

Seguridad social y Empresas Recuperadas por sus Trabajadores. Problemáticas en Argentina

Iliana Irupé Fernandez Vilchez. Estudiante de la Facultad de Derecho (UBA) y de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA); Integrante del cuerpo docente de la Cátedra “Universidad, Territorialidad y Economía Solidaria” - Facultad de Filosofía y Letras (UBA).

María Eleonora Feser. Contadora Pública Nacional por la Facultad de Ciencias Económicas (UBA); Abogada por la Facultad de Derecho (UBA); Docente de la Universidad Nacional de Moreno; Asesora de organizaciones sociales.

Valeria Mutuberría Lazarini. Economista por la Facultad de Ciencias Económicas (UBA); Magíster en Economía Social por el ICO/UNGS; Candidata a Dra. en Antropología Social por la UNSAM/Becaria CONICET; Asesora de organizaciones sociales.

Facundo Ureta. Abogado por la Facultad de Derecho (UBA); Asesor de organizaciones sociales.

I. Introducción

En Argentina, las modalidades y condiciones de trabajo se fueron transformando con la implementación de las políticas neoliberales, que derivaron en la pérdida de los beneficios y derechos de los trabajadores conquistados históricamente.

En este marco, se han desarrollado con más fuerza modalidades de trabajo colectivos autogestionados, entre ellos, la recuperación de empresas por parte de sus trabajadores (ERTs).

Dado el crecimiento y consolidación de las ERTs a lo largo de los últimos años, el presente artículo pretende analizar la problemática de seguridad social que alcanza a estas experiencias, así como también, cómo se diferencian respecto al trabajado bajo relación de dependencia regularizado.

Para ello, el artículo se divide en cinco partes. La primera plantea brevemente el contexto en el que surgen las empresas recuperadas y las principales problemáticas que alcanzan al sector. La segunda parte, describe brevemente el sistema previsional argentino. La tercera, aborda la problemática jubilatoria en las ERTs. En la cuarta y última, exponemos las reflexiones finales y posibles propuestas para atender la problemática jubilatoria.

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

Las políticas neoliberales de ajuste estructural trajeron aparejado la retracción del empleo bajo

relación de dependencia, aumento del desempleo, deterioro de las condiciones de trabajo y de los ingresos de los trabajadores, y por ende, de la calidad de vida de la población. A esto se sumó la “desregulación del mercado de trabajo” o “flexibilización laboral”, que significó la precarización aún mayor de las condiciones de trabajo y el desamparo de los trabajadores.

En el año 2001, la crisis económica, social y política, empeora la situación de los trabajadores. La pérdida de la fuente de trabajo, derivó en el aumento de las actividades de autoempleo/ cuentapropismo y experiencias autogestionadas que generan ingresos para la subsistencia de la familia. Entre estas modalidades se destacan la recuperación y autogestión de las empresas, que fueron vaciadas y cerradas en manos del capital privado.

Inicialmente, la recuperación como estrategia de conservación de los puestos de trabajo se pensó como una acción coyuntural que respondía a las condiciones generadas por la crisis de 2001. Pero con el paso de los años, la recuperación comenzó a visualizarse como una estrategia “alternativa” frente al cierre, quiebre o incumplimientos de los contratos de trabajo. En este marco, es interesante reflexionar si las ERTs pueden pensarse como *un polo alternativo a la economía del capital*, entendida como una respuesta no capitalista en condiciones de hegemonía de este modo productivo (Rebón y Salgado, 2008).

Si bien, inicialmente los trabajadores adoptan la opción de ERT autogestionaria no por convicción ideológica sino como resultado de un proceso de defensa del trabajo; a medida que se desarrolla el proceso de recuperación y puesta en marcha de las actividades, en muchos casos se van generando otras relaciones y discusiones al interior de las organizaciones, que a veces trascienden hacia el exterior, aspectos que derivan en reflexiones sobre el modo de producción, la propiedad de los medios de producción, la relación con el Estado, la relación con otras experiencias similares, etc.

Esto nos 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 trabajadores.

El desarrollo de estas prácticas problematiza algunos aspectos, como ser: 1. las diferencias entre modalidades autogestivas y las formas de organización del trabajo asalariado fabril, idea relacionada directamente con el trabajo sin patrón/trabajo asalariado y el proceso de desmercantilización de la fuerza de trabajo; 2. cuáles son los procesos de democratización al interior de las ERTs, como prácticas que intentan quebrar las “jerarquías” al interior; 3. desarrollo de capacidades por parte de los

trabajadores que contribuyen a la preservación de las unidades productivas, con ello no sólo se trata de ocupar y resistir, sino también de producir, vender, cobrar y pagarse a sí mismos, a través de una comprensión integral del proceso productivo – administrativo; 4. la tensión existente en relación a la propiedad de las maquinarias cuando los trabajadores toman la decisión de recuperar su fuente de trabajo, la ocupación y posterior puesta en funcionamiento de la producción; 5. el desarrollo de actividades no productiva/no mercantiles (centros culturales, bachilleratos populares, escuelas técnicas y centros de formación de oficios, bibliotecas, comedores populares, etc.), relacionadas con la comunidad (Lucita, 2009; Rebón y Salgado, 2008).

Como se puede observar, las problemáticas que alcanzan a las ERTs son diversas y 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 trabajadores y la sociedad en su conjunto (Rebón y Salgado, 2008).

El avance de las ERTs aborda un tema clave que es el proceso de traspaso desde el trabajo asalariado al trabajo autogestionario. Este aspecto no solamente alcanza a los trabajadores y sus lógicas de acción, sino que interpela a los instrumentos legales y tributarios que regulan las modalidades de trabajo.

En relación a este último punto, existen diversas dificultades en el desarrollo cotidiano de las ERTs entre las que podemos mencionar, la falta de normativa específica que las regule y la falta de un sistema de seguridad social que se adecue a la realidad de los trabajadores.

Dado lo expuesto, entendemos que es necesario mencionar las diferencias existentes entre el trabajador autogestionado y el trabajador bajo relación de dependencia.

La noción de trabajador autogestionado no tiene un sentido unívoco, sino todo lo contrario, es una categoría que ha sido blanco de debate. En este sentido, y teniendo en cuenta la relevancia de las categorías en el momento de plantear propuestas que se adecuen a las necesidades de los trabajadores, se propone debatir esta categoría en tres niveles.

Un primer nivel refiere al debate político – ideológico de los sentidos asociados al “trabajador autogestionado”, es decir, cómo 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 trabajadores que no se encuentran desarrollando actividades laborales bajo relación de dependencia.

Un segundo nivel se relaciona con aspectos jurídicos, entendiendo que hay un debate que debe

hacerse en torno a cómo la categoría de “trabajador autogestionado” puede incluirse en el actual marco normativo y mediante qué tipo de normas o complejo normativo incorporarse. Este aspecto representa un importante desafío, dado que invita a pensar cuáles son las cualidades o como se caracteriza al “trabajador autogestionado” para no quedar fuera de una ley o ser mal interpretada su figura, al punto de 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” inmerso en 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 trabajadores; donde las actividades no sólo refieren al proceso productivo material, sino un proceso complejo de trabajo que implica organizar el trabajo, actividades de gestión y administración, toma de decisiones, compras de insumos, atención a clientes, comercialización, etc.

Los aspectos mencionados dan cuenta que el “trabajador autogestionado” actúa en un marco complejo de análisis, atravesado por un contexto social, histórico, político y cultural que no le es ajeno. En este sentido, a continuación presentaremos la problemática de los trabajadores de las ERTs en lo que respecta a la seguridad social.

III. Sistema único de seguridad social argentino (SUSS)

III.1. Generalidades y categorización de trabajadores de ERTs.

Como hemos referido anteriormente, uno de los mayores conflictos a los que se enfrentan las ERTs, es la inexistencia de un marco normativo específico que regule su actividad; como así también carecen de instrumentos legales las cooperativas de trabajo, forma jurídica que adoptaron la mayoría de las ERT por imperativo legal; circunstancia que se corrobora en materia de seguridad social. Por este motivo, antes de analizar la problemática concreta de los trabajadores autogestionados, describiremos sintéticamente el actual sistema de seguridad social en la Argentina y su aplicación a la modalidad de trabajo autogestionado.

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 está a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y se encuentra financiado con los recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales de los trabajadores en actividad así como de los empleadores, además de ciertos impuestos recaudados a tal fin.

Para poder acceder al SUSS los trabajadores deben realizar aportes periódicos que, en el caso de los trabajadores 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, en la década de los noventa 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 –INAES-, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación) pueden 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).

Cada trabajador debe inscribirse en una categoría determinada del Monotributo conforme a diferentes pautas. En el caso de los trabajadores autogestionados el parámetro que debe ser tomado es el monto de retiros que recibe por parte de la cooperativa en el año. El monto de los retiros incidirá en la categoría en la que está inscripto el trabajador, si los retiros aumentan, el monto total del monotributo aumentará porque sube de categoría. Sin embargo, dicho aumento sólo se debe al componente impositivo y no a los correspondientes al sistema previsional, que quedan fijos. Para ilustrar este aspecto, se desarrollará y analizará un ejemplo en el apartado IV.

Cabe destacar en este punto que la ley permite a los trabajadores de cooperativas de trabajo debidamente inscriptas ante el INAES acceder al llamado “monotributo social”, régimen similar al Monotributo pero que se diferencia en tanto el monotributista social sólo abona cincuenta por ciento

del aporte correspondiente a la obra social y el resto de las prestaciones son subsidiadas por el Estado Nacional.

III.2. Componentes del SUSS: seguros de riesgos de trabajo, asignaciones familiares y seguro de desempleo.

Se observa que bajo el régimen del Monotributo, donde se inscriben obligatoriamente los trabajadores de las cooperativas de trabajo, sólo se puede acceder 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 trabajadores 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 su 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. Los costos de estos seguros son sustancialmente elevados en relación a los que prestan las ART teniendo en cuenta que las prestaciones que otorgan 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 mas \$0,60 ctvs¹) mientras que una cooperativa de trabajo cuyo retiro de asociados mensual ronde el mismo monto,

¹ Según 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.

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, las 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 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 trabajadores de ERTs.

El segundo componente del SUSS al que los trabajadores 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 a la que los trabajadores de cooperativas de trabajo se ven vedados de acceder es la prestación por desempleo, la cual es 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 trabajadores cooperativistas no pueden así acceder a tal prestación en tanto revisten la calidad de monotributistas.

III.3. Breve descripción del sistema jubilatorio argentino.

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

Expuesta someramente las categorías del sistema, cabe analizar cómo funciona el sistema jubilatorio en la Argentina. 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 trabajadores 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.

IV. La compleja problemática de los trabajadores de las ERTs en materia jubilatoria

Al momento de analizar el perfil de los trabajadores que constituyen las ERTs podemos notar que se trata mayoritariamente de trabajadores cuya condición de origen es la de asalariados, provenientes de un empleo estable bajo relación de dependencia formalmente reconocida en la empresa fallida. Otra característica de estos asalariados tiene que ver con los niveles de antigüedad de los trabajadores 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 tal como fue descripto en el punto anterior.

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 ERTs, como mencionamos, 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.

En el proceso de recuperación de la empresa, los trabajadores 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). En este marco, esa opción obliga a los trabajadores a ingresar en un esquema de aportes distinto al que tenían en su condición de asalariados con una relación de dependencia formalmente reconocida, que se denomina “monotributo”, como se explicitó en el apartado anterior.

Según la Administradora Federal de Ingresos Públicos (AFIP), 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”*³.

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 son⁴:

Categoría	Ingresos Brutos anuales	Impuesto Integrado	Aportes al SIPA (aportes)	Aportes Obra Social	Total a pagar por mes
-----------	-------------------------	--------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------

³ Ver: <http://www.afip.gov.ar/monotributo/> - Fecha de ingreso marzo 2011.

⁴ Ver: <http://www.afip.gov.ar/monotributo/categorias.asp> - Fecha de ingreso marzo 2011

			jubilatorios)		
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
I	Hasta \$ 200.000	\$ 1.600	\$ 110	\$ 70	\$ 1.780

Fuente: AFIP (información actualizada a julio de 2011)

De la tabla anterior podemos observar que conforme aumenta el nivel de ingresos brutos anuales, el monto a ingresar por mes también se incrementa, aunque este aumento se debe al concepto de impuesto integrado y no a los otros componentes del monotributo (aportes jubilatorios y obra social), que se mantienen fijos.

Esto implica que en el esquema del monotributo no tiene importancia el monto que el trabajador perciba como ingreso, puesto que su aporte jubilatorio siempre será de \$110 pesos.

Para analizar el impacto que esto tiene, tomemos comparativamente a dos trabajadores que poseen un ingreso mensual de \$6.000 pesos 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 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.

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, mientras que 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 trabajadores de las ERTs que cumplan con los requisitos básicos para jubilarse, los aportes que realizan bajo la figura del monotributo serán de \$110 pesos 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.

Así, a pesar de que un trabajador alcance de manera autogestionada un ingreso mayor que el que tenía bajo relación de dependencia, el aporte jubilatorio que realiza es menor, lo cual impactará en forma negativa en la suma que percibirá al momento de jubilarse.

Hasta la fecha no ha existido una solución para sortear esta problemática, aspecto que implica que un trabajador autogestionado se encuentra en una situación de desventaja respecto a un trabajador bajo relación de dependencia.

V. Reflexiones finales y posibles propuestas

Como ha quedado en evidencia, la falta de una regulación específica que contemple la situación de los trabajadores autogestionarios y las particulares del movimiento de ERTs han llevado a que, entre otros conflictos, los trabajadores de ERTs encuentren serios problemas para acceder a los derechos de la seguridad social. A continuación expondremos algunas propuestas sobre posibles modificaciones al sistema vigente en materia previsional, con el objetivo de que sirvan de disparador para futuros debates.

Sin embargo, es preciso destacar que cualquier modificación requiere de voluntad política tendiente a favorecer a este sector productivo e, incluso, en muchos casos una modificación legislativa, con las dificultades que ello acarrea. Tal sería el caso de los seguros por riesgos del trabajo, puesto que en tanto no se modifique la ley que regula la actividad de las ART, ellas no podrán emitir pólizas a favor de trabajadores de ERTs, por los motivos arriba expresados.

La primera propuesta, que posee la facilidad de no requerir una importante modificación del sistema previsional actual en tanto utilizaría las herramientas del monotributo disponibles, sería la admisión de un aporte voluntario mensual que realizaría cada trabajador. Vale aclarar que el aporte voluntario solo se refiere al componente jubilatorio del monotributo.

Actualmente, cuando se hace un aporte que excede lo que se debería haber pagado (sea en cualquiera de los tres componentes), el sistema de la AFIP arroja un crédito a favor del trabajador a fin de aplicarlo a una deuda futura o actual del contribuyente (por ejemplo, podría usar ese saldo a favor para pagar el monotributo del mes siguiente). Lo que se propone, es que este pago en exceso, al momento de tramitar la jubilación, sea tomado por la ANSES como aportes voluntarios en el SIPA que pasarían a formar parte del cálculo de los últimos 10 años de cotizaciones para cuantificar el monto de la

jubilación. La propuesta analizada tiene el inconveniente de que a nivel recaudatorio los ingresos en exceso de cada categoría van a una cuenta especial que no es utilizada por ANSES quitándole el elemento solidario al sistema, aunque puede ser superada si se readecuan las herramientas que ya posee la ANSES.

La segunda alternativa es que en el caso de trabajadores de ERTs se consideren como base del cálculo jubilatorio los 10 mejores años de aportes actualizados realizados por el trabajador y no los últimos diez. Vale aclarar que para esto deberían actualizarse seriamente, mediante un coeficiente que refleje adecuadamente los cambios en el poder adquisitivo de la moneda, los aportes realizados por el trabajador en cada momento de su vida laboral hasta la fecha en que se esté realizando la evaluación. Esta posibilidad requeriría la modificación de la ley 24.241 o la creación de una ley específica para trabajadores de ERTs.

Similar a la anterior, resultaría que la ANSES utilice como base del cálculo los diez últimos años de aportes realizados por el trabajador bajo relación de dependencia y no los últimos diez. Es decir, se evitarían computar aquellos años en los que se hubiera aportado como monotributista. También deberán actualizarse los montos de dichos aportes.

La cuarta propuesta está orientada a tomar como base jubilatoria el sueldo correspondiente a la categoría del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad o rama que al trabajador le hubiera correspondido en caso de haber seguido en la relación de dependencia, antes del ingreso a la cooperativa de trabajo. Esta debería funcionar de forma complementaria y **opcional**, es decir que sea el cooperativista quien puede optar por esta modalidad en caso de que le sea más beneficiosa. Con esta fórmula, se respetarían los beneficios jubilatorios con los que contaba el trabajador por rama de actividad.

La quinta alternativa, está dado por mantener el régimen previsional actual, pero con subsidios del estado. Esta alternativa está pensada para que los trabajadores, que así lo consideren, continúen en la misma estructura que tenían cuando estaban bajo patrón. Dentro de este esquema, la estructura de aportes es la siguiente. En la actualidad, los trabajadores aportan el 17% de su sueldo en cargas sociales, mientras que el patrón hace lo propio con un 26%. Nuestra propuesta reside en que los trabajadores continúen ingresando mensualmente el 17% de lo que denuncien como retiro y que el 26% sea contribuido por el estado. Sin embargo, a los fines de garantizar que el Estado solo subsidie a aquellas personas más necesitadas y no a aquellas que estén en condiciones de pagar toda la carga, podría fijarse un tope de retiro que al ser superado el trabajador deba aportar un porcentaje superior de su retiro y el estado uno menor. Respecto de las asignaciones familiares debería encontrarse algún mecanismo de

información y de pago de las mismas, pudiéndose determinar a la cooperativa como sujeto informante e intermediario en el pago. En cuanto a las ART, se necesitaría aún de la reforma legislativa.

Finalmente, la última de las posibilidades la constituye a creación de un “fondo compensador”, es decir un fondo que funcione bajo un régimen de capitalización de aportes destinado a complementar los haberes jubilatorios. Actualmente, la Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA), conformó una mutual que gestiona el fondo compensador antes mencionado, quienes forman los órganos directivos de esta mutual son los asociados a cooperativas que integran dicha federación. Bajo este sistema, los adherentes realizan aportes cuyo monto varía según la cuota o módulo elegido. Al llegar a la edad jubilatoria, el adherente al fondo recibirá su jubilación correspondiente más una renta de este fondo que variará según los años aportados y el monto aportado.

En el plan existen dos etapas claramente diferenciadas: una de ahorro, formada por la integración de aportes mensuales y una pasiva, que se inicia con la jubilación y termina cuando se percibe todo el dinero de la cuenta individual de capitalización. Según este plan existen cuatro módulos o “cuotas de aportes” mensuales en la etapa de ahorro, cuyos aportes varían. Este sistema posee un parte solidaria ya que el 90% de lo aportado va a la Cuenta de Capitalización Individual (CCI), pero el 10% restante va al Sistema Solidario de Reparto (SSR). De esta manera los que menos ganan pueden aumentar su ingreso en función del SSR ya que se reparte en forma igualitaria y permanente. Pueden establecerse un plazo mínimo y máximo en la etapa pasiva, como así también el funcionamiento en caso de fallecimiento, incapacidades permanentes, etc. Por la naturaleza del fondo, el beneficio que pueden tener los trabajadores queda sujeto a las oportunidades de inversión que ofrece el mercado y posibilidades que disponga quien administre el fondo de acuerdo a los principios de diversificación del riesgo. Otro aspecto que debe tenerse en cuenta, es que el aporte a este fondo no libera al trabajador del pago del monotributo o del monotributo social.

Las ideas expuestas son propuestas que intentan dar respuesta a la problemática que se desarrolló a lo largo del artículo, sin embargo ellas no están cerradas, sino que las compartimos para que sean debatidas y evaluadas en tanto sus posibilidades de realización como en la conveniencia de llevarlas adelante (todas registran extremos favorables y desfavorables). No queremos dejar de mencionar que el presente artículo es resultado de un trabajo conjunto que se viene desarrollando en distintos espacios donde los trabajadores de las ERTs han manifestado su preocupación por revertir las actuales condiciones de precariedad de sus actividades laborales.

REFERENCIAS

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

Pérez, D. G. (2004). "Las cooperativas de trabajo y el monotributo", La Ley, Revista Jurídica Argentina, Volumen: 2004-F, Buenos Aires;

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

Rebón, J. y Salgado, R. (2008). "Transformaciones emergentes del proceso de recuperación de empresas por sus trabajadores", en LabourAgain, Internacional Institute of social History. Disponible en: www.iisg.nl/labouragain (Fecha de ingreso diciembre 2010);

Ruggeri, A. (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.