

El Cooperativismo de trabajo y la seguridad social

Resumen

El artículo presenta una síntesis de los debates y temas planteados en la charla “Cooperativismo de trabajo y seguridad social: desafíos existentes y propuestas” realizada el 18 de junio de 2013 en el Centro Cultural de la Cooperación “Floreale Gorini”. Se abordan las particularidades del trabajo autogestionado y las principales problemáticas en lo que respecta a los cinco componentes de la seguridad social que alcanzan a este tipo de organizaciones: jubilación, obra social, ART (riesgos del trabajo), asignaciones familiares y seguro de desempleo. Por último se presentan distintas alternativas para avanzar en la resolución de la problemática existente.

Palabras clave: cooperativas de trabajo, empresas recuperadas, seguridad social, jubilación, monotributo.

Resumo

O Cooperativismo de trabalho e a seguridade social

O artigo apresenta uma síntese dos debates e temas expostos na palestra “Cooperativismo de trabalho e seguridade social: desafios existentes e propostas” realizada em 18 de junho de 2013 no Centro Cultural de la Cooperación “Floreale Gorini”. Aborda as particularidades do trabalho autogerido e as principais problemáticas relativas aos cinco componentes da seguridade social que envolvem este tipo de organizações: aposentadoria, plano de saúde, ART (riscos de trabalho), bolsas familiares e seguro desemprego. Por último, são apresentadas diferentes alternativas para avançar na resolução da problemática existente.

Palavras-chave: cooperativas de trabalho, empresas recuperadas, seguridade social, aposentadoria, tributação.

Abstract

Cooperativism of work and social security

The article presents a summary of the discussions and issues raised in the talk “Cooperative work and social security: existing challenges and proposals” on June 18, 2013 at the Cultural Center of Cooperation “Floreale Gorini”. It addresses the peculiarities of self-managed work and the main problems with respect to the five components of social security that reach these organizations: retirement, health insurance, ART (occupational risk), family allowances and unemployment insurance. Finally, we present different alternatives to move forward in the resolution of the existing problems.

Keywords: working cooperatives, companies recovered, social security, retirement, single tax.

El 18 de junio de 2013 el Departamento de Cooperativismo del Centro Cultural de la Cooperación “Floreál Gorini” realizó, con la coordinación de Valeria Mutuberría Lazarini y Eleonora Feser, coordinadora e investigadora de ese Departamento respectivamente, un debate sobre los problemas relacionados con la seguridad social en las cooperativas de trabajo¹.

El debate se centró, básicamente, en la falta de respuestas que las políticas públicas y la legislación han dado hasta el momento a las necesidades de cobertura social, tanto en salud y riesgos del trabajo como en jubilación, a quienes trabajan en este tipo de cooperativas. Se puede plantear el problema como una falta de adecuación legislativa a la realidad de la proliferación de cooperativas de trabajadores, la mayor parte de ellas promovidas por el Estado, aunque también encontramos que la mayoría de las empresas provenientes de la auto-organización de los trabajadores –tengan origen en movimientos y organizaciones sociales como en el proceso de recuperación de empresas quebradas o abandonadas por los empresarios– utilizan la cooperativa de trabajo como forma de organización. Al tomar esta forma, son reconocidos como cooperativistas pero no como trabajadores (comúnmente entendido como trabajo bajo relación de dependencia, sin contemplar la autogestión u otras formas) aunque claramente lo son y se reconocen a sí mismos como tales.

Un problema básico respecto de la seguridad social en relación a las empresas cooperativas es que sus trabajadores deben encuadrarse bajo la figura del monotributo, lo cual les brinda un acceso parcial a las prestaciones que les corresponden y perjudica a aquellos con años de trayectoria laboral (como en

¹ La selección y reelaboración de las intervenciones fue realizada por Andrés Ruggeri, antropólogo social y director del Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras (UBA).

el caso de las empresas recuperadas), dado que desconoce aportes y los obliga a jubilarse con la mínima.

Esta situación ha sido analizada por especialistas e investigadores y se comenzó a discutir en profundidad por los cooperativistas y sus organizaciones. Además de un diagnóstico (o varios) de la situación, surgen también distintas propuestas para solucionar o por lo menos aliviar la situación de los trabajadores de estas cooperativas. Como una contribución a ese debate, se organizó esta charla, a propuesta de quienes coordinaron la actividad y de Plácido Peñarrieta, presidente de la Red Gráfica Cooperativa y de la Cooperativa Chilavert. La charla contó con la presencia de Manuel Arrieta, abogado de la Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA) e impulsor del Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones de esa Federación; Natalia Polti y Andrés Ruggeri, del Programa Facultad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA, que viene trabajando el tema de la seguridad social en las empresas recuperadas desde hace varios años; y dos integrantes de empresas recuperadas: Hugo Cabrera de la Cooperativa Campichuelo (C.O.G.CA.L) y Plácido Peñarrieta.

Vamos a transcribir aquí los aspectos más importantes de sus intervenciones, así como de la presentación de Valeria Mutuberría Lazarini.

PRESENTACIÓN: VALERIA MUTUBERRÍA LAZARINI

La diversidad de esta mesa tiene que ver con el sentido que le damos a la seguridad social como una problemática o un aspecto que se tiene que abordar desde distintas disciplinas y distintos lugares. Entonces el hecho de que cada uno de nosotros esté exponiendo a partir de su trayectoria y su experiencia en el tema, tiene que ver con esa diversidad.

Este tema también está asociado a un trabajo que se viene realizando desde el Depar-

tamento de Cooperativismo, una línea de investigación puntual dentro de la temática de relaciones de trabajo que hemos trabajado también con los colegas de Facultad Abierta.

Me pone muy contenta que en esta sala haya muchos trabajadores y trabajadoras de cooperativas de trabajo y de empresas recuperadas. Para mí eso es muy significativo. Porque más allá de las discusiones que podamos tener en la academia o en el ámbito legislativo, quienes terminan padeciendo estas problemáticas son las trabajadoras y trabajadores. Entonces el hecho de que hoy nos acompañen tantos compañeros con quienes venimos teniendo discusiones, haciendo propuestas, para mí es lo más significativo. Si hoy estuviéramos sin los compañeros de las recuperadas o de las cooperativas de trabajo para mí no tendría sentido la actividad.

Además, los trabajadores que nos están acompañando en la mesa, quienes están conformando estas cooperativas de trabajo, son compañeros que además de plantear los problemas también han trabajado sobre propuestas concretas. Entonces, más allá de la demanda de la problemática, venimos con propuestas, cada uno desde su lugar.

Sabemos que por el momento las soluciones que estamos trabajando son hacia adentro de muchas organizaciones, pero eso no implica que mañana no puedan ser propuestas más abarcativas. Hacia eso queremos ir, por eso nos parece que el tema hay que instalarlo una y mil veces.

Les damos la palabra a Andrés Ruggieri y a Natalia Polti, para que nos den un marco general de la problemática.

ANDRÉS RUGGERI²

Nosotros trabajamos específicamente en empresas recuperadas por los trabajadores

² Director Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

(ERT); no nos vamos a referir a todo el universo de las cooperativas de trabajo, pero por supuesto que está todo atravesado por problemáticas similares.

¿Cuál es el gran problema que existe con respecto a la seguridad social para trabajadores de ERT (y otro tipo de cooperativas de trabajo)? Que los trabajadores asalariados tienen derechos laborales que se fueron conquistando a lo largo de la historia reciente, principalmente durante la segunda mitad del siglo XX, y que, al pasar a ser cooperativistas de trabajo, no tienen más. Básicamente ese es el nudo del problema.

“Los trabajadores asalariados tienen derechos laborales que se fueron conquistando a lo largo de la historia reciente, principalmente durante la segunda mitad del siglo XX, y que, al pasar a ser cooperativistas de trabajo, no tienen más.”

Andrés Ruggieri.

¿Cuándo nos dimos cuenta de que esto era un problema? Pasado el primer momento de la efervescencia de las empresas recuperadas alrededor de la crisis de 2001, cuando el problema era cómo poner en funcionamiento las empresas que los patrones habían quebrado y abandonado, y cómo los trabajadores recuperaban sus puestos de trabajo, el proceso fue evolucionando y las empresas empezaron a trabajar bajo la forma de cooperativas de trabajo. En una gran mayoría de las empresas recuperadas, el grueso de los trabajadores que permanecieron en las fábricas eran trabajadores con una cierta cantidad de años trabajando, con pocas posibilidades de reinsertarse en otro lado. Entonces había un

componente de edad que aparecía como un problema muy importante para las ERT, quizá mucho más que para otro tipo de cooperativas de trabajo. Nos encontrábamos con una gran cantidad de compañeros y compañeras que empezaban a estar en edad de jubilarse o ya se habían jubilado y sucedía que al integrar una cooperativa de trabajo los trabajadores estaban en una situación complicada para recuperar los años de aportes jubilatorios. Esto era así porque frecuentemente los patrones no pagaban los aportes, por lo cual había una situación de pérdida que complicaba mucho la posibilidad de la jubilación.

Y, en paralelo, pierden la obra social, salvo en el caso de algunos sindicatos muy contados que deciden apoyar a los trabajadores de las recuperadas conservando la obra social.

Ahora bien, ¿quién se tiene que hacer cargo, en todo caso, de estos derechos? Ahí hay otro nudo de discusión: si es el Estado, y en ese caso cómo lo hace, o si son las propias cooperativas, o si hay alguna otra forma que combine distintas opciones.

Esto nos conduce a un nudo de problemas que es bastante más profundo: ¿Qué tipo de trabajador es el de una ERT? ¿Qué tipo de trabajador es el de una cooperativa? ¿Cómo consideramos a esos trabajadores? Porque evidentemente siguen siendo trabajadores, pero son trabajadores que gestionan colectivamente una empresa, que no son ni propietarios ni empresarios y tampoco son cuentapropistas. Pero, a falta de un régimen que reconozca el estatuto de estos trabajadores, deben encuadrarse dentro del monotributo, una figura totalmente desacertada, que implica la pérdida de derechos.

La raíz de esto se encuentra en que el Derecho tiene una concepción individual del trabajador. El trabajador trabaja, cobra, aporta, se jubila y le pagan una jubilación. Hay un empleador y un empleado. En el caso de una

cooperativa o una empresa autogestionada esto no es así. No solamente que no hay un empleador sino que hay una estructura colectiva. Eso no hay forma de reflejarlo hasta ahora en la legislación, ni siquiera en la legislación de cooperativas. Esta especie de antagonismo entre el trabajador asalariado que no deja de ser pensado como un trabajador individual y el trabajador colectivo de este tipo de empresas de autogestión debe resolverse. Y no es fácil, porque estamos en un régimen económico donde la autogestión no tiene lugar. Entonces el problema de fondo es muy complicado.

A la vez, creo que hay que hacerse una pregunta en relación al Cooperativismo con respecto a este tema. Porque las cooperativas en Argentina existen hace por lo menos un siglo. Este problema no es nuevo, es muy antiguo. Sin embargo recién ahora se está planteando de esta manera, no solo nosotros sino todo este Cooperativismo de trabajo que tiene nueva fuerza, no solamente por las ERT sino por todo el enorme movimiento que está surgiendo, a veces impulsado desde el Estado, otras veces desde organizaciones sociales que forman cooperativas de trabajo como alternativa al desempleo, como otra forma de trabajar.

Esto tiene que ver con el perfil que tuvo el Cooperativismo argentino hasta ahora, en el cual las cooperativas de trabajo eran un segmento bastante pequeño del mundo cooperativo. Ahora no es así. Entonces se está planteando este problema y hay que empezar a discutir cómo salimos de esta situación para adelante, cómo generamos una nueva forma de seguridad social, y sobre todo cómo hacemos para que se reconozca legalmente esta nueva forma de trabajador, que es un trabajador de la autogestión, un trabajador colectivo, que no se puede pensar en términos individuales ni en términos de mercado donde hay un empleador que compra fuerza

de trabajo y un trabajador que la vende.

Este es el nudo de la problemática, que es obviamente muy difícil de resolver. Pero los trabajadores de las ERT y otro tipo de organizaciones sociales y cooperativas de trabajo han resuelto problemas mucho más profundos y decisivos para su vida, así que no veo por qué este problema no podría ser resuelto.

NATALIA POLTI³

Más del 95% de las ERT se constituyen como cooperativas de trabajo. Yo voy a plantear puntualmente qué maneras tienen hoy de incorporarse a la seguridad social los trabajadores de ERT que son cooperativas. Y, en base a eso, qué problemas trae que tengan que sumarse a la seguridad social a través del monotributo.

Si uno piensa cómo está conformado el sistema de seguridad social en Argentina, vamos a ver que tiene cinco componentes: un componente previsional, un componente de salud, un componente de asignaciones familiares, un seguro de desempleo y el seguro contra riesgos de trabajo. A través del monotributo, que es la única forma que tienen estos trabajadores de incorporarse a la seguridad social, se accede a dos de estos cinco componentes.

Si pensamos en qué marco legal tienen en este momento los trabajadores de ERT, tenemos que saber que no hay una ley de cooperativas de trabajo; la ley que regula a las cooperativas en este momento es una ley general, del año 1973, y no da cuenta de las problemáticas y las particularidades que implica el trabajo colectivo.

Entonces, como la legislación solamente entiende al trabajador en relación de dependencia o al trabajador autónomo, la única forma que tienen estos trabajadores de poder tener acceso a la seguridad social es a través de la

³ Coordinadora del Centro de Documentación de Empresas Recuperadas, Programa Facultad Abierta.

figura de trabajador autónomo, a la cual le corresponde inscribirse en el monotributo.

“Con el pago del monotributo solamente se tiene acceso a estos dos componentes de los cinco que conforman el sistema de seguridad social argentino, que básicamente estuvo pensado para el trabajador en relación de dependencia.”

Natalia Polti

El monotributo es una forma tributaria que tiene un doble componente, un componente impositivo, es decir de impuesto a las ganancias, y un componente previsional, que es la jubilación y la obra social. Con el pago del monotributo solamente se tiene acceso a estos dos componentes de los cinco que conforman el sistema de seguridad social argentino, que básicamente estuvo pensado para el trabajador en relación de dependencia. Entonces, se van generando distintos tipos de problema.

Como planteaba Andrés, en el último relevamiento de ERT de nuestro programa, vimos que en el 85% de las ERT encuestadas había trabajadores jubilados o con edad de estar jubilados. Es un porcentaje muy alto. Sin embargo, ellos siguen desempeñando tareas. Y esto tiene que ver con que, por el recorrido laboral que hacen, les resulta muy difícil jubilarse, y cuando lo logran por lo general es con una jubilación mínima.

Esto tiene que ver con dos cosas. Por un lado, con que, en muchos casos, los trabajadores estuvieron trabajando en la empresa y el empleador no hizo los aportes previsionales, o sea que no cumplen con el requisito de la cantidad de años aportados más allá de que tengan la edad legal para jubilarse. Por otro

lado, con cómo se contabiliza la remuneración de la jubilación, que se compone de la siguiente manera: hay un requisito básico que tiene que ver con la edad jubilatoria, que son 60 años para las mujeres y 65 para los hombres, y la cantidad de años de aportes, que son 30; después hay un segundo componente que es compensatorio, que se computa por los últimos 10 años de aportes; en el caso de trabajadores de ERT el problema es que pasan a perder su historial previsional, porque cuando estaban en relación de dependencia la aportación al Sistema Integrado Provisional Argentino era un porcentaje de su salario, y luego, cuando pasan a hacer la aportación a través del monotributo, ya no aportan un porcentaje, sino una suma fija. Ahora bien, las diferencias que hay entre las distintas categorías de monotributo refieren al componente impositivo, no al componente previsional; la aportación para jubilación es siempre a la mínima. Entonces, cuando se haga la ponderación de este segundo componente que conforma la jubilación, va a tirarlo para abajo. Por eso por lo general siempre les corresponde la mínima.

Con respecto al seguro de salud, hay un problema respecto de la calidad de servicio que se les va a prestar. Cuando uno trabaja en relación de dependencia, el aporte a la obra social cubre también a la familia, pero cuando uno aporta al monotributo, la afiliación es solamente para el titular, si yo quiero incorporar a alguien del grupo familiar tengo que pagar la misma suma que paga el titular por cada una de las personas que quiero sumar. Y la cobertura es lo que se llama PMO, que son las prestaciones mínimas que tiene que garantizar un prestador de salud. Para todo lo demás, hay que pagar un plus. Entonces la calidad de salud que voy a tener va a depender de lo que yo pueda pagar.

Por otro lado, el monotributo tiene un componente impositivo, un impuesto a las ga-

nancias, y eso lo pagan todas las categorías, incluso el monotributo social. Esto quiere decir que todos los trabajadores que son monotributistas pagan un impuesto por trabajar, retiren el dinero que retiren. El social no lo paga el trabajador pero está subsidiado por el Ministerio de Desarrollo Social, o sea que en definitiva ese dinero se destina igual.

Además, al inscribirse en el monotributo, si por algún motivo dejan de pagar, se genera una deuda. Y esa deuda se sigue acumulando hasta que uno se da la baja, y no puede darse la baja si no paga la deuda.

El monotributo social, al que se pueden adherir los trabajadores de ERT, impone limitaciones relacionadas con la facturación anual que tienen que tener. El monotributo social muchas veces parece algo más beneficioso porque el monto a pagar es mucho menor, se pagan \$50 cuando la cuota más baja de monotributo es de casi \$300, pero implica un montón de otras cosas. Está pensado básicamente para las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social. El que establece la vulnerabilidad social es el Estado, lo que implica que hay un criterio particular, y límites en el marco de una ERT que tiene que llevar adelante una producción. Si uno supera ese techo de facturación que se considera para el monotributo social, automáticamente se pasa al monotributo general, sin ningún tipo de escala en el medio, es decir que pone un tope en la facturación que, si se supera, hace que se dé un salto en la cuota que no tiene ningún tipo de gradualidad.

Ahora bien, pongamos el foco en los servicios a los que uno no accede a través del monotributo. Uno de los más graves tiene que ver con la cobertura de una ART. Si bien las aseguradoras de riesgos del trabajo tampoco son la panacea, sí implican ciertos beneficios para las empresas, que las cooperativas no tienen.

Una ART no pone límites a la edad pero sí es-

tablece la condición de que sea el empleador el que contrata a la aseguradora para asegurar a la persona. Entonces, el caso de las ERT, la opción que tienen, en lugar de contratar una ART, es contratar seguros personales contra riesgos. Y las trabas que imponen las aseguradoras, sobre todo a nivel económico, porque son más caras que las ART, hacen que los trabajadores de edad avanzada no puedan seguir en su mismo puesto de trabajo, cuando son puestos riesgosos, porque no logran tener la cobertura para estar en ese lugar y tienen que o rotarlos de puesto o encontrar otra manera de que sigan trabajando.

Cuando hicimos el relevamiento, vimos que un 70% de los trabajadores que ya tenían edad jubilatoria seguían en las mismas funciones, y eso generaba serios riesgos. Solamente un 22% había logrado acomodarse para rotar a otro tipo de puesto.

Otro beneficio que implica para una empresa tener una ART es la cobertura de los salarios caídos, que implica que cuando un trabajador se accidenta o toma una licencia por una enfermedad laboral, el salario de esa persona lo cubre la ART, entonces el empleador puede, con ese mismo dinero, contratar a una persona que lo reemplace. Las ERT, al tener seguros personales que no tienen ese beneficio, para no tener una pérdida en la producción tienen que organizarse para que o bien todos trabajen un poco más y cubran el trabajo que hacía el compañero, o bien todos se lleven un poco menos para tener el capital necesario para contratar a una persona que venga a hacer el reemplazo.

En la Ley de Riesgos de Trabajo está la idea de sumar a los trabajadores autónomos y el Proyecto de la Seguridad Social 2011/2015 nombra específicamente a los trabajadores autogestionados, pero hasta el momento eso todavía no se modificó y sigue siendo un problema.

El monotributo desconoce el carácter del tra-

bajo colectivo. Como decía Andrés, un trabajador de una ERT o de una cooperativa no es un trabajador autónomo, no son individuos que hacen cada uno por cuenta propia su trabajo, sino que trabajan colectivamente para lograr una producción; es un trabajo colectivo. No hay un reconocimiento de esa forma de trabajo colectivo.

MANUEL ARRIETA⁴

Quiero referirme al Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones, que es una mutual que se hizo en la Federación hace cinco años, con la que recorrimos miles de kilómetros con el Gallego Garay, uno de los fundadores de la Federación. El Gallego fue un luchador del Fondo, y cuando dejó la presidencia de la Federación su último proyecto fue este. Hace 15 años que él había comenzado con esta lucha por el Fondo Compensatorio a través de la cooperativa que había formado su propia mutual. Él decía que era una necesidad del Cooperativismo que no estaba resuelta y que era lo último que él iba a dejar en vida, para los jóvenes.

El problema, justamente, era el monotributo. Había que buscar una herramienta, un instrumento, para compensar el haber jubilatorio que nos daba el monotributo, que era muy magro: cuando hicimos el proyecto la jubilación estaba en \$895, hoy está en \$2.165. En muchos casos es un golpe durísimo pasar de un anticipo de retorno realmente bueno, con un ingreso, a una jubilación de \$2.165. Esto genera que haya cooperativas con personas con 85 años laburando, algo que es malo para el propio trabajador, porque tendría que estar disfrutando del ocio, de la casa, de los nietos, de cualquier proyecto que quiera hacer, y no estar en un trabajo que es bravo, y es malo también para la cooperativa, porque todo esto aumenta los accidentes y afecta la producción. Tendríamos que buscar una herramienta para que estén en la casa.

⁴ Abogado y Coordinador general de FECOOTRA.

“Las cooperativas tienen que estar federadas, no importa dónde, pero tienen que estar militando con otros compañeros, justamente para alcanzar objetivos hacia el Estado.”

Manuel Arrieta

Entonces había que crear una figura para completar el haber jubilatorio, y la solución no estaba afuera. El Gallego decía que en 30 y pico de años de cooperativista no le habían dado respuestas desde el Estado ni de ningún lado. La respuesta estaba en los propios trabajadores. Si los trabajadores recuperan empresas, ¿por qué no pueden ser los que den una mano con esto?

Esto se hizo a través de una mutual. Se pensó la figura de mutual por la forma democrática que tiene, al igual que la cooperativa, de elegir sus autoridades, de administrarse y de dirigirse. En un primer momento se pensó que los organismos cooperativos que conformaran los organismos directivos estuvieran asociados a FECOOTRA, pero después cuando se hizo la constitución, hace 5 años, se puso que fueran cooperativas federadas, o sea, no importaba que estuvieran en FECOOTRA o no estuvieran en FECOOTRA, lo que sí importaba era que estuvieran federadas. Esto por una cuestión política y una visión política de la Federación: una cooperativa no puede andar suelta.

Sobre esto, un comentario. Hoy me tocó hablar con una cooperativa que me dijo que no quería participar de FECOOTRA ni de ningún crédito del Estado porque querían ser independientes. Le digo “pero aunque sea militá por tus propios compañeros, porque a vos te va excelentemente bien –es una empresa de primera, distribuidora de Coca Cola que anda bárbaro, que no necesita guita porque se autofinancia– pero no estás militando

por tus compañeros que no están bien. Sos independiente pero sos independiente de todo el mundo, los otros que se jodan. Vos cuando estuviste mal, estuvo el movimiento cooperativo; ahora que te va bien, te olvidas de los compañeros”. Entonces las cooperativas tienen que estar federadas, no importa dónde, pero tienen que estar militando con otros compañeros, justamente para alcanzar objetivos hacia el Estado, como se logró con la modificación de la Ley de Quiebras; si hubiéramos estado todos separados, no hubiéramos conseguido la modificación de la Ley de Quiebras. Esto es lo mismo. Para conseguir que el Estado nos escuche y nos dé una modificación de una ley tenemos que estar unidos, no importa dónde, pero debemos juntarnos y defender, hacer lobby, como lo hace el capitalismo, que lo hace muy bien. Entonces, cooperativas federadas y abiertas a toda la comunidad.

Retomando, lo que se buscó en la mutual es que pudiera aportar cualquiera: la mujer o el marido de cualquier asociado, el vecino, el de una empresa proveedora, pero que la mutual estuviese manejada por asociados de cooperativas, eso lo íbamos a mantener dentro de la reunión de cooperativas.

¿Cuál era el objetivo del Fondo Compensador? Formar un fondo bajo el régimen de capitalización de aportes. La idea era que los asociados que aportaban al monotributo a su vez destinaran, dentro de los anticipos de retorno de los ingresos eventuales, un dinero para complementar la jubilación, bajo el sistema de capitalización de aportes. O sea, cada uno aportaba durante toda su vida laboral, para el día en que se jubilara, a una cuenta individual que era la de cada uno, para complementar los haberes durante la etapa pasiva. Con el plan que se proponía, uno, al momento que decidía aportar, sabía cuánto iba a cobrar o en cuánto iba a incrementar su jubilación. Si estaba aportando \$100 durante

25 años, sabía cuánto iba a cobrar el día que me jubilase. Era el sistema que usaban las AFJP. No es mala palabra, depende quién lo administre; es un sistema que existe en todo el mundo, varios países lo tienen en sus sistemas de jubilaciones. Administrado por los propios cooperativistas, podía ser un sistema muy bueno.

En cuanto a las obligaciones de la mutual estaban la administración del Fondo, informar la evolución del Fondo, informar el saldo de la cuenta de capitalización individual. Son dos etapas definidas. Una etapa de ahorro, durante toda la vida laboral de los asociados, otra etapa pasiva: cumplidos los 65 años de edad, se llevaban todo lo que habían aportado dentro de su cajita más toda la rentabilidad que había tenido ese Fondo.

En cuanto a los módulos, en ese momento se habían fijado cuatro módulos: el módulo básico, el módulo intermedio básico, el módulo intermedio mayor y el módulo mayor. Con \$100 de aporte, \$150, \$200 y \$300. Esto porque entre cada cooperativa, y aún entre los asociados dentro de la misma cooperativa, no todos cobran lo mismo, no todos tienen el mismo anticipo de retorno. Entonces para que pudieran elegir.

Otra cosa que habíamos hecho era un sistema solidario, una parte solidaria que era del 10%. Si yo aportaba \$100, \$90 iban a mi cajita y \$10 a la cajita de todos. Y como esa caja solidaria se distribuía entre todos igual, sumaba más plata a los compañeros que les faltaba menos tiempo para jubilarse, que por ahí tenían menos capacidad de ahorro entonces se aportaba, cumpliendo los principios cooperativos de la solidaridad. La idea era que, pasados 10, 15 años, fuera todo el sistema una sola cajita porque ya no tuviéramos compañeros que estuvieran por jubilarse. Se iba a ir igualando.

¿Cómo se llegaba a la etapa pasiva? Como

en la jubilación ordinaria, 60 años en la mujer, 65 en el hombre, jubilación por invalidez, fallecimiento o retiro de fondos anticipados.

¿Qué pasó con todo esto? Recorrimos miles de kilómetros y surgieron bastantes dudas con los compañeros. Nunca lo llegamos a implementar. Una de las dudas que surgían era quién administraba el Fondo. Y nosotros habíamos visto a una actuario que nos había dicho “Lo podemos administrar nosotros, no hay problema, porque la ley ya te dice qué no podés hacer, inversiones de riesgo, inmuebles, está regulando por la Superintendencia de Seguros de la Nación”. Pero los compañeros dudaban de a quién le íbamos a dar la plata, porque tocaba un compañero medio loco y ahí estaban todos nuestros ahorros de la jubilación.

Entonces fuimos a ver a un contacto en Credicoop Seguros de Retiro SA., que administra estos fondos. A Credicoop le tenemos confianza. Y ¿qué terminamos haciendo? Se han ido asociando compañeros de forma individual, que están aportando con Credicoop Seguro de Retiro. Es una solución que la tenemos a mano. No pudimos hacer la mutual porque necesitábamos 400 compañeros para que el sistema tuviera viabilidad, 400 compañeros aportando para que tuviera sentido poner a trabajar a la mutual y armar la administración. No conseguimos los 400 compañeros, no la pudimos armar. Lo que hicimos fue empezar a aportar a Credicoop y el día de mañana está el compromiso de que, si llegamos al número que nos dé la viabilidad, armamos la mutual y ellos nos pasan a cartera; siguen administrando ellos pero con la cartera de la mutual. Eso nos permitiría captar los ahorros de los compañeros pero también dar otros servicios, no solamente el tema previsional.

El problema es que este sistema sirve para los compañeros que aportan durante mucho tiempo, no para aquellos a los que solo les

faltan 10 o 15 para jubilarse. El problema siempre son los que se están por jubilar. Y la militancia, los que tienen cargos de responsabilidad dentro del Movimiento Cooperativo, tiene que pensar en los jóvenes y en una herramienta a futuro. Si pensamos en los que hoy se están por jubilar, nunca vamos a encontrar una solución, ni para ellos ni para los más jóvenes, que son los que hoy no piensan que un día se van a jubilar. Porque a mi edad yo tengo conciencia de que me voy a jubilar y tengo que aportar, pero los jóvenes hoy están pensando en otras cosas. Nosotros tenemos que pensar con ellos, tenemos que concientizarlos.

Yo quería traer esta experiencia. Por ahí no es para todas las cooperativas, porque en cooperativas que están recuperando la empresa y donde los ingresos son mínimos, sacar \$100 o \$200, aparte del monotributo, para ponerlo acá, no se puede. Pero, por ejemplo, la cooperativa 7 de mayo de Villa Constitución, que para nosotros es un ejemplo, entre los 260 compañeros a fin de año compró 16 ha de tierra y están con el proyecto de construir 260 casas. Y con eso los compañeros, que casi todos tienen casa, se ganan un alquiler y se suplementa la jubilación. Pero así también hay muchas otras cooperativas a las que les va bien y que se reparten toda la plata a fin de año porque no tienen esa conciencia.

Esta solución está al alcance de todos a través de Credicoop Seguros de Retiro. También a mí me gustaría armar la mutual y administrarla nosotros, porque podemos, podemos armarla, administrarla, gestionarla. La capacidad la tenemos y nos la reconocen.

Hoy Europa está tomando gran parte del modelo cooperativo para recuperar sus propias empresas. Italia, Francia, España. El presidente de la Federación fue invitado el mes pasado a Ginebra y fue consultado por el gobierno griego para ver cómo conformar cooperativas

y poder paliar la crisis; volvió el domingo de Italia, invitado también por cooperativas de servicios italianas y por el gobierno italiano para ver cómo se crean cooperativas.

Muchas veces nos han dicho que los laburantes solo servimos para trabajar, y que otros sirven para pensar. Pero creemos que no es así.

HUGO CABRERA⁵

Este es un tema que me parece importante y que termina siendo casi ideológico para mí.

Yo pienso que las AFJP fueron realmente nefastas y terminaron destruyendo el sistema solidario. Y defendí y defendiendo que este gobierno las haya recuperado. Pero no solamente porque las recuperó sino porque puso esos fondos, que antes iban a manos de cuatro banqueros que hacían negocios, que cobraban primero su guita y después te la hacían trabajar, en inversión, y no una inversión especulativa sino en medios de producción. Se construyen casas, por ejemplo.

¿Desde qué lugar nos paramos frente a esta realidad? ¿Qué pasa si dentro de 25 años el banco Credicoop desaparece? Esta es la pregunta que nos hacemos. Con ese sistema que explicó Manuel estamos dando respuesta a una parte del problema, y no al problema global que tiene el trabajador en esta situación. Es bastante complejo. Primero, porque quedan afuera muchos compañeros: la mayoría de las ERT no está en condiciones de ingresar en este sistema. Yo propongo que se luche por algo que sea realmente más abarcativo.

Para mí hay dos discusiones. Una es la discusión política y legal que nos tiene que contener a todos. Pero después hay una realidad. Se puede hacer este aporte. Hay compañeros que ganan aún más de lo que ganan por convenio. Y no por los otros vamos a dejar a estos. Vamos a preparar algo para que cuando los otros pasen la línea de supervivencia,

⁵ Cooperativa Gráfica Campichuelo.

puedan meterse acá.

Y quiero tocar el tema de la salud. ¿Por qué estamos hoy en esto? Yo soy gráfico de toda mi vida, me enorgullezco y es lo que más conozco, y sé lo nefasto que fue el menemismo con la desregulación de las obras sociales. Y no lo corrige nadie eso. Entonces hoy encontramos que las grandes empresas de salud van y se meten en los lugares más importantes y llevan a los más jóvenes, les dan una oferta tentadora, que si tienen un sueldo más o menos interesante con un aporte no muy grande pasan. ¿Qué le dejan a la obra social? Los que tienen hijos discapacitados, los que están enfermos, quedo yo con diabetes. Quedan todos aquellos a los cuales no les van a brindar servicio.

“¿Desde qué lugar nos paramos frente a esta realidad? ¿Qué pasa si dentro de 25 años el banco Credicoop desaparece? Esta es la pregunta que nos hacemos. Yo propongo que se luche por algo que sea realmente abarcativo.”

Hugo Cabrera

Siempre tenemos que apuntar, me parece, a corregir todas esas grandes deficiencias que hay. Yo creo que el debate debe darse profundamente. Aun defendiendo el sistema que explicó Manuel, no hay una actitud crítica sobre lo que tenemos que impulsar para que esto se modifique.

Uno de los problemas más importantes es que no hay ley de cooperativas de trabajo. Y la historia de las federaciones en el interior del país es nefasta también. Coninagro. Grandes federaciones que son enemigas del pueblo trabajador.

FECOOTRA surge hace 25 años y crece y es

muy bueno cómo está conduciendo a partir del 2001, 2002, pero lo que hace falta es que impulsemos desde ahí, desde esa federación, leyes para que se modifique esta realidad que tenemos hoy. Si no, no vamos a avanzar en nada.

Yo soy de la cooperativa Campichuelo. Nosotros veíamos este problema cuando empezamos, hace 20 años, y empezamos a hacer algo también imposible de mantener en el tiempo. Nos inventamos un montón de cosas. Una de ellas consiste en que, cuando un compañero llega a edad de jubilarse, durante un año cobra el sueldo sin ir a trabajar. Luego llega el momento en el que se jubila, entonces se sienta con nosotros y ahí se ve todo lo que ese compañero logró producir, las acciones, y todo lo que le inventamos, y se lo dividimos en 60 cuotas y se lo vamos pagando, entonces por 5 años ese compañero va a tener eso. ¿Pero hasta dónde? Hay muchos compañeros que tienen 70, 75 años, y ya no están cobrando más eso.

Yo estoy totalmente de acuerdo y me parece bárbaro que se abra el debate, pero, como un aporte al debate, veamos las dos caras. Para mí la solución tiene que ser colectiva. Tiene que haber diputados, comisiones que trabajen en función de lograr esos cambios. Y dar el debate en todas partes.

PLÁCIDO PEÑARRIETA⁶

La preocupación por la salud y la jubilación estuvo desde el inicio de la cooperativa Chilavert. Ya desde el 2004 lo planteábamos, sin mucha resonancia dentro del movimiento, en ese momento. Éramos pocos. El crecimiento del movimiento, y también las ambiciones personales de algunos dirigentes, derivaron en una ruptura después del 2006. Eso nos atrasó.

Nosotros veníamos planteando desde Chilavert la preocupación de que no teníamos

⁶ Red Gráfica Cooperativa/Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.

un tratamiento especial para el sector de las ERT; habíamos perdido este derecho a la salud y a la jubilación. Para nosotros era muy difícil encontrar a alguien que imaginara y escribiera algo sobre este problema para llevarlo a algunos legisladores y que lo trataran. Hasta que después del 2007 encontramos al equipo de Eleonora y más o menos el sueño se empezó a hacer realidad.

Lo que nosotros planteamos es que el monotributo no debe existir. No solo lo discutimos en estos ámbitos sino con los legisladores e incluso con el INAES. Nosotros nos negamos a ser monotributistas. Chilavert estuvo sin ser monotributista durante cinco años hasta que nos obligaron. Nos tuvimos que inscribir en el monotributo social, pero porque hubo una fuerte presión de las ERT en ese tiempo. Kirchner, en 2003, 2004, inventó el monotributo social, que muchos lo desconocen. Ese es un logro de las ERT directamente pedido al Ejecutivo, para que no seamos monotributistas, porque no estábamos en condiciones de afrontar la deuda que teníamos; cualquier trabajador por X motivo dejaba de pagar uno o dos meses y era difícil después desendeudarse.

Por eso, el monotributo social es una gran disputa dentro de la AFIP. La AFIP desconoce al monotributista social, por eso se creó otra área que se maneja de forma independiente.

Hemos llegado a hablar con Tomada, hace 2 años, y no hemos tenido repercusión, lo cajonearon. Quisimos hablar con el ANSES, con AFIP. El Ministerio de Trabajo dice que está buena la idea de que nosotros dejemos de ser monotributistas.

Y armamos la Confederación porque no podíamos ser menos. Hemos dejado también la carpeta de la CNCT, pero no hay voluntad de llevarlo adelante. El Ministerio de Trabajo decía que estaba pensando en ese sector, en ese segmento, y le iba a dar solución. Hasta hoy no hemos visto nada de esas propuestas.

A partir de eso, pensamos que la universidad y el CCC podían divulgar este conflicto que tienen hoy las ERT con el Ministerio de Trabajo, AFIP y ANSES, y hablo de ERT porque somos las que hoy estamos sufriendo, el resto del cooperativismo no sufre porque tiene sus leyes, aceptaron ser cooperativistas de esa forma y aceptaron ser monotributistas.

“Nosotros hemos planteado que, si el Estado subsidia el monotributo, nosotros como trabajadores de ERT podríamos aportar el 12%, que es lo que nos aportaba la patronal, y que el resto lo aporte el Estado. Que el Estado haga de patrón.”

Plácido Peñarrieta

Nosotros hemos planteado que, si el Estado subsidia el monotributo, nosotros como trabajadores de ERT podríamos aportar el 12%, que es lo que nos aportaba la patronal, y que el resto lo aporte el Estado. En ese momento les sonó bien a algunos diputados. Si nosotros hoy aportáramos el 12% de nuestro retiro estaríamos compensando la otra parte que ponía la patronal con la ayuda del Estado que está subsidiando el monotributo. De esta forma, sería también un sistema solidario, porque los jóvenes aportarían el 12% de su retiro y de acá a 40, 50 años, cuando se jubilen, tendrían la masa de dinero.

Si algo de esto se concretara, no tendríamos que estar inventando un Fondo Compensador que venga a cubrir ese déficit, sino que el Estado se estaría haciendo cargo a través de los políticos, que son nuestros representantes. Pero hoy no nos atienden.

Uno habla con compañeros mayores de 50 años y la preocupación es latente porque uno tiene una incertidumbre total de qué va a pa-

sar a los 65 años. Por ahí tenés la suerte de vivir muchos años más y resulta que vas a cobrar un monotributo triste a los 70, 80 años.

Debemos profundizar esto y debe llevarse adelante a través de las federaciones nucleadas hoy en la Confederación. Exigir que haya un debate más público, más cercano a cada cooperativista, y que se entienda esto que decimos, que el Estado subsidie una parte, que haga de patrón. El tema es que se niegan a hacer la recaudación. Nos dicen “dígame cómo recaudo”.

Decía Manuel que no es mala palabra AFJP, que depende de los que la administran. Cuando un país, un pueblo, está bien alimentado, bien en todo sentido, puede formar una reserva. Nuestros abuelos tenían una libreta de ahorro. Entonces va a llegar el momento que nuestro propio desenvolvimiento, más allá de tener los aportes previsionales y todo eso, nos va a dejar una perlitita para fomentar el Fondo Compensador. Creo que eso va a ser más loable cuando nos sobre.

Nosotros gastamos hasta lo que no tenemos, entonces es difícil que hoy nos quede un mango para meter en el Fondo Compensador, y más con las dudas que él plantea. ¿Quién lo va a administrar? Eso es lo que a veces, cuando se habla del Fondo Compensador, se hace pesado de remontar. ¿Cómo el joven va a aportar para los que se jubilan en 2, 3, 5 años? ¿Cómo le explicamos al Estado para que entienda que no queremos que nos regalen todo? Es garantizar un derecho.

Tendríamos que llegar hoy a los senadores y diputados con una propuesta aprobada por todos nosotros y respaldada por las 350 ERT. Eso requiere un largo camino pero ya pienso que lo estamos empezando.

ELEONORA FESER

Voy a explicar brevemente algunas cuestio-

nes que se dijeron acerca de cuánto paga la patronal en una empresa bajo patrón.

El trabajador aporta un 17% y los aportes patronales son de un 26%. La totalidad es un 43%; esa es la sumatoria. La idea era: si se cobra de \$1-\$4.000 de retiro, que el trabajador aporte el 17%, y el 26% restante que lo subsidie el Estado. Si el trabajador gana más, esa tabla se extiende hasta un retiro de \$7.000 donde el trabajador aportaría la totalidad.

Tenía un montón de beneficios, en primer lugar que el trabajador tenía todas las prestaciones de la seguridad social. Porque acá no hablamos de las asignaciones familiares. Los trabajadores cooperativizados no cobran asignaciones familiares, salvo en el monotributo social que cobran la AUH (Asignación Universal por Hijo), que es uno de tantos otros.

VALERIA MUTUBERRÍA LAZARINI

Cuando se armó este documento, en el año 2009-2010, y se circuló por cooperativas y con algunos compañeros que venían trabajando el tema, había una tensión con lo que había que resolver urgente: los trabajadores que se jubilan y los jóvenes que recién empiezan a trabajar y vienen con una idiosincrasia, que de a poco se va revirtiendo, construida en torno a un sistema previsional en el cual no estaba promocionada la solidaridad. Fuimos criados bajo la premisa de la resolución individual de esa problemática, que es una problemática social, no es individual. Entonces hay que revertir esa cabeza; por más que yo tenga 18, 20, 25 años, hay que aportar para que el otro tenga una mejor jubilación.

Hay que reconstruir esa solidaridad entre esas distintas franjas etarias, reconstruir una mentalidad de otro sistema previsional.

ELEONORA FESER

Los trabajadores portuarios organizados en

cooperativa de trabajo se jubilan, por su actividad, a los 55 años –aunque ellos mismos dicen que no lo aplicaron ni una sola vez. Como estaban bajo la figura del monotributo, este régimen de los 55 años no les correspondía. A través de movilización, de lucha, de negociación lograron una resolución del Ministerio de Trabajo que dice que, por más que sean monotributistas y estén cooperativizados, este régimen del trabajo insalubre se les aplica. Ahora, esto resuelve lo que está vinculado al trabajo insalubre, pero no la obra social en el monotributo, ni la jubilación mínima en el monotributo –porque los aportes que hicieron fueron bajo la figura del monotributo-. Gane lo que gane en el monotributo siempre se aporta a la mínima, un poco lo que mencionaba Natalia. El monto aumenta pero lo que aumenta es el impuesto cuando avanzan las categorías. Lo que se aporta de jubilación y de obra social es siempre lo mismo. Entonces con el régimen de los portuarios no se resuelve lo de la mínima, no se resuelve lo de la obra social, no se resuelve lo de las asignaciones familiares, no se resuelve lo del seguro de desempleo –los trabajadores cooperativizados no tienen seguro de desempleo– y no se resuelve lo de la ART. Entonces es una solución a medias.

PALABRAS FINALES

El tema expuesto en esta charla es complejo y por supuesto no se agotó en las intervenciones de los disertantes ni tampoco en el extenso debate posterior. El problema es significativo para un número importante de trabajadores de empresas recuperadas y de cooperativas de trabajo provenientes de otros orígenes.

Como conclusión, citaremos algunos números que se derivan de los relevamientos de empresas recuperadas del Programa Facul-

tad Abierta, que sirven para dar cuenta de la realidad del problema para este conjunto de trabajadores:

1) El total de trabajadores de ERT a marzo de 2010 era de 9.362 en 205 cooperativas. En 2013 (actualización provisoria de datos del IV relevamiento, aún no publicados): 12.700 en 299 ERT.

2) El 95,6% son cooperativas de trabajo. El porcentaje restante se trata por lo general de cooperativas aún en trámite o de otra modalidad cooperativa.

3) En el 84% de las ERT se habían retirado trabajadores a marzo de 2010. De ese total, un 22,2% fue por haberse jubilado.

4) El 22% de los trabajadores de las ERT tenían más de 55 años en 2010 y de estos, el 5% ya había sobrepasado los 65 años y continuaba en actividad. Estos trabajadores se encuentran distribuidos en el 85% de las ERT. De estos, el 70% continúan realizando las mismas tareas que anteriormente.

5) Cobertura de salud: hay un 20% que no tienen ninguna. De los que sí tienen, el 55% la tienen por el monotributo, el 29% por obra social sindical, y un 16% tiene que recurrir a prepagas.

6) Cobertura por riesgos de trabajo: un 31% no tiene ninguna. Del resto, un 26% tiene ART y el resto otro tipo de seguros privados. De los que dicen tener ART, habría que profundizar en los datos para dilucidar si realmente tienen una ART (por ley no pueden) o los trabajadores le llaman de esa manera por costumbre a los seguros privados.

7) Aportes jubilatorios: hay un 26% que no hace aportes de ningún tipo.

Estos datos aportan un poco más de claridad a la gravedad de la situación analizada en este debate.