooperativa del Personal del Banco del Estado y el sindicato de esta misma institución, con la cual se han celebrado variados y fructíferos acuerdos que van en directo beneficio de sus integrantes, por medio de los convenios colectivos.

“Con el sindicato se hacen convenios colectivos cada 2 años. Viene el pliego de peticiones, el aumento del sueldo base, de las asignaciones. La Cooperativa da un bono de colación, bonos de escolaridad por cada estudiante que tengas como carga familiar, bono de vacaciones, bono de Navidad y de Fiestas Patrias”.

Del mismo modo, existen acuerdos entre la Cooperativa y los miembros del Sindicato, para que los productos ofrecidos por ésta puedan ser adquiridos a un precio conveniente.

“...tú, al pertenecer al sindicato y ser socio de la Cooperativa te puedes llevar las cosas hasta por 10 meses precio contado”.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Se pueden observar las siguientes fortalezas y debilidades en la Cooperativa del Personal del Banco del Estado de Chile:

FORTALEZAS

El alto prestigio que posee la cooperativa en el mercado, dada su constante vocación de servicio hacia los empleados bancarios. Su permanencia en el mercado, a pesar del alto número de obstáculos que ha debido enfrentar desde la crisis del cooperativismo en Chile, el cambio de patrones de consumo en el mercado y la alta competencia existente en este rubro. La cooperativa cuenta dentro de su patrimonio con un local ubicado en calle Victoria n°

2218 de Valparaíso, tasado por un monto cercano a los M\$160,000. Posee una alta concentración de socios mayoritariamente funcionarios activos y pasivos del Banco del Estado de Chile. Los montos provenientes de las cuotas sociales y el valor por adquisiciones de mercaderías, son descontadas a través de planillas de sueldos, a través de un convenio establecido con el Banco del Estado, lo que, de una manera u otra, asegura el retorno del capital.

“...nosotros hacemos los descuentos que van por planilla de las compras que ellos hacen, de la cuota social, hay una cuota social fijada mensual, que en el caso de la cooperativa es de 1500 pesos mensuales”.

DEBILIDADES

Falta de capital para enfrentar el actual mercado, donde existen nuevos patrones de consumo y un creciente desarrollo de las multitiendas, quienes lo penetran, movilizand o grandes cantidades de inversiones.

“...pero donde ha llegado Falabella, Ripley, (en los cuales) les ofrecen pago diferido, nosotros podemos dar un margen de 10 meses y ellos te dan un margen de hasta 24 meses”.

“...la empresa que vende en forma directa tiene una mayor rango de utilidad y el costo va a ser menos y por ende, el precio de venta les va a salir más barato. A diferencia de nosotros que tenemos que asumir, a parte del precio de venta, un costo, un porcentaje mínimo de utilidad”.

Falta de recursos para publicitar los beneficios, servicios y convenios suscritos por esta cooperativa, ya que la mayor parte de los socios se encuentran en las diferentes regiones del país.

“...no puedes tener publicidad, ofrecer los productos que tú tienes; a lo más, puedes hacer una circular a los socios”.

- ? La Cooperativa, dada su propia constitución como sociedad sin fines de lucro, posee enormes problemas de retorno del capital que ha invertido, en este caso, en artículos de consumo, al ponerlos a disposición de sus asociados.

“...hemos tenido malas experiencias en cuanto a los compromisos, gente que te firma los papeles, los antecedentes comerciales y todo, son intachables, pero en un momento dado no te cumplen, o te cumplen y vienen a abonar”. Lo anterior ha llevado a tener que contratar una empresa de cobranza que pueda hacerse cargo de la morosidad de las personas que literalmente “se pierden” sin haber pagado por los artículos de consumo, lo cual ciertamente crea grandes problemas, al desvirtuar los principios del cooperativismo.

- ? No obstante ser la cooperativa del Personal del Banco del Estado de Chile, no existe una relación estrecha ni tampoco se han producido vínculos o convenios con esta entidad bancaria, que no sea el descuento por planilla, lo que ciertamente impide un mayor desarrollo.

“Esta es cooperativa del personal del Banco del Estado, no es del Banco del Estado, entonces la única relación que hay es con los socios... pero una relación con el Banco como entidad bancaria no hay, nosotros somos cuenta correntistas no más, una empresa más... nosotros no tenemos ningún beneficio”.

3.1.2 COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PERSONAL AGA S.A.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa de Ahorro y Crédito del Personal de la Compañía chilena AGA Ltda. (cuya sigla es COOPAGA) fue creada por el señor Gustavo Bugqvist Kilberg, en febrero 23 del año 1962. Los socios conformaban los 100 asistentes, con un capital de 100 escudos. A la fecha, cuenta con 193 socios a lo largo del país, de un total de 250 trabajadores de la empresa y un capital de 52.390.000 de pesos al 31 de diciembre de 1996.

COOPAGA está asociada a la Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito (FECRECOOP), que se encarga de regular todas las instituciones, en el país. Se reúnen con las directivas de cada Cooperativa y realizan asambleas para responder y respaldar las inquietudes que surgen en la administración de éstas. FECRECOOP consta, además, de un fondo nacional de emergencia destinado a otorgar préstamos blandos a las Cooperativas damnificadas.

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Como todas las cooperativas, el organismo máximo de COOPAGA lo constituye el Consejo de Administración, quienes son elegidos por la Junta General Ordinaria de Socios. Dentro de sus integrantes se encuentran:

PRESIDENTE: José Vásquez Jerez
GERENTE: Hugo Muñoz Vega

GESTIÓN

A esta Cooperativa pertenece sólo personal de la empresa. Sus socios son trabajadores actuales de la empresa o ex trabajadores. Y no necesariamente por que termine su contrato con la empresa van a dejar de ser socios de la Cooperativa. Sin embargo, en este momento se encuentran buscando los mecanismos más idóneos para entregar sus servicios a otros miembros que no sean funcionarios de la empresa.

La gestión de la Cooperativa está en manos del Gerente General, el señor Hugo Muñoz Bravo, quien es apoyado por el personal administrativo.

Como Cooperativa de ahorro y crédito, los socios dan una cantidad de dinero en un aporte mensual, el cual es descontado por planilla de acuerdo con un convenio con la empresa AGA y después de cierto tiempo, están capacitados para solicitar préstamos en dinero, el cual es cobrado a una tasa de interés más bajo, que la ofrecida en el mercado.

“Aquellas personas que se inician como trabajador en AGA S.A. y desea pertenecer a COOPAGA, pueden integrarse completando la solicitud de admisión, en espera de cumplir los seis meses de antigüedad; requisito esencial para otorgar préstamos”.

La información se maneja en diversos registros computacionales. El sistema de información de la cooperativa consiste básicamente en registrar la información relativa a los clientes que acceden a créditos. Para tal efecto utilizan un sistema de cuentas corrientes manejadas en forma computacional, donde se registra lo abonado y cargado por cada uno de los socios de la Cooperativa.

La Cooperativa posee un Comité de Crédito, que se encuentra encargado de estudiar, caso a caso, las solicitudes de crédito que sus asociados demandan. Hay un monto máximo que se presta a los socios, a un año o dos años plazo. De acuerdo con los ingresos de sus asociados se hace una relación entre lo que gana, lo aportado en la Cooperativa y el tope máximo a descontar.

“Para cada persona es diferente de acuerdo a sus necesidades particulares. Tenemos un tope de descuento que no debe pasar el 15% de las remuneraciones de los trabajadores de la compañía; no podemos descontarle más. Entonces tenemos que jugar como se dice, dando unos meses otro tipo de cosas, de garantías”.

En esta Cooperativa, el descuento por planilla se ha convertido en un mecanismo eficaz en la recuperación del dinero prestado a los socios.

“En estos 20 años, la no cobranza ha sido igual a cero. Nadie ha quedado sin pagar, porque el descuento se hace por planilla. Esto ha resultado”.

Del mismo modo, debemos señalar que los excedentes que obtiene la Cooperativa son distribuidos a los socios según cuenta de ahorro de capital

“Todo lo que ingresa por aporte de los socios se presta a los propios socios, estamos más o menos balanceados; lo que estamos recibiendo lo estamos prestando... ese es el negocio...”

Un tema de singular importancia es la relación existente entre la Empresa AGA y la Cooperativa donde, al parecer, no existe mayor vinculación. Como señala su Gerente: No existe mayor relación entre la empresa y la Cooperativa.

Con el sindicato de la empresa, al menos en el discurso, parece ocurrir lo mismo. Sin embargo se señala que las relaciones han sido fluidas y bastante expeditas. Como siempre ocurre, se dan con facilidad intercambios de opiniones, se discute bastante, pero se mantiene el respeto.

“Personas del sindicato son socias también de la Cooperativa. Ambos son autónomos, son autónomos a pesar que son las mismas personas”.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Se pueden observar las siguientes fortalezas y debilidades en la Cooperativa del Personal de la Compañía AGA, las que exponemos a continuación:

FORTALEZAS

El ahorro y los créditos solicitados por los asociados de la Cooperativa se descuentan por planilla, de acuerdo con un Convenio firmado con la empresa AGA, lo que facilita enormemente el retorno del capital. Posee una alta concentración de socios mayoritariamente funcionarios activos y pasivos de la empresa AGA. La Cooperativa puede abrirse a familiares o gente recomendada por los socios, lo cual acompañado de un estratégico crecimiento, puede aumentar su área de influencia.

“...ahora justamente, estamos tratando de abrir la Cooperativa, el sistema no es eterno. Vamos a abrirnos hacia otros clientes..., porque el mercado es globalizado en estos momentos, las fronteras están desapareciendo en todo el mundo. Empezamos a abrirnos hace un año, hemos actualizado los datos del Ministerio de Economía...”

DEBILIDADES

- ? No obstante ser la Cooperativa del Personal de la empresa AGA, no existe una relación estrecha ni tampoco se han producido vínculos o convenios con esta entidad, que no sea el descuento por planilla, lo cual ciertamente impide un mayor desarrollo.

3.1.3. SOCIEDAD COOPERATIVA DE AHORRO DEL PERSONAL DE ENAP CON-CON LTDA BREVE DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA

La Sociedad Cooperativa de Ahorro del Personal de ENAP CON-CON Ltda. es una empresa cooperativa, que se rige por las disposiciones de la Ley General de Cooperativas, sus propios estatutos, normas emanadas del Departamento de Cooperativas del Ministerio de Economía y normas de la legislación común.

Su misión es administrar, eficientemente, el ahorro que realizan sus asociados y otorgar créditos a los mismos, en condiciones mutuamente ventajosas. Los propietarios de la Cooperativa son sus asociados, constituidos fundamentalmente por personas que laboran en la Refinería de Petróleo Con-Cón SA y empresas del Holding ENAP.

Su fecha de fundación data del 24 de marzo de 1959, autorizándose su existencia legal por el decreto n° 228 del 01/04/1960 del Ministerio de Economía, publicado en el Diario Oficial n° 24.621 del 18 de abril de 1960.

La Cooperativa se encuentra afiliada a la Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Chile, FECRECOOP Ltda., entidad que a su vez está afiliada a la Confederación General de Cooperativas de Chile, CONFECOOP Ltda.

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Como todas las cooperativas, el organismo máximo de la Cooperativa de Ahorro del Personal de ENAP CON-CON Ltda lo constituye el Consejo de Administración, cuyos

integrantes son elegidos por la Junta General Ordinaria de Socios, entre los que podemos mencionar:

PRESIDENTE:	Eduardo	Palma	Castro
VICE-PRESIDENTE:	Alcides	Varas	Mandolini
SECRETARIO:	Raquel	Esparza	Peña
GERENTE:	Cecilia	Manríquez	Pacheco

GESTIÓN

El patrimonio de la Cooperativa, compuesto por el ahorro de los socios, más los fondos de reserva y el remanente del ejercicio, aumentó en términos reales, en relación con el ejercicio anterior, en un 22,9%, situación que se explica por:

- a) Aumento de la cuenta de acciones en un 18,7% (que refleja el ahorro acumulado de los socios). Cabe destacar, que el ahorro sistemático representa, hasta ahora, la principal fuente de ingresos patrimoniales y de fondos permanentes de la Cooperativa, necesarios para satisfacer las demandas de crédito de los asociados.
- b) Aumento del interés a las acciones en un 36,8% global real. Esto como efecto del pago de un interés del 6% sobre el capital promedio individual, lo que se debe a lo corregido por el IPC.
- c) Aumento del remanente del ejercicio en un 186%, en relación con 1996.

Un hito importante es que la Cooperativa ha tomado la decisión de comenzar a realizar depósitos a plazo, cosas que antes no se podían hacer.

“Este mecanismo te sirve para el autofinanciamiento, ver las tasas de interés y prestar dinero a través de un mecanismo altamente conveniente, con el objeto de tener un retorno de dinero”.

Durante 1997 ingresaron a la cooperativa 10 socios, llegando en diciembre a un total de 383 asociados. Según sus propios comentarios, la Cooperativa ha llegado a un tope de crecimiento dentro de la comunidad laboral de RPC, por ello el Consejo de Administración ha considerado potenciar la captación de nuevos socios, realizando una apertura hacia la comunidad ligada a RPC.

La Cooperativa, por el momento, cuenta entre sus asociados solamente al personal de la refinera de ENAP CON-CON y personal de una empresa contratista, a quienes se les dio la posibilidad de ingresar y pertenecen a la Cooperativa.

“Los socios piden una solicitud de admisión, esa solicitud va al Consejo y ellos ven si queda aceptado o rechazado... la entrega a ser socio es indirecta; la empresa no obliga”.

Una persona que jubila de ENAP, si lo desea retira sus fondos acumulados o si quiere, puede seguir perteneciendo a la Cooperativa.

“La mayoría de la gente que jubila de la empresa tiene como 30 y tantos años en la Cooperativa, por lo que siguen, son como parte de la Cooperativa. Los que se retiran se les hace una devolución a través de un finiquito”.

Quienes desean pertenecer a la Cooperativa están obligados a ahorrar 6 mil pesos mensuales, en una cuenta de ahorro que se reajusta según IPC y las utilidades de la Cooperativa, de acuerdo con el balance de marzo. Sobre la base de este mecanismo se dan las posibilidades de pedir préstamos, de acuerdo con los capitales, que los asociados posean acumulados a la fecha, el que es calculado por un comité de crédito.

“La mayoría de los socios piden crédito. No hay límites para ahorrar, desde 6.500 pesos, que es el mínimo hasta 63.000 pesos mensuales; sin límite anual...”

La Cooperativa funciona con diferentes comités. De esta forma existe un consejo de administración, que se encuentra encargado del personal, los intereses y diferentes programas; igualmente, existe un comité de crédito que regula las relaciones de crédito de la Cooperativa, de préstamo, supervisa los controles, etc.

Un tema de singular importancia es la relación existente entre la Empresa ENAP y la Cooperativa donde, al parecer, no existe mayor vinculación. Con el sindicato de la empresa, al menos en el discurso, parece ocurrir lo mismo. Sin embargo, se señala que las relaciones han sido fluidas y bastante expeditas.

“Los socios de la Cooperativa forman la Cooperativa, pero independientemente, ellos tienen sindicato, pero son dos cosas distintas. Existe el sindicato 1, sindicato 2, sindicato 3, pero aparte está la Cooperativa. Los que pertenecen al sindicato pueden pertenecer o no a la Cooperativa”.

“Está bien marcada la diferencia entre el sindicato, la refinería y la Cooperativa”.

En esta Cooperativa, el descuento por planilla se ha convertido en un mecanismo eficaz en la recuperación del dinero prestado a los socios.

“... una vez que se paralizaron los descuentos. No estaba autorizado descontar por planilla, cosa que duró aproximadamente hasta el año '90... solamente estaba autorizado a descontar la cuota de administración, que eran en ese tiempo 100 pesos y después se subieron a 500. Ahí fue más crítico porque la gente no pagaba, cuando se volvió al descuento por planilla fue mucho mejor. Eso fue lo más crítico para la institución, porque había que andar cobrando a domicilio, se formaba un desorden, era mucho más difícil de recuperar”.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Se pueden observar las siguientes fortalezas y debilidades en la Cooperativa del Personal de la Compañía AGA:

FORTALEZAS

- ? El ahorro y los créditos solicitados por los asociados de la Cooperativa se descuentan por planilla, de acuerdo con un Convenio firmado con la refinería ENAP Con-Con, lo que facilita enormemente el retorno del capital.

? Posee una alta concentración de socios, mayoritariamente, funcionarios activos y pasivos de la refinería ENAP Con-Con.
? Aumentó en términos reales el patrimonio de la Cooperativa, compuesto por el ahorro de los socios, más los fondos de reserva y el remanente del ejercicio de la directiva actual.

DEBILIDADES

? No obstante ser la Cooperativa del Personal de la refinería ENAP Con-Con, no existe una relación estrecha, ni tampoco se han producido vínculos o convenios con esta entidad, que no sea el descuento por planilla, lo cual ciertamente impide un mayor desarrollo.
? Pese a lo anterior, se muestra como debilidad el hecho que la vinculación de los asociados como trabajadores de la refinería de Con-Con limita el ámbito de sus posibilidades, de crecimiento y expansión. Todo ello, se encuentra reforzado por la idea de ser, la refinería, una empresa vinculada al ámbito estatal.

“Mientras la refinería se mantenga funcionando la Cooperativa va a seguir funcionando. Si la refinería pasa a manos privadas, no te quepa duda que la Cooperativa va a desaparecer.

3.1.4 COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS TRABAJADORES DE LA CIA. CERVECERÍAS UNIDAS LTDA. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa de ahorro y crédito de los trabajadores de la CIA Cervecerías Unidas Ltda., cuya sigla es Ahorro CCUCOOP Ltda. Fue creada en Santiago, el día 30 de Agosto de 1966, en la Planta Providencia de la Compañía Cervecerías Unidas (Av. Andrés Bello n° 2461). El presidente del comité organizador fue el señor Joaquín Vío Elizalde (Bandera n° 84, Oficina 109).

La aspiración de los trabajadores de la Compañía de Cervecerías en esa época, nació como la necesidad de juntar recursos y, en un momento determinado, poder optar a la compra de la Compañía.

“... que los trabajadores pudieran comprar una parte de las acciones una vez que se pusieran a la venta, pero no lograron el objetivo. En ese tiempo la compró el grupo Cruzat-Larraín. Pero la Cooperativa con los recursos que quedó siguió existiendo y ya tenemos, en este instante, 23 años”.

Inicialmente fueron alrededor de 600 socios fundadores, en esa época solamente nació con trabajadores y empleados de la CCU y con el tiempo, se fueron incorporando los obreros de la Compañía.

La Cooperativa tiene los siguientes objetivos:

- ? Promover el ordenamiento financiero de los asociados para su mejor desarrollo económico y social, a través de diversos sistemas de ahorro y de crédito que faciliten la adquisición de bienes, servicios o valores con el objeto de dar solución a sus necesidades personales o familiares.

- ? Celebrar con otras Cooperativas, instituciones, organismos, empresas, industrias o establecimientos en general, toda clase de acuerdos o convenios, que permitan al socio obtener bienes y servicios en las condiciones más favorables a sus intereses.
- ? Captar fondos a través de la emisión de instrumentos financieros, reajustables, destinados al cumplimiento de sus objetivos y en conformidad a la ley.
- ? Otorgar a sus socios un servicio de garantía que faciliten sus operaciones de crédito.
- ? Asignar recursos para desarrollar determinadas actividades económicas destinadas a satisfacer las necesidades de sus asociados o de la comunidad en general.
- ? Proporcionar, en general, a sus asociados una mayor capacitación económica, mediante una adecuada educación cooperativa y técnica financiera.
- ? Realizar todas las acciones tendientes a lograr que el socio tenga un mayor control de su respectiva economía individual.
- ? Cualquiera otra actividad no especificada, pero complementaria de las anteriores, dirigida a satisfacer las necesidades de los asociados o de la comunidad y a la mejor realización del objeto social.

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Como todas las cooperativas, el organismo máximo de Ahorro CCUCOOP Ltda lo constituye el Consejo de Administración, cuyos integrantes son elegidos por la Junta General Ordinaria de Socios, entre los cuales podemos mencionar a los siguientes:

PRESIDENTE: Luis Mariangel Rissetti
 GERENTE: Jorge Delgado Silva

Una de las particularidades de la Cooperativa es que, como posee socios repartidos en todo Chile, aquí prima el pragmatismo. Los socios se representan con un delegado que traen de cada Región y que los integrantes del Consejo sean exclusivamente de Santiago.

“...entonces los integrantes del Consejo, es lógico, que tienen que ser de Santiago, no se les van a pagar recursos a esas personas que vienen de regiones... Para solucionar los problemas, los integrantes del Consejo deben ser de la Región Metropolitana y las votaciones se hacen por delegados”.

GESTIÓN

Lo primero que hizo la Cooperativa fue juntar recursos y no dar ningún tipo de beneficios a sus asociados en los primeros 4 años. Después comenzaron a entregarse créditos, los que se dan a una tasa de interés conveniente para la Cooperativa.

“...la tasa la fijamos nosotros, independiente que afuera se estén matando con las tasas, que afuera las tasas sean 2 ó 3 veces superior, acá nosotros bajo; si está baja, nosotros estable.

Es una tasa que se mantiene por años, hace como 5 años que nosotros mantenemos una tasa del 1,5% mensual...”

El capital social de esta Cooperativa es variable e ilimitado y se expresa en aportes de capital. Los aumentos de capital obedecen:

- ? Al ingreso de nuevos socios o al aumento voluntario de sus aportes, con la autorización del Consejo de Administración.
- ? Al incremento del aporte mínimo a que estuvieren obligados los socios, cuando procediera.

Es en este sentido que se ha creado una instancia de devolución del capital acumulado. “Nosotros vamos haciendo devoluciones de capital todos los años; no queremos que el socio tenga un capital grandote en la Cooperativa, sino que en la medida que va creciendo su capital, nosotros vamos entregando y vamos fijando un máximo de ahorro todos los años, el que pasa ese techo, se devuelve. Esto lo comenzamos a hacer hace 12 ó 13 años atrás”.

En este instante, la Cooperativa posee alrededor de 2500 socios, donde participan solamente los trabajadores CCU. Ello obedece a una visión estratégica instaurada por la misma.

“...nosotros no vamos a competir con nadie afuera como la Cooperativa de Profesores, de Vivienda, esas son abiertas. Nosotros nunca hemos querido crecer, esa es otra particularidad nuestra”.

La Cooperativa no impone mayores trabas para quienes deseen ser sus asociados o quieran dejar de serlo. Un trabajador ingresa con una solicitud, se cobra una cuota de incorporación de 5.000 pesos y una obligación de ahorro de 2.000 pesos mensuales. Al retirarse, si la persona no tiene compromisos de crédito, basta que entregue su renuncia y se devuelve su dinero.

Como se observa, la Cooperativa es cerrada, está restringida a los trabajadores de la empresa. De este modo resulta vital el descuento por planilla que realiza la CCU, por intermedio de un convenio con la Cooperativa. De modo, que si la empresa aumenta el número de sus trabajadores, aumenta el número de los socios de la Cooperativa también. “...si una persona se desvincula de acá, otra empresa no va a hacer los descuentos. Si un trabajador se va de aquí a otra empresa, ya no vamos a tener ese control, que la empresa envíe las nóminas es difícil... por lo tanto, si una persona jubila o se va de la empresa pierde la calidad de socio. Nosotros le decimos que tiene que renunciar y le devolvemos sus fondos”.

Uno de los elementos notables de la Cooperativa ahorro CCUCOOP Ltda. es la estrecha relación que se ha establecido con la empresa CCU, la que se establece, según una de sus formas, por que los descuentos de sus asociados se realicen mediante la planilla de sueldos. “...en el caso nuestro, entre Cooperativa y Compañía de Cervecerías Unidas existe un compromiso ético de que la Compañía nos hace todos los descuentos de los préstamos por planilla...”

De esta fructífera vinculación es, sin lugar a dudas, la Cooperativa quien más se ha visto beneficiada.

“Es poco común nuestra Cooperativa, la empresa nos subsidia en parte: no cancelamos la oficina, no cancelamos teléfono, papel ocupamos muy poco, esa estructura brindada por la empresa la ocupamos nosotros”.

Esta forma de trabajo mancomunado entre Cooperativa y empresa, no obstante, deslinda claramente las responsabilidades institucionales por las actuaciones de cada una de ellas; se ha producido una interpenetración bastante interesante, por ejemplo, la sensación de que, actualmente, la Cooperativa forma parte de CCU. “Nosotros como que formamos parte del Departamento de Recursos Humanos, a pesar que somos independientes jurídica y administrativamente, pero no lo somos dentro de la empresa... todo separado, independiente, consejo de administración, gerente... pero eso nos ayuda mucho. Por eso es que somos tan rentables”.

Ello ha tenido como manifestación más evidente, que, incluso, es el Departamento de Remuneraciones de la CCU, quien decide si un integrante de la Cooperativa está capacitado para recibir un crédito. “...lo único que califica la empresa es si este señor que está solicitando un crédito tiene la capacidad del descuento... los socios tienen que pasar por un visto bueno de remuneraciones. Remuneraciones dice `este señor puede pedir tanto descuento`, eso es lo que nos interesa a nosotros... ahí es donde hablo yo, que no existe tanta independencia...”

En una de sus tantas acepciones, esta estrecha vinculación entre Cooperativa y empresa, toma también ribetes de identidad para sus miembros, ya que del total de trabajadores de la Compañía, cerca de un 80% debe ser socio de la Cooperativa. De modo que ser trabajador de CCU implica también, de una forma u otra, ser parte integrante de la Cooperativa. “...por la identidad, se produce una identidad, dentro del contrato de trabajo que ofrece la Compañía de Cervecerías Unidas se incorporan como trabajadores de la empresa y les dicen, nosotros tenemos esto, esto y dentro de esos beneficios está la Cooperativa, que le va a dar beneficios adicionales. Desde el Gerente al obrero menor, están... No hay trabajador de acá, de Arica hasta Punta Arenas, que no conozca la Cooperativa”.

De esta forma, entre Cooperativa y Empresa se observa una especie de buen afiatamiento, donde cada una de las partes involucradas se encuentran al servicio de las personas que la componen. Ambos observan las ventajas de permanecer unidos.

“El socio se identifica con la Cooperativa, se dice: yo soy socio de esa Cooperativa que presta plata, no tengo grandes dificultades para pedir un crédito y más encima me dan devoluciones de capital, se producen varias cosas que no tienen otras entidades”. “Si nosotros prestamos 500 millones a los socios, eso quiere decir que los socios no han ido a pedir los 500 millones a la empresa. En ese sentido la empresa se siente liberada de una carga, porque la empresa en algún momento tiene que ir a ayudar a los trabajadores. Entonces hay una carga que no asume...”

Desde nuestro punto de vista, no queda claro que esta estrecha vinculación entre la Cooperativa de los trabajadores con la empresa en la cual trabajan, impida la autonomía de gestión de esta última, limitando sus actuaciones. Lo que sí se puede afirmar, sin embargo, es el éxito que ello ha desarrollado. “...el jefe de Recursos Humanos está feliz con la Cooperativa, porque muchos de los

problemas se derivan para acá. Los trabajadores parten por acá, porque les es conveniente por el bajo porcentaje de interés que pagan, que en el fondo lo van capitalizando (entre otras cosas)... El éxito de la Cooperativa está dado por el descuento por planilla. Aunque la CCU posee sindicato organizado, la Cooperativa, al menos en el discurso, habla de una relación cordial y amable, donde cada uno posee claramente delimitadas las áreas de influencia, de modo que no se superpongan sus funciones.

“Sí, los socios de la Cooperativa pertenecen al sindicato, pero sus roles están distinguidos; el sindicato no es socio de la Cooperativa, las personas tienen que venir a hablar como socios de la Cooperativa no como integrantes del sindicato. No es necesario, en la Cooperativa, que alguien esté haciendo peticiones para que se logren cosas”.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Se pueden observar las siguientes fortalezas y debilidades en la Cooperativa del Personal de la Compañía de Cervecerías Unidas:

FORTALEZAS

- ? El ahorro y los créditos solicitados por los asociados de la Cooperativa se descuenta por planilla, de acuerdo con un Convenio firmado con la CCU, lo que facilita enormemente el retorno del capital.
- ? Posee una alta concentración de socios, mayoritariamente, funcionarios activos y pasivos de la CCU.
- ? Estrecha vinculación por parte de la Cooperativa con la empresa, lo que redundará en que sus gastos operacionales sean iguales a cero.

DEBILIDADES

- ? No obstante lo anterior, se muestra como debilidad, el hecho que la vinculación de los asociados como trabajadores de la CCU limita, ciertamente, el ámbito de sus posibilidades, de crecimiento y expansión. No sabemos qué tan independiente puede ser la propia Cooperativa ante los cambios de directorio de la empresa, lo que presupone una alta vulnerabilidad en su gestión.

4. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS FINALES

Como es presumible, se puede ampliar este tipo de experiencias hacia otros Ámbitos como son el acceso a los múltiples servicios que posee la cooperativa. Aquí la misma empresa que cobija a ambas organizaciones –la cooperativa y el sindicato- puede participar realizando sus propios aportes, al constituirse una instancia tripartita, orientada a beneficiar a personas comunes. Dentro de las ventajas de estos convenios tripartitos, encontramos la posibilidad –con costo cero para la empresa- de realizar descuentos por planilla de cuotas sociales, cobranzas u otras instancias que permitan disminuir a cero la recuperación de los inversión realizada. Para seguir adelante sólo falta imaginación. Falta, en este sentido, generar instancias que permitan publicitar los beneficios, servicios y convenios suscritos. Ellas permitirán generar capacidad de replicar las innovaciones sociales hasta ahora desarrolladas y proponer nuevas formas de asociación, las cuales incluyen la posibilidad de otorgar créditos de inversión, de

consumo, instancias de capacitación que pueden realizarse vía SENCE, etc. Todo ello exige una decidida política empresarial al respecto y el ímpetu de sus trabajadores.

a) Relación entre sindicatos de trabajadores independientes y el modelo cooperativo:

En este sentido se vuelve necesario promover o ampliar la relación existente, por ejemplo, entre sindicato de trabajadores independientes y cooperativas de o trabajo o de apoyo a la producción, donde muchas veces la fórmula sindical posee la rapidez de la puesta en marcha de las decisiones tomadas democráticamente por sus miembros. En este sentido, el sindicato aparece como comparable a la cooperativa, donde sus miembros son elegidos democráticamente, y son poseedores de un espíritu pluralista. Como puede observarse, aquí encontramos una línea de exploración, de desarrollo y trabajos futuros que hacen referencia al sindicato y trabajadores independientes y cooperativas de trabajo y apoyo a la producción.

b) Integración de servicios entre sindicatos y cooperativas: Una segunda gran línea de estudios futuros dice relación con las fórmulas asociativas, cooperativas o no, que pueden beneficiar a los trabajadores afiliados al sindicato. Ello puede significar potenciar el vínculo entre cooperativa y sindicato como también otras fórmulas asociativas tales como mutuales, asociaciones, comunidades de carácter asociativo y participativo, todas las cuales tienen en común el permitir satisfacer ciertas necesidades de los trabajadores, pero que van de la mano con la visión sindical, en el entendido que dan un beneficio tangible y concreto a sus asociados.

c) Prestaciones sociales a través de fórmulas cooperativas:

Un tercer punto interesante de explorar lo constituye el desarrollo de fórmulas asociativas que asumen el desafío de administrar ciertas prestaciones sociales, que hoy día están siendo entregadas por el sector privado. Planteado el problema con otras palabras, se trata de recuperar el sentido asociativo de las propias Asociaciones de Fondos de Pensiones, de las Isapres, de las Cajas de Compensación, de las Mutuales de Seguridad, etc.

Como es de conocimiento, a principios de siglo existieron instancias asociativas que se encontraban dedicadas a desarrollar estas prestaciones. El beneficio de la seguridad social, el seguro de desempleo, la salud, fueron desarrolladas por instancias asociativas tales como las Cajas de Compensación, las Mutuales de Seguridad. Al pasar los años estas dimensiones de la seguridad ciudadana fueron asumidas por el Estado en nuestro país, por intermedio de las Cajas de Empleados Particulares, Cajas de Periodistas, etc. Al llegar el gobierno militar, estas instancias fueron transferidas al sector privado clásico, es decir, a las sociedades anónimas. Este origen, hoy en día está perdido, no existe actualmente una discusión sobre estos temas, por lo tanto éste es un ámbito en el cual se puede estimular una acción propositiva, positiva del movimiento sindical, del mundo de los trabajadores, en torno de las organizaciones e instituciones que les prestan beneficios a ellos, sobre los cuales no poseen ningún control, pero que administran sus fondos.

d) Relación de trabajo con OIT:

Cabe destacar, en este mismo sentido, la posibilidad de desarrollar trabajos conjuntos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual históricamente ha desarrollado

innumerables acciones de estudios e intervención con el tema asociativo en el ámbito ciudadano en resguardo de los intereses de los trabajadores.

e) Implementación de instancias de difusión y debate:

Este tipo de trabajos y estudios pueden ser difundidos por medio de publicaciones, encuentros de discusión, reuniones o seminarios donde participen, por una parte los dirigentes sindicales, los trabajadores y las instancias de asociación cooperativa y mutualista, destinados a establecer una discusión franca, abierta, pero también fructífera y propositiva sobre instancias de colaboración, trabajo y beneficio mutuo entre esferas asociativas de base, todos los cuales pueden ser convenidos entre la Universidad de Chile por intermedio del Programa de Formación en Organizaciones Asociativas y Cooperativas y la Dirección del Trabajo.

