

5tas. JORNADAS URUGUAYAS DE HISTORIA ECONÓMICA

Simposio «Intervención estatal, modelos económicos, movimientos sociales y desarrollo de las cooperativas y la economía social y solidaria en Hispanoamérica»

23 al 25 de noviembre de 2011, Montevideo (Uruguay)

Organiza Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE)

Título: “Problemáticas y desafíos del sistema previsional en Empresas Recuperadas por sus Trabajadores en Argentina”

Autor@s:

María Eleonora Feser - Contadora Pública Nacional (UBA) y Abogada (UBA)
Correo: mfeser@gmail.com

Valeria Mutuberría Lazarini - Economista (UBA), Magíster en Economía Social (ICO/UNGS), Candidata a Doctorada en Antropología Social (UNSAM), Becaria Doctoral ICO/UNGS/CONICET
Correo: valemutu@gmail.com

Facundo Carlos Ureta - Abogado (UBA)
Correo: facundoureta@hotmail.com.

I. Introducción

Las políticas neoliberales implementadas en Argentina a partir de la década del '70, y profundizadas en los años '90, trajeron aparejado distintos procesos: privatizaciones de las empresas estatales, desmantelamiento de la industria nacional, flexibilización del “mercado de trabajo” y desarticulación/debilitamiento de los sindicatos. Como consecuencia, el trabajo y sus condiciones sufrieron profundas transformaciones, que causaron impactos negativos para los/as trabajadores/as: precarización del empleo, pérdida de los beneficios y derechos de los/as trabajadores/as conquistados en décadas anteriores.

Este contexto propició estrategias de trabajo como el cuentapropismo, con un importante desarrollo durante la década de los '90. Y con la crisis del año 2001, se visibilizaron con fuerza los procesos de trabajo colectivo autogestionado, entre los que podemos encontrar , la recuperación de empresas por parte de sus trabajadores (ERT).

La experiencia de las ERTs, tuvo un auge significativo desde principios del siglo XXI; no obstante, no contamos con un marco normativo que responda a las necesidades concretas del sector en materia de seguridad social.

El presente trabajo pone especial atención a la problemática actual en torno a los aspectos centrales del sistema de seguridad social en Argentina, con interés particular en el régimen jubilatorio vigente. Para ello, el artículo se divide en cuatro partes. La primera desarrolla el contexto de surgimiento de las ERTs y describe las principales problemáticas que alcanzan

al sector. La segunda, describe brevemente el sistema previsional argentino. La tercera, aborda la problemática previsional de las ERTs. En la cuarta y última parte, exponemos la percepción de los/as trabajadores/as respecto de la problemática en cuestión.

II. Empresas Recuperadas: contexto de surgimiento, características y principales problemáticas.

Durante los años '70, se implementaron en Latinoamérica, políticas de corte neoliberal de ajuste estructural, que trajeron aparejado una serie de sucesos como ser la disminución del empleo bajo relación de dependencia, el aumento del desempleo, el deterioro de la calidad y las condiciones de trabajo y, por ende, de los ingresos de los/as trabajadores/as. Estos procesos impactaron directamente en la calidad de vida de gran parte de la población.

Cabe mencionar que los aspectos descriptos se contraponen con el desarrollo de propuestas como fueron los esquemas de participación sindical, el fomento de la productividad y la distribución de sus resultados por medio de salarios crecientes que estimularon la demanda interna (cualidades del modo de producción fordista) (Weller, 2011).

La profundización de las políticas de ajuste estructural a fines de los años '80 y '90 en Latinoamérica, basadas en el Consenso de Washington, fueron acompañadas por la “desregulación del mercado de trabajo” o “flexibilización laboral”, aspectos que dieron como resultado la precarización aún mayor de las condiciones de trabajo y el desamparo de los/as trabajadores/as de la región. De esta manera, los derechos conquistados décadas anteriores como instrumentos legales de resguardo de su situación, salario mínimo, negociaciones colectivas, sindicalización, etc., se limitaron en algunos casos y desaparecieron en otros.

En Argentina, las propuestas de corte fordista se cumplieron con mayor fuerza, propuestas que descansaban en un “tipo ideal” de trabajador asalariado con empleo permanente, seguridad social y organización sindical; situación que se revierte a partir de mediados de los años '70.

Durante la década del '90, se profundizaron las políticas neoliberales en Argentina, con el objetivo de llevar adelante un plan de estabilización de la economía, centrado en la apreciación de la moneda y el crecimiento económico. Entre las principales políticas, podemos mencionar: concentración y centralización del capital, apertura a la importación de capital extranjero y de bienes y servicios de todo tipo, reducción de ingresos de los/as trabajadores/as, devaluación del tipo de cambio, reforma y apertura financiera. Esto derivó en el desmantelamiento de gran parte de la industria nacional, acompañado por el quiebre de empresas de distinto tipo y tamaño, especialmente de las Pequeñas y Medianas Empresas – PYMES. Esto provocó un incremento sin precedentes de la desocupación, la precarización de las condiciones de trabajo, y por ende, de la vida de la población.

En este contexto, en el año 2001 se desencadena una importante crisis económica, social y política, donde parte significativa de los/as trabajadores/as quedan desocupados/as.

Frente a la pérdida de la fuente de trabajo, gran parte de los/as trabajadores/as comienzan a desarrollar actividades de autoempleo/cuentapropismo (en algunos casos fomentados por políticas sociales) y de experiencias colectivas autogestionadas con la finalidad de mantener sus fuentes de trabajo y así generar ingresos para la subsistencia del hogar.

Entre las modalidades de trabajo colectivo autogestionado, destacamos la toma y recuperación de las empresas, que fueron vaciadas y cerradas en manos del capital privado. Estas experiencias surgidas por el deterioro de las condiciones laborales y la pérdida de fuentes de trabajo, tuvieron varias denominaciones, en este trabajo tomaremos la noción “*empresas recuperadas por sus trabajadores*”; vale mencionar que la mayoría de estos casos adoptaron la forma jurídica de cooperativas de trabajo (tema que se tratará en el apartado IV).

De acuerdo a los datos provistos por el Programa Facultad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires realizado en el año 2010, las empresas recuperadas por sus trabajadores se ubican principalmente en el Gran Buenos Aires donde se encuentra el 37,1% de la totalidad, en la Ciudad de Buenos Aires donde se ubican el 19%, el resto de la provincia de Buenos Aires y demás provincias del país concentran el 43,9%. En la actualidad hay aproximadamente 205 empresas recuperadas, que ocupan a casi 9.400 trabajadores. El promedio de trabajadores/as por empresa recuperada representa 46 puestos de trabajo.

En relación a ramas de actividad, según el relevamiento realizado por el Programa Facultad Abierta (2010), las metalúrgicas representan el mayor número, siguen las alimentarias y en menores proporciones textiles, gráficas y otros rubros industriales y de servicios.

Un punto importante es que, inicialmente la recuperación como estrategia de conservación de los puestos de trabajo se pensó como una acción coyuntural de respuesta ante las condiciones generadas por la crisis de 2001.

Con el paso de los años, la *recuperación* como modalidad de conservación de los puestos de trabajo, comenzó a visualizarse como una estrategia “alternativa” frente al cierre, quiebre o incumplimientos de los contratos de trabajo. Es por ello que actualmente, gran cantidad de trabajadores/as asalariados/as, asumen la responsabilidad y enfrentan las situaciones descriptas.

Así, es importante preguntarnos sobre la posibilidad de que las empresas recuperadas por sus trabajadores (ERTs) se desarrollen como *un polo alternativo a la economía del capital*, entendida como una respuesta propia de los/as trabajadores/as frente al malestar social originado en la inédita situación de crisis social representando una respuesta no capitalista en condiciones de hegemonía de este modo productivo (Rebón y Salgado, 2008). La dinámica que desarrollaron las ERTs derivaron en su reproducción ampliada, donde más allá de las transformaciones del contexto de surgimiento del proceso continúan expandiéndose, aunque con menor intensidad (hipótesis sostenida por Rebón y Salgado, 2008).

A medida que se desarrolla el proceso de recuperación y puesta en marcha de las actividades, se van construyendo y desplegando otras relaciones y discusiones al interior de las experiencias; y en muchos casos, estas relaciones y debates trasciende la propia empresa y construyen con el entorno, donde se desarrollan reflexiones sobre el modo de producción, la propiedad de los medios de producción, la relación con el Estado, la relación con otras experiencias similares, propuestas de ley que respondan a las necesidades de las experiencias, etc. Esto permite pensar, que se están gestando formas que quiebran con la lógica de la economía capitalista, basada netamente en la generación y acumulación de la ganancia por medio de la explotación y deterioro de las condiciones de trabajo, y emergen

formas participativas y colectivas que centran atención en el trabajo, la satisfacción de las necesidades de los integrantes y toma de control de la producción y reproducción por parte de todos los/as trabajadores/as. A continuación mencionamos algunos aspectos que sustentan la idea de que las ERTs pueden representar un polo alternativo a la economía del capital.

En primer lugar, las ERTs desarrollan formas de organización de la producción y reproducción de sus vidas, que difieren de las formas de organización del trabajo asalariado fabril, poniendo énfasis en el control de los procesos de producción y reproducción de sus vidas, y de las acciones al interior de las fábricas o empresas. De esta manera, la *recuperación* cuestiona la lógica de funcionamiento de las reglas institucionales de la economía del mercado, donde la decisión de gestionar la empresa en forma democrática, cuestiona las formas hegemónicas de organización del trabajo y viabilizan formas de *control* de la vida económica propias (Itzigsohn, 2009). Esta idea se relaciona directamente con el trabajo sin patrón/trabajo asalariado, en otras palabras con la desmercantilización de la fuerza de trabajo, donde hay una ruptura con la relación salarial, donde no hay apropiación del trabajo ajeno.

Un segundo aspecto, refiere a la democratización de los procesos al interior de las ERTs. Se organizan en asamblea para la toma de decisiones sobre aspectos organizativos, de la producción/comercialización y administrativos, sin dejar de mencionar problemas que surgen cotidianamente y la planificación de las actividades. Estas prácticas intentan quebrar las “jerarquías” al interior, así como también, distribuir responsabilidades y obligaciones. No obstante, estos procesos de democratización no resultan sencillos, por el contrario es uno de los aspectos más complejos y polémicos que deben resolver cotidianamente los/as trabajadores/as.

Un tercer aspecto, vislumbra que los/as trabajadores/as desarrollan importantes capacidades para preservar las unidades productivas de bienes y servicios, y mantener sus fuentes de trabajo. No sólo se trata de ocupar y resistir, sino también de producir, vender, cobrar y pagarse a si mismos. Los/as trabajadores/as desarrollan una comprensión integral del proceso productivo - administrativo. De acuerdo a Lucita (2009), estos aspectos permiten pensar en la existencia de una *“construcción embrionaria de nuevas relaciones de producción porque se han hecho cargo de la administración integral de la empresa con claros contenidos autogestivos. En un solo acto se reapropian de sus saberes productivos, cotidianamente expropiados, y en paralelo se apropian de nuevos conocimientos, a los que antes su acceso les estaba vedado”*. La adquisición de diversos conocimientos impacta positivamente en la estabilización de la situación de la ERT. Lucita (2009) también sostiene la existencia de *capacidad colectiva innovadora* que derivan en modificaciones en los procesos productivos, incorporación de nuevas líneas de producción, etc. De esta manera se cuestiona el monopolio del saber y de la autoridad que ejercer el patrón y trasmite el capataz.

El cuarto aspecto, hace referencia a la disputa y discusión sobre la propiedad de las maquinarias. Cuando los/as trabajadores/as toman la decisión de recuperar su fuente de trabajo, la ocupación y posterior puesta en funcionamiento de la producción vulnera el principio de la propiedad privada que sustenta las estructuras del capitalismo y reivindican la apropiación colectiva de los medios de producción.

Un quinto carácter, refiere a que las ERT han modificado las formas convencionales de expresión de los reclamos, pasando del tradicional reclamo realizado por los sindicatos, a la toma y recuperación de las fábricas y empresas, por los propios trabajadores (Dávalos y Perelman, 2006).

El sexto, y último aspecto, se basa en que algunas experiencias han avanzado en el desarrollo de actividades no productivas/no mercantiles, como ser actividades culturales: centros culturales, bachilleratos populares, escuelas técnicas y centros de formación de oficios, bibliotecas, comedores populares, etc. estas actividades tienen que ver con la relación con la comunidad (Lucita, 2009; Rebón y Salgado, 2008).

Los puntos anteriores, intentan fundamentar que las ERTs representan polos alternativos a la economía del capital. Retomamos la idea de Rebón y Salgado (2008), sobre la persistencia de la *recuperación* como modalidad de preservación de la fuente de trabajo, se debe a la *instalación cultural de la forma social recuperación como un repertorio de acción posible*, transformándose en una configuración de acciones existente, conocida y valorada positivamente por los/as trabajadores/as y la sociedad en su conjunto. Asimismo, la *recuperación* de empresas se convirtió en una forma eficaz para que los/as trabajadores/as logren realizar su reproducción social revirtiendo procesos de pauperización y de precarización laboral.

La trayectoria desarrollada a lo largo de estos años por parte de las ERTs, superan la valoración negativa fundada en la incompetencia, ineficiencia e ineficacia, instaurada en distintos ámbitos. Actualmente, hay una importante aceptación en relación a la capacidad de los/as trabajadores/as para dirigir en forma autogestionaria las empresas, y que dicha empresa puede ser tan o más eficiente que la capitalista (Rebón y Salgado, 2008).

A lo largo de estos procesos, se van gestando lentamente la construcción de una identidad social que transforman las relaciones laborales, pasando de trabajador asalariado a trabajador autogestionario.

En este marco, pese a la heterogeneidad existente, el enriquecimiento en formación y actividades laborales, políticas y culturales, sus mayores niveles de articulación con otras identidades sociales, la libertad en el trabajo, la reversión de la pauperización y precarización, la ampliación de la participación política y social, representan mejoras en su condición de vida (Rebón y Rodrigo Salgado, 2008).

Para finalizar este apartado, no queremos dejar de mencionar que existen diversas dificultades en el desarrollo cotidiano de las ERT: falta de recursos monetarios y no monetarios, dificultades para acceder a tecnología, falta de normativa específica que las regule, falta de un sistema de seguridad social que se adecue a la realidad de los/as trabajadores/as, tienen una relación tensa con el Estado y las empresas capitalistas, etc. Por ello, si bien se han destacado aspectos positivos alcanzados con muchas luchas de los integrantes de las experiencias, el campo de las ERT es muy complejo, dinámico y heterogéneo. No obstante, están presentes, existen, cada vez son más y tienen mayor legitimidad. Y sobre todo, han demostrado ser capaces de desarrollar formas alternativas de organización del trabajo, que quiebra con la lógica capitalista de acumulación de la ganancia.

Dado lo expuesto, entendemos como necesario repensar las modalidades de regulación que alcanzan a estas experiencias, donde una de ellas, y muy relevante, es la seguridad social y

con ello, la jubilación de los/as trabajadores/as. Teniendo en cuenta que Latinoamérica está desarrollando procesos en los que se evidencian políticas activas dirigidas a la generación de trabajo, mejoramiento de las condiciones de trabajo, fortalecimiento de la organización sindical, el diálogo social, la capacitación y la formalización del empleo (Weller, 2011), se hace imprescindible y urgente revisar la problemática previsional de las experiencias de ERT, que serán detalladas a continuación.

III. Principales diferencias entre el trabajador autogestionado y el trabajador bajo relación de dependencia.

De la revisión de bibliografía específica y el diálogo con los/as trabajadores/as de las ERTs, podemos decir que la noción de “trabajador autogestionado” no tiene un sentido unívoco, sino todo lo contrario, es una categoría que ha suscitado importantes debates.

Esta cualidad, tiene un impacto importante en el momento de diseñar propuestas que se adecuen a las necesidades de los/as trabajadores/as. Para este trabajo, proponemos reflexionar sobre la categoría “trabajador autogestionado” en tres niveles.

El primer nivel refiere al debate político – ideológico de los sentidos asociados al “trabajador autogestionado”, como esta figura se visibiliza en los debates en torno a los cambios en los sentidos del trabajo y los procesos de organización del trabajo. Merece especial atención, la potencialidad de esta categoría para dar cuenta de una identidad colectiva de los/as trabajadores/as que no se encuentran desarrollando actividades laborales bajo relación de dependencia.

Un segundo nivel lo relacionamos con aspectos jurídicos, entendiendo que hay un debate que debe hacerse en torno a cómo la categoría de “trabajador autogestionado” puede incluirse en el marco de una ley, resolución, decreto u otra herramienta legal. Este aspecto invita a pensar cuáles son las cualidades, o cómo se caracteriza, el “trabajador autogestionado”, para no quedar fuera de una ley o ser mal interpretada su figura, a tal punto que las herramientas jurídicas no respondan a las necesidades de estos sujetos.

Por último, existe un tercer nivel que refiere a la noción “trabajador autogestionado” que se construye en los procesos y actividades cotidianas que le dan sentido a su existencia. Este aspecto nos invita a pensar en la compleja red de relaciones y actividades de las que participan los/as trabajadores/as y cómo se construye la identidad colectiva; en este sentido, nos interesan resaltar que los procesos de trabajo son complejos e implican organizar el trabajo, actividades de gestión y administración, toma de decisiones, compras de insumos, atención a clientes, comercialización, etc.

Los aspectos que hemos mencionado, son atravesados por contextos sociales, históricos, políticos, económicos y culturales que no le son ajenos. Por ello la necesidad de desarrollar un análisis complejo de la situación actual de las ERTs.

IV. Sistema previsional argentino

Como hemos referido, uno de los mayores conflictos a los que se enfrentan las ERT es la inexistencia de un marco normativo específico que regule su actividad y vinculación con el Estado, como así tampoco existe uno para las cooperativas de trabajo, forma legal que, han debido adoptar la mayoría de las ERT por imperativo legal. Obviamente, esta circunstancia

se verifica en materia de seguridad social, correspondiendo efectuar un breve mapeo del sistema y cómo se ven obligados a encuadrarse en él los/as trabajadores/as autogestionados.

El Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) en Argentina se compone de cinco elementos: 1. el sistema integrado de jubilaciones y pensiones (SIPA), 2. el régimen de asignaciones familiares, 3. el de riesgos del trabajo, 4. las prestaciones por desempleo, y 5. el sistema nacional de seguros de salud (Obras Sociales).

El sistema es manejado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y se encuentra financiado con los recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales, además de ciertos impuestos recaudados a tal fin.

Para poder acceder al SUSS los/as trabajadores/as deben realizar aportes periódicos, siendo que en el caso de los/as trabajadores/as en relación de dependencia una parte de los aportes los realiza el propio trabajador y otro porcentaje el empleador. Sin embargo, por sus características particulares, la ANSES dispuso que los asociados a cooperativas de trabajo no revisten la calidad de dependientes de la misma, considerándolos como “trabajadores autónomos”.

La definición de trabajador autónomo es la de aquel que se desempeña con independencia en el trabajo y con ausencia de subordinación, desarrollando su actividad en una organización propia, de la cual el mismo sujeto es el organizador, asumiendo los riesgos, trabajando por y para sí (Ruggeri, 2009). Como vemos, esta categoría no se relaciona con las características propias del trabajador de una cooperativa de trabajo, por lo que su encuadramiento resulta forzado y, como consecuencia, perjudica la situación del trabajador frente al SUSS.

Como peculiar –e ineficaz- paliativo a esta circunstancia se dispuso que las cooperativas de trabajo debidamente inscriptas ante el órgano estatal nacional de contralor (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social dependiente del Ministerio de Desarrollo Social), podrán solicitar la inscripción de sus asociados en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes o MONOTRIBUTO. El Monotributo es un régimen tributario integrado y simplificado que unifica en un único pago mensual las obligaciones impositivas (IVA e impuesto a las ganancias) y previsionales (obra social y jubilación).

En primer lugar, se observa que bajo este régimen, los/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo sólo pueden acceder a dos de los cinco componentes del SUSS, es decir la obra social y la jubilación –con sus bemoles-, lo que trae especiales perjuicios en materia de riesgos de trabajo, puesto que la reglamentación de las empresas prestadoras de tal servicio impide el ingreso de los/as trabajadores/as, ya que los únicos que pueden contratar el seguro son los empleadores, figura que no se encuentra en las cooperativas de trabajo ya que les está vedado tener trabajadores bajo relación de dependencia.

Pero no sólo ello, sino que cada trabajador debe inscribirse en una categoría determinada del Monotributo conforme diferentes pautas, entre las que se destaca el monto de sus ingresos brutos para los/as trabajadores/as autogestionados. Según un trabajador inscripto en dicho régimen se mueva de categoría, el monto total del monotributo aumentará. Sin embargo, dicho aumento sólo se debe al componente impositivo y no a los otros dos que quedan fijos. Esto último resulta fundamental para comprender la causa de la deficiente situación previsional que será analizada.

Expuesta someramente las categorías del sistema, cabe analizar las particularidades de cada uno de ellas.

IV.1. Componentes del SUSS: seguros de riesgos de trabajo, asignaciones familiares y seguros de desempleo.

Como fuera adelantado, bajo el régimen del Monotributo, donde se inscriben obligatoriamente los/as trabajadores/as de las cooperativas de trabajo, sólo se tiene acceso a dos de los cinco componentes del SUSS: la obra social y la jubilación -con sus bemoles-.

En lo que respecta a los riesgos de trabajo, la situación de los/as trabajadores/as autogestionados es muy compleja, puesto que la ley N° 24.557 de Riesgo de Trabajo establece que únicamente los empleadores pueden contratar un seguro ante una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) para sus trabajadores, figura que no se encuentra en las cooperativas de trabajo ya que les está vedado tener trabajadores bajo relación de dependencia.

Cabe destacar que los seguros por riesgo de trabajo que se pueden contratar ante las ART poseen una reglamentación especial que, entre otras cuestiones, abarata ostensiblemente los costos de las pólizas, con la finalidad de que el trabajador cuente con la seguridad de poder obtener una importante compensación en caso de que sufra un accidente en su ámbito laboral, especialmente si lo incapacita -en cualquier proporción- para continuar desarrollando sus tareas laborales.

Ante el impedimento de contratar un seguro por riesgos de trabajo bajo el sistema de ART, las cooperativas de trabajo se han visto obligadas a contratar seguros de accidentes laborales para sus asociados, los cuales son ofrecidos por empresas aseguradoras no enmarcadas dentro de la ley citada. El costo de estos seguros son sustancialmente elevados en relación a los que prestan las ART teniendo en cuenta que las prestaciones que otorga uno y otro son distintas. Para citar un ejemplo que ilustre lo mencionado, si consideramos un trabajador que percibe una remuneración bruta de \$1.200 el valor que tendrá que abonar el empleador por la ART será de \$ 36,06 (3% sobre la remuneración bruta más \$0,60 ctvs¹) mientras que una cooperativa de trabajo cuyo retiro de asociados mensual ronde el mismo monto, deberá abonar por un seguro de accidentes laborales, con menos prestaciones que una ART la suma de \$61².

Por otro lado, la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557) dispone que las contingencias y situaciones que deben ser cubiertas por una ART son las indemnizaciones por accidentes de trabajo, por enfermedades profesionales, incapacidad laboral temporaria o permanente, invalidez, muerte del trabajador, como así también las prestaciones en especie, entre las que se encuentran incluida la asistencia médica y farmacéutica, la entrega de prótesis y ortopedia, la rehabilitación, la recalificación profesional y el servicio funerario. Sin embargo, las prestaciones incluidas en el seguro de accidentes laborales cubren solamente

¹Según la ley de riesgos de trabajo (art 23 y sgtes) la alícuota la debe fijar cada ART y será aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación. La alícuota utilizada en el ejemplo corresponde al valor de mercado vigente en julio de 2011.

²Información aportada en julio de 2011 por la Cooperativa de Trabajo La Nueva Unión Ltda. sobre cotización realizada por un consultor en seguros.

las prestaciones médico-farmacéuticas, las indemnizaciones por muerte accidental, por incapacidad total o parcial permanentes producto de un accidente, una compensación diaria de \$100 en caso de internación por accidentes (con topes de 30 días y una franquicia de 3) y, finalmente, un seguro por sepelio todo con topes que no superan los \$100.000. Como vemos, existe una verdadera y palmaria desproporción las prestaciones que brindan las ART y las que se obtienen con el seguro de accidentes, aún cuando el costo de esta última es susceptiblemente más elevado, en liso y llano perjuicio de los/as trabajadores/as de ERTs.

El segundo componente del SUSS al que los/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo se ven impedidos de acceder son las asignaciones familiares, el cual contempla las asignaciones por nacimiento o adopción, por casamiento, a la ayuda escolar anual y mensual por hijo e, incluso, a la Asignación Universal por Hijo (salvo en el caso de monotributistas sociales).

La tercera prestación del SUSS que se encuentra vedada a la que los/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo es la prestación por desempleo. Esta consiste en una prestación económica para trabajadores cuya relación laboral se haya regido por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y que se encuentren en situación legal de desempleo. El cálculo de la prestación se realiza a partir de los salarios cobrados durante los seis meses anteriores a encontrarse el trabajador en situación de desempleo. Los/as trabajadores/as cooperativistas no pueden así acceder a tal prestación en tanto revisten la calidad de monotributistas.

IV.2. Breve descripción del sistema jubilatorio argentino.

Corresponde ahora analizar el más trascendente, quizá, de los componentes del Sistema Unico de Seguridad Social para los/as trabajadores/as de Argentina, su sistema jubilatorio.

En el sistema integrado de jubilaciones y pensiones (SIPA) están comprendidas todas las personas mayores de 18 años que se desempeñen en actividades en relación de dependencia o en forma autónoma.

Los requisitos generales establecidos para poder acceder a una jubilación son: haber cumplido la edad de 65 años (hombres) o 60 (mujeres) y haber efectuado 30 años de aportes. Los aportes al sistema previsional son realizados en parte por el empleador y en parte por el trabajador, que representa un porcentaje del salario percibido por el trabajador. A partir de dichos aportes es que se calculará el monto de la jubilación que luego se percibirá, la cual se compone de un rubro fijo, llamado Prestación Básica Universal (PBU), y uno variable en función de los aportes realizados durante el período en actividad (PC y PAP).

La Prestación Básica Universal es una prestación que el Estado reconocerá a todos los incorporados al Sistema Previsional que cumplan con la edad jubilatoria y que acrediten por lo menos 30 años de servicio. Es una suma fija que se ajusta anualmente y a la que accederán todos aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en condiciones de jubilarse.

Por su parte, la prestación compensatoria se calcula tomando el 1,5% por cada año de servicios con aportes, o fracción mayor de seis meses, hasta un máximo de treinta y cinco años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, actualizadas y percibidas durante el período de ciento veinte meses inmediatamente

anteriores al cese en el servicio (si se encuentra en relación de dependencia) o sobre la categoría que revestía como trabajador autónomo (incluidos, como vimos, monotributistas).

De este modo, la jubilación a la que el trabajador tendrá derecho se verá determinada exclusivamente por los años de aportes que posea y por el sueldo bruto (sin considerar aguinaldos) que hubiere percibido durante los últimos diez de aquellos o de la categoría, como autónomo en la que estuviese inscripto.

Cabe mencionar también que la jubilación mínima se encuentra establecida y garantizada por ley, por lo que en caso de que al aplicar los cálculos expuestos la suma resultante fuese inferior a ese mínimo, existen mecanismos para ajustarla y alcanzar tal base.

V. La compleja problemática de los/as trabajadores/as de las ERTs en materia jubilatoria.

Al momento de analizar el perfil de los/as trabajadores/as que constituyen las ERT podemos notar que se trata mayoritariamente de trabajadores cuya condición de origen es la de asalariados, por lo que provienen de un empleo estable encontrándose en relación de dependencia formalmente reconocida en la empresa fallida. Otra característica de estos asalariados tiene que ver con los niveles de antigüedad de los/as trabajadores/as en las empresas, la antigüedad de ellos suele rondar los 10 años o más (Rebón, 2007).

En lo que hace al campo jubilatorio propiamente dicho, la formalización de la relación laboral implica encontrarse en un esquema de aportes jubilatorios cuyo monto es determinado por un porcentaje de su salario bruto.

Cuanto mayor sea la cantidad de años que un trabajador haya dedicado a una empresa, mayor deberá ser el salario, debido a que en los convenios colectivos de trabajo la antigüedad es un plus que incrementa el salario en función de un porcentaje que se va ampliando con el transcurso del tiempo en proporción al sueldo bruto. En el caso de las ERT, como mencionábamos, muchos de sus trabajadores contaban con una antigüedad importante en la empresa, lo que implica una base de cálculo mayor sobre la cual aplicar el porcentaje relativo a sus aportes jubilatorios.

Para ilustrar el impacto que tiene la antigüedad de un trabajador en los aportes previsionales, analicemos un caso simplificado de un trabajador cuyo sueldo básico es de \$ 1.200 pesos argentinos (equivalente a USD 300), donde su aporte jubilatorio es del 11% y el escalafón de antigüedad es el 1% del sueldo básico de su respectiva categoría, por mes, por cada año de antigüedad a partir del primer año de trabajo³. En el caso de un obrero sin antigüedad, su aporte jubilatorio será de \$132 pesos argentinos (equivalente a USD 33) mientras que un obrero que posee diez años de antigüedad aportará \$290,40 pesos

³Se ha tomado como base para el ejemplo simplificado el Convenio Colectivo de Trabajo 260/75 de los obreros metalúrgicos el cual dispone lo relativo al régimen de antigüedad en su artículo 27. Para visualizar el convenio: <http://www.guialaboralsrl.com/pdf/metalurgicos%20-260%2075.pdf>. La razón de tomar este convenio y no el de otra actividad reside en que el 23,41% de las ERT son metalúrgicas (ver tercer relevamiento Facultad Filosofía y Letras de la UBA, disponible en <http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe%20Relevamiento%202010.pdf>)

argentinos (equivalente a USD 72,60), o sea un 120% mas que aquél que no tenía antigüedad.

En el proceso de recuperación de la empresa, los/as trabajadores/as deben optar por una estructura legal que ampare dicho proceso, en el 94% de los casos, la elección se ha inclinado por la conformación de una cooperativa de trabajo (Programa Facultad Abierta 2010). Esto se debe a que en el año 2002 la Ley de Concursos y Quiebras – Ley 24.522- fue modificada incluyendo un artículo en donde se tomaba en consideración el pedido formal de un determinado número de trabajadores agrupados bajo la figura legal de cooperativas de trabajo para continuar con la explotación de la empresa quebrada⁴.

En este marco, esa opción obliga a los/as trabajadores/as a ingresar en un esquema de aportes distinto al que tenían en su condición de asalariados con una relación de dependencia formalmente reconocida, para pasar al sistema de aportes que se da en el llamado “monotributo”, como se explicitó en el apartado anterior.

Según la Administradora Federal de Ingresos Públicos el monotributo o sistema de régimen simplificado “*consiste en concentrar en un único tributo el ingreso de un **importe fijo**, el cual está formado por un componente previsional (Seguridad Social) y otro impositivo*”⁵.

El monto del importe fijo dependerá de distintos parámetros en los que deba categorizarse el contribuyente. En el caso de trabajadores de cooperativas de trabajo el parámetro a tener en cuenta serán los ingresos en concepto de retiros (ingresos por su trabajo personal en la cooperativa). Actualmente las categorías y los montos a pagar mensualmente son⁶:

Categoría	Ingresos Brutos anuales	Impuesto Integrado	Aportes al SIPA (aportes jubilatorios)	Aportes Obra Social	Total a pagar por mes
B	Hasta \$ 24.000	\$ 39	\$ 110	\$ 70	\$ 219
C	Hasta \$ 36.000	\$ 75	\$ 110	\$ 70	\$ 255
D	Hasta \$ 48.000	\$ 128	\$ 110	\$ 70	\$ 308
E	Hasta \$ 72.000	\$ 210	\$ 110	\$ 70	\$ 390
F	Hasta \$ 96.000	\$ 400	\$ 110	\$ 70	\$ 580
G	Hasta \$ 120.000	\$ 550	\$ 110	\$ 70	\$ 730
H	Hasta \$ 144.000	\$ 700	\$ 110	\$ 70	\$ 880

⁴Ver: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/74331/norma.htm> - Fecha de ingreso marzo 2011.

⁵ Ver: <http://www.afip.gov.ar/monotributo/> - Fecha de ingreso marzo 2011.

⁶ Ver: <http://www.afip.gov.ar/monotributo/categorias.asp> - Fecha de ingreso marzo 2011

I	Hasta \$ 200.000	\$ 1.600	\$ 110	\$ 70	\$ 1.780
---	------------------	----------	---------------	-------	-----------------

Fuente: AFIP

De la tabla anterior podemos observar como conforme aumenta el nivel de ingresos brutos anuales, el monto a ingresar por mes también se incrementa pero este aumento se debe al concepto impuesto integrado ya que los otros componentes del monotributo, a saber aportes al SIPA (que son los aportes jubilatorios) y aportes obra social se mantienen fijos.

Esto implica que en el esquema del monotributo no tiene importancia el monto que el trabajador perciba como ingreso para determinar el aporte jubilatorio ya que siempre será de \$110 pesos argentinos (equivalente a USD 27,50).

Para analizar el impacto que esto tiene, tomemos comparativamente a dos trabajadores que poseen un ingreso mensual de \$6.000 pesos argentinos (equivalente a USD 1.500) por mes, el trabajador que se encuentra bajo relación de dependencia realizará aportes jubilatorios proporcionales a su ingreso, en este caso por un monto de \$660 pesos argentinos (USD 165) por mes mientras que un trabajador de una cooperativa de trabajo con el mismo nivel de ingresos que el trabajador bajo relación de dependencia, aportará solamente \$110 pesos argentinos (equivalente a USD 27,50).

Como explicamos en la segunda parte de este trabajo, la estructura del sistema jubilatorio argentino, otorga dos prestaciones a cada persona en condiciones de jubilarse, una básica universal y otra compensatoria. Para acceder a la **prestación universal** se deben cumplir dos requisitos relacionados ellos con la edad y los años de servicio. El primero consiste en que los hombres deberán alcanzar la edad de 65 años y las mujeres 60 mientras que el segundo exige poseer 30 años de servicios con aportes computables. La **prestación compensatoria** será calculada en función a un promedio de los aportes de los últimos diez años realizados por el trabajador.

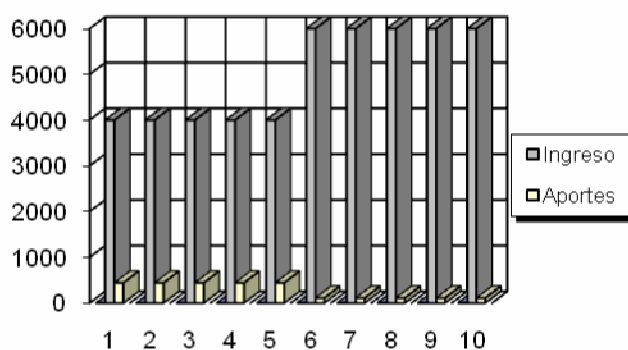
En el caso de los/as trabajadores/as de ERT que cumplan con los requisitos básicos para jubilarse, los aportes que realicen bajo la figura del monotributo serán de \$110 pesos argentinos (equivalente a USD 27,50) por mes independientemente del ingreso que haya tenido, por lo que al momento de realizar el cálculo jubilatorio para la prestación compensatoria sus años en el monotributo provocarán una merma del promedio de los aportes realizados, recibiendo una prestación compensatoria muy baja. Esto los pone en una situación de desventaja respecto a un trabajador bajo relación de dependencia ya que a un mismo nivel de ingresos el trabajador autogestionado se encontrará recibiendo una prestación complementaria menor.

Ilustraremos el impacto que tiene el sistema de cálculo de la prestación compensatoria en un trabajador de una ERT con aportes en los dos sistemas con un ejemplo ilustrativo y simplificado de la problemática,. Pensemos en un trabajador masculino que ha llegado a la edad jubilatoria de 65 años, trabajó bajo relación de dependencia 25 años y luego a través de un proceso de recuperación pasa a ser un trabajador autogestionado de una cooperativa de trabajo, cumpliendo los 5 años de aportes que le faltaban para jubilarse.

Mientras trabajaba bajo relación de dependencia el monto de su sueldo bruto era de \$4.000 pesos argentinos (equivalente a USD 1.000) por lo que realizaba aportes jubilatorios por un monto de \$440 pesos argentinos (equivalente a USD 110) mensuales. Como trabajador

autogestionado debe inscribirse en la categoría E del monotributo ya que sus retiros mensuales son por un monto de \$6.000 pesos argentinos (equivalente a USD 1.500), el aporte jubilatorio mensual que realizará será de \$110 pesos argentinos (equivalente a USD 27,50). A pesar de que el trabajador haya alcanzado de manera autogestionada un ingreso mayor que el que tenía bajo relación de dependencia, el aporte jubilatorio que realiza es menor, lo cual impactará dramática y directamente en la suma que percibirá al momento de jubilarse. Gráficamente, la relación ingreso – aportes jubilatorios de sus últimos 10 años de trabajo será:

Año	Ingreso	Aportes
1	4.000	440
2	4.000	440
3	4.000	440
4	4.000	440
5	4.000	440
6	6.000	110
7	6.000	110
8	6.000	110
9	6.000	110
10	6.000	110
Promedio		275



El ejemplo analizado, aunque simplificado, sirve para comprender las diferencias que generan los dos esquemas de aportes y como éstos impactan en los/as trabajadores/as de ERT.

Hasta la fecha no ha existido una solución para sortear las diferencias expuestas lo que implica que un trabajador autogestionado se encuentre en una situación de desventaja respecto a un trabajador bajo relación de dependencia.

VI. La percepción desde los/as trabajadores/as

Desde el punto de vista de los/as trabajadores/as, la cuestión previsional es uno de los temas de mayor relevancia al interior de la empresa recuperadas, dado el alcance y la sensibilidad de la problemática. Esto se deriva de que, parte de los/as trabajadores/as están próximos/as a jubilarse.

Para cubrir este aspecto, la Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA) creó un “Fondo compensador jubilatorio” cuyo objetivo es formar un fondo bajo el régimen de capitalización de aportes con el objeto de destinarlo a complementar los haberes jubilatorios de los/as trabajadores/as que se adhieran a éste.⁷ Similares soluciones se están pensando en algunas cooperativas gráficas de la provincia de Córdoba.⁸

Por su parte, la Red Gráfica Cooperativa ha convocado a diversos profesionales de las ciencias económicas y del derecho para pensar estrategias vinculadas a la temática, es por ello que han creado en el marco de la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo

⁷http://www.sitiosocial.com/MundoCooperativo/estilo/mc/articulo.php?id_articulo=296&id_revista=135&PH_PSESSID=9bbe15aacafbadd1598298f53e43bee9

⁸Entrevista a trabajador de cooperativa de trabajo de la provincia de Córdoba (07/2011)

(CNCT), organismo de tercer grado en el que se encuentra la mencionada Red, un área dedicada a estudiar la problemática previsional, en este marco se ha creado un cuadernillo explicativo de la situación actual y posibles “soluciones” de las experiencias recogidas, este cuadernillo sirve como disparador del debate aun pendiente⁹.

Un punto a mencionar, es que las estrategias mencionadas no han podido saltar hasta el momento, las situaciones particulares de algunas empresas o situaciones individuales, por ello las necesidad imperiosa de plantear una estrategias conjunta.

VII. Reflexiones finales

Por lo expuesto, se desprende que la situación de los/as trabajadores/as de ERT en lo que respecta al sistema previsional, no están comprendidas las particularidades del sector.

Una primera particularidad, es el tratamiento de estos/as trabajadores/as como “autónomos/as” cuando en realidad estamos hablando de experiencias asociativas y solidarias, cuya finalidad es la recuperación y mantenimiento de la fuente de trabajo.

Un segundo punto, está vinculado con las características propias de la población de las ERTs, que según información relevada por el Programa Facultad Abierta (2010), tiene una alta edad promedio (aproximadamente el 75% tiene más de 36 años y alrededor del 20% supera los 55 años de edad) de los/as trabajadores/as que participan del proceso de recuperación de empresas. Otros datos importantes revelados por este estudio muestran que desde la recuperación hasta el año 2010, un 22% se jubilaron y un 18% de los/as trabajadores/as falleció.

Un tercer punto, relacionado con el anterior, es que el grupo etario representativo en las ERTs tiene una significativa trayectoria laboral. Esto significa que, en muchos casos, existen aportes previsionales acumulados previamente, generalmente realizados durante el desarrollo de actividades bajo relación de dependencia. Este último aspecto se complejiza aún más ya que en algunos casos los aportes no fueron suficientes porque no se han realizado, tanto por el patrón como por los/as trabajadores/as cooperativizados, lo cual es conocido muchas veces por el trabajador al momento de pretender dar inicio a sus trámites jubilatorios. Si se observan los aportes por parte del “patrón” y, posteriormente, bajo el régimen de monotributo, la perspectiva no es mucho más alentadora dado que la mixtura de los distintos aportes repercuten de manera negativa en el monto jubilatorio total que recibirá el trabajador de ERT autogestionadas.

Por otra parte, deberá considerarse que la situación previsional de los/as trabajadores/as referida y la de aquellos que ingresan al mercado laboral por intermedio de una ERT o bien que debido a su edad poseen una larga vida laboral por delante. Ello, puesto que cualquier solución al conflicto deberá brindar una respuesta satisfactoria a ambas disímiles situaciones, sin que menoscabe los derechos de los “mayores” como así tampoco sean poco atractivas para los/as trabajadores/as más jóvenes.

En este sentido, entendemos que es imperiosa la necesidad de ensayar propuestas concretas que resuelvan la problemática previsional que aqueja a este sector, dado que es uno de los aspectos que fortalece y puede hacer sostenible al sector.

⁹Entrevista a Plácido Peñarrieta, presidente de la Red Gráfica Cooperativa (09/2011)

Al analizar las posibilidades que existen en el marco normativo actual, ya sea recategorizando o asimilando a los/as trabajadores/as de ERS a la de otras actividades que poseen regímenes previsionales especiales (como estibadores portuarios o bancarios), creando una caja previsional propia del sector o bien utilizando los mecanismos existentes para que los/as trabajadores/as puedan efectuar aportes complementarios, no hemos enfrentado a una disyuntiva difícil de superar.

Es que ante cualquiera de los supuestos examinados se tornan inviables en atención a la virtual imposibilidad económica de efectuar mayores aportes en virtud de la economía de subsistencia que atraviesan la mayorías de las ERS o la necesidad de que el estado subvencione los mayores emolumentos que debería ingresar los/as trabajadores/as al sistema previsional. Si bien esta última solución aparenta ser la más idónea, en la actualidad el movimiento de recuperadas carece de la fuerza necesaria debido a la coyuntura política nacional y a factores endógenos del movimiento que exceden el análisis del presente trabajo, como para lograr su implementación.

Tampoco deberá dejarse de lado la imposibilidad de acceder a las asignaciones familiares establecidas para trabajadores en relación de dependencia como la de contratar seguros de accidentes laborales, a la magra jubilación que percibirán los/as trabajadores/as se termina de completar el desolador panorama actual del sistema de seguridad social y que se adiciona a las enormes dificultades también verificables de poder acceder a líneas de crédito o a obtener la efectiva expropiación de la empresa, entre otras.

De todo lo expuesto, se desprende que la situación de los/as trabajadores/as de ERTs en cuanto al SUSS no se encuentra contemplada por el sistema normativo actual y que resulta imperativo buscar alternativas que contemplen las variadas circunstancias externas e internas del sector. Para lograr tal objetivo deberá comenzar por generarse una categoría autónoma de ERS, que contemple sus particularidades y que incluya el concepto de “autogestión” y de “empresa recuperada”, debiendo por ello iniciarse con urgencia serios debates entre los diferentes actores, que incluya tanto la participación de profesionales técnicos y a la administración pública, como a los propios trabajadores que día a día son los que sufren los vericuetos y contradicciones de la legislación nacional.

VIII. Bibliografía

DÁVALOS, Patricia y PERELMAN, Laura (2006). “Respuestas al neoliberalismo en Argentina: el fenómeno de la recuperación de empresas”, en Política y Cultura n° 24, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

ITZIGSOHN, José (2009). “La Gestión Democrática del Trabajo”, en Revista OSERA/IIGG/FSOC/UBA. Disponible en: <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/ItzigsohnEEUU.pdf> (Fecha de ingreso diciembre 2010)

LUCITA, Eduardo (2009). “Empresas bajo gestión obrera: la crisis como desafío”, en Revista OSERA/IIGG/FSOC/UBA. Disponible en: <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/dossier/LUCITA.pdf> (Fecha de ingreso diciembre 2010)

PÉREZ, Daniel (2004). “Las cooperativas de trabajo y el monotributo”, en Revista Jurídica Argentina. Buenos Aires, Volumen: 2004-F.

PROGRAMA FACULTAD ABIERTA (2010), *LAS EMPRESAS RECUPERADAS EN LA ARGENTINA. 2010: Informe del Tercer Relevamiento de Empresas Recuperadas por sus trabajadores*, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, Secretaría de Investigación/Secretaría de Extensión Universitaria, Buenos Aires. Disponible en: <http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe%20Relevamiento%202010.pdf>

REBÓN, Julián (2007). *La empresa de la autonomía. Trabajadores recuperando la producción Buenos Aires*, Ediciones Picaso, Ciudad de Buenos Aires.

REBÓN, Julián y SALGADO, Rodrigo (2008). “Transformaciones emergentes del proceso de recuperación de empresas por sus trabajadores”, en LabourAgain, International Institute of social History. Disponible en: www.iisg.nl/labouragain (Fecha de ingreso diciembre 2010)

RUGGERI, Andrés (comp.) (2009). *Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina*, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires, Programa Facultad Abierta, Buenos Aires.

WELLER, Jürgen. “Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina”, en Revista Nueva Sociedad No 232, marzo-abril de 2011. Disponible en: http://www.nuso.org/upload/articulos/3761_1.pdf (Fecha de ingreso abril 2011)