



Universidad Nacional de Mar del Plata



Universidad de Buenos Aires



Università di Bologna



Universidad Nacional de General Sarmiento



Organización Internacional del Trabajo

Red Académica para el Diálogo Social

“¿Trabajo Decente sin empleo?”

El caso de una empresa recuperada por sus trabajadores”

LIC. LETICIA POGLIAGHI

JUNIO, 2005

1. Introducción	Pág. 2
1.1 Objetivos	Pág. 3
1.2 ¿Por qué estudiar una fábrica recuperada por sus trabajadores?	Pág. 4
1.3 Metodología utilizada	Pág. 6
2. La Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada, Trabajo Decente y Desarrollo Local	Pág. 7
2.1 La Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada	Pág. 7
2.2 La Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada y el territorio	Pág. 12
2.3 Trabajo decente en la Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada	Pág. 13
2.4 Indicadores de Trabajo Decente	Pág. 16
3. Hacia un concepto de Trabajo Decente para todos	Pág. 24
4. Bibliografía	Pág. 26

1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve desde hace años la expansión del Trabajo Decente a todos los países miembros, y a todos aquellos espacios en donde se desarrolla una actividad laboral (Somavía, 1999). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina ha adoptado este concepto como motor de las políticas a implementar frente a la problemática de las altas tasas de empleo no registrado, precario, informal e incluso frente al desempleo.

Contamos con múltiples definiciones y formas de interpretación del concepto de Trabajo Decente. Entre ellos, si tomamos un documento elaborado por el Departamento de Integración de Políticas de la OIT, podemos establecer que el Trabajo Decente incluye los derechos en el trabajo, en el empleo, la protección y el diálogo social basado en la libertad sindical (Egger, 2002).

Precisamente una de las situaciones que afronta nuestro país, problemática para quienes buscan regularlas, es la extensión de diversas formas de inserción laboral que escapan al concepto de empleo, entendido como trabajo asalariado, seguido tanto por la OIT como por la legislación argentina.

En este sentido, el objetivo de nuestra investigación es explorar una de estas nuevas formas de inserción laboral: la de los trabajadores de las empresas “recuperadas”. Pretendemos relacionar el concepto de Trabajo Decente con un espacio laboral “no convencional”¹ y las características que éste presenta.

Para ello, hemos escogido una fábrica metalúrgica recuperada por sus trabajadores, denominada Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada (COTRAVE), ubicada actualmente en Berisso, localidad próxima a la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires.

¹ Entendemos por no convencional a aquella forma laboral que no se corresponde con el empleo formal, es decir, donde no existe la relación contractual empleador-trabajador, donde este último pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de un salario y los beneficios garantizados por la legislación, y donde se presenta una subordinación en la organización del trabajo del segundo con respecto al primero (Palomino, 2001).

El marco económico, político y social en el que surgen estas experiencias es conocido, y no nos referiremos a él en detalle. Sólo deseamos reparar en algunas de las características que ese marco imponía, por la importancia que representa para el nacimiento de estas empresas. La apertura al comercio de externo, la desregulación de bienes, servicios y mercados laborales, la liberalización de los mercados de capital, el ajuste fiscal basado en la reducción del Gasto Público y el fin de la “política industrial” con una concentración en la gestión macroeconómica (Portes y Roberts, 2004)², fueron las principales políticas estatales que llevaron al cierre de numerosas empresas con su consiguiente impacto en el aumento del desempleo y de la pobreza.

En mayo de 1997, año en que se produce la recuperación de la fábrica objeto de nuestro estudio por parte de sus trabajadores, la tasa de desempleo se encontraba en 16.10%³ para los conglomerados urbanos de todo el país, con índices superiores para la zona donde se encontraba y donde se encuentra actualmente ubicada COTRAVE.

1.1 Objetivos

En primer lugar, nos proponemos reconocer las características particulares de esta empresa en cuanto a su historia, las relaciones de trabajo presentes en la misma y su relación con otros actores sociales.

Estudiaremos luego las relaciones de la empresa con el territorio en el cual se encuentra y encontraba inmersa anteriormente, y si los apoyos que obtuvo COTRAVE tuvieron que ver con una iniciativa de Desarrollo Local.

En tercer lugar, a partir de la definición de ciertos indicadores, evaluaremos la existencia o no de los componentes del Trabajo Decente declarados por la OIT.

Por último, en caso de ser necesario, propondremos nuevas categorías para evaluar y propiciar el Trabajo Decente en la empresa COTRAVE, y por extensión, a otras

² Si bien estos autores no se refieren específicamente al caso argentino, sino a América Latina en general, las categorías que utilizan son perfectamente aplicables a nuestro país.

³ Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Medición de la Encuesta Permanente de Hogares Puntual.

fábricas recuperadas por sus trabajadores o cooperativas de trabajo que presenten características comunes a la misma.

1.2 ¿Por qué estudiar una empresa recuperada por sus trabajadores?

Aclaremos en primer término, que consideramos que una empresa es “recuperada por sus trabajadores”, cuando habiendo pasado por un proceso de concurso, quiebra, vaciamiento o abandono por parte de sus antiguos dueños, todos o algunos de sus trabajadores toman posesión de la misma, restablecen su funcionamiento y reinician la producción. La mayoría de estas empresas adopta la figura legal de cooperativa de trabajo como medio para adquirir su tenencia, explotarla económicamente y organizar la gestión y el trabajo.

En el año 2002 comenzamos a investigar⁴ lo que en ese momento fue un fenómeno de alta visibilidad e impacto en las instituciones y la opinión pública en una época de profunda crisis económica, política y social. Si bien los casos de recuperación ya habían comenzado en la década anterior, como es el caso de la empresa objeto de nuestro estudio, es a partir de la crisis de diciembre de 2001 que adquieren visibilidad pública y el número de las mismas se comienza a incrementar de manera considerable.

Esta temática ha venido siendo objeto de observación por parte de investigadores, estudiantes, periodistas, intelectuales y algunos trabajadores han exteriorizado sus experiencias en materiales escritos. Han sido filmados videos documentales que narran sus historias, e incluso una escritora y periodista extranjera ha filmado una película que muestra las vivencias de algunos trabajadores que participaron de la recuperación de sus empresas. Abundan en Internet notas periodísticas y de opinión sobre la cuestión. El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires por su parte ha realizado una publicación donde se relatan los casos de algunas de las empresas localizadas en la misma.

⁴ Investigación de cátedra de la materia Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires “El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas por sus trabajadores”, publicado en la Revista Sociedad Núm. 20/21 - Facultad de Ciencias Sociales – UBA. En la actualidad, el estudio se encuentra en curso dentro del Proyecto UBACYT “La economía social y las nuevas formas de gestión en la reconfiguración de las relaciones de trabajo en la Argentina”.

En estos estudios y debates, existe un cierto consenso en reconocer a los trabajadores de las empresas recuperadas como nuevos actores sociales. El interrogante que colocamos en esta investigación es en qué medida estos trabajadores pueden ser incorporados en las dimensiones que integran las diversas condiciones e institutos del Trabajo Decente. Es decir, actores que, al igual que los considerados tradicionalmente por la OIT, integran colectivos susceptibles de ser incorporados dentro de las políticas impulsadas por dicha institución y de los estándares de Trabajo Decente establecidos.

A través del estudio exploratorio previamente realizado, podemos inferir que gran parte de estas fábricas se encuentra en un espacio laboral que no se corresponde con el empleo formal, ni con el informal propiamente dicho. Por un lado, los trabajadores no cuentan con un empleador ni con la estabilidad, salario y beneficios que brinda un contrato de trabajo. Por el otro, al estar registradas como cooperativas de trabajo, no serían ilegales, que sería una posible característica de una actividad informal, por el contrario esta forma jurídica les otorga la autorización necesaria para poder operar. Sin embargo, la situación de carencia de derechos laborales tanto individuales como colectivos, y la condición de desprotección social, en la mayoría de los casos analizados, acerca a sus socios a aquellos que se desempeñan en un puesto de trabajo informal⁵.

Por lo tanto, este tipo de empresas es un caso especial que merece ser considerado tanto por su visibilidad pública, como por su especificidad, aunque pese a sus particularidades, presenta características comunes con otros espacios de inserción laboral.

⁵ No existe una definición única y consensuada del concepto “informalidad”, pero tomamos aquí la consideración de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2002 donde se precisó como un puesto de trabajo informal al correspondiente a una empresa informal cuya relación de empleo no se encuentra sujeta a la legislación laboral habitual y al pago de impuestos, y no disfruta de protección social o de derecho a ciertas prestaciones laborales, porque los puestos de trabajo o trabajadores no están declarados; porque el trabajo es ocasional o de corta duración; las horas de trabajo y los salarios se encuentran por debajo de un cierto umbral; el empleador es una persona no registrada o una persona en un hogar; o el lugar de trabajo está fuera de las instalaciones de la empresa del empleador o del cliente.

El análisis de este caso permitirá distinguir, por un lado, el desarrollo de las condiciones que componen el concepto de Trabajo Decente en una empresa recuperada por sus trabajadores y, por otro lado, vincular los procesos productivos, de destrucción o de generación de puestos de trabajo con instancias de participación, diálogo y colaboración entre sociedad y Estado, importantes tanto para la expansión del Trabajo Decente como para el desarrollo local y nacional.

Consideramos que un análisis exhaustivo de las relaciones laborales que se generan hacia dentro de una empresa recuperada, permitirá avanzar en la formulación de planes de acción que posibiliten extender el Trabajo Decente a otras empresas y cooperativas similares.

1.3 Metodología utilizada

Con el objeto de analizar si se presentan o no, en qué medida y de qué manera, las dimensiones de Trabajo Decente en COTRAVE, hemos realizado un estudio de caso, de carácter exploratorio, dentro del paradigma de investigación cualitativo.

Para recabar la información necesaria realizamos entrevistas en profundidad semi-estructuradas a miembros de la cooperativa, a un asesor técnico y de mercado de la Cooperativa, a miembros de la Federación de Cooperativas de Trabajo a la que COTRAVE se encuentra afiliada y a un funcionario del Gobierno Provincial.

Hemos recopilado también información periodística, investigaciones y estudios anteriores, tanto propios como de otros investigadores, que han abordado el análisis de las fábricas recuperadas, de cooperativas de trabajo y de los actores colectivos que las incluyen.

Por otro lado, luego de realizar un análisis de diversos documentos que definen al concepto de Trabajo Decente y de sus indicadores, hemos escogido los que consideramos apropiados para la aplicación en este estudio de caso.

Luego, los datos obtenidos en el trabajo de campo y en la recopilación de las fuentes secundarias fueron analizados sistemáticamente, según las dimensiones de Trabajo Decente.

Por último, confrontaremos los ejes del Trabajo Decente con las condiciones de trabajo y de protección social en esta empresa.

En síntesis, se trata de indagar las necesidades y carencias de los trabajadores de empresas recuperadas y, al mismo tiempo, los alcances y potencialidad del concepto de Trabajo Decente.

2. La Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada, Trabajo Decente y Desarrollo Local

2.1 La Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada

La empresa Organización Fabril Argentina (OFA), denominación previa de la hoy COTRAVE, fue significativamente importante para la zona de Villa Elisa desde el punto de vista de la mano de ocupada, ya que llegó a emplear a mil trabajadores, con el consiguiente impacto en materia de generación de ingresos locales. La empresa mencionada era una metalúrgica especializada en la producción de motores para lavarropas. Durante la década del '90 el número de trabajadores empleados disminuyó, las deudas aumentaron, y este declive culminó con el cierre de la empresa, tras la declaración de quiebra en el año 1993.

Como paso intermedio entre la quiebra y la recuperación por sus trabajadores, se transitó por una administración judicial, que no fue exitosa. Para ese entonces el número de trabajadores se había reducido a ciento treinta.

En el año 1997, un grupo de obreros, en su mayoría, y empleados, en menor medida⁶, conformaron una Cooperativa, COTRAVE, como último recurso frente a la inminente pérdida de la fuente de trabajo. Si bien la Cooperativa tenía un número mayor de socios, no todos comenzaron a trabajar a partir de la reapertura. Aproximadamente, el número que efectivamente desempeñaba tareas en ese momento era entre treinta y cinco y cuarenta socios. Luego de múltiples gestiones frente al Gobierno provincial, los trabajadores consiguieron que se aprobara la reapertura de la empresa, otorgándoles la posibilidad de la puesta en marcha y gestión, esta vez en manos de la Cooperativa.

⁶ Cabe aclarar que en muy pocas de las empresas recuperadas por sus trabajadores, tanto el proceso de recuperación como la puesta en marcha de la producción y la gestión posterior, contó con el apoyo del personal administrativo, profesional y/o jerárquico.

Una vez que hubieron obtenido el permiso de explotación, el principal problema al que en ese momento se vieron enfrentados los trabajadores fue, al igual que lo que sucede en la mayor parte de las empresas recuperadas, la falta de capital. Para reanudar las actividades los trabajadores debían abonar un alquiler mensual de la planta al Banco de la Provincia de Buenos Aires, con un valor muy alto, debido a que el espacio físico era de grandes dimensiones. Por otro lado, como la propiedad de las máquinas no les pertenecía, también debían pagar un alquiler por el uso de las mismas. Es decir, el costo de funcionamiento de la fábrica era muy elevado y difícil de mantener con el nivel de producción de ese momento.

En la época en que la fábrica fue recuperada no había sido implementada aún la figura de la expropiación⁷ para unidades productivas, luego adoptada por muchas de las empresas que pasaron por procesos similares a COTRAVE. Sin embargo, los trabajadores nos comentaron no estar de acuerdo con la solicitud de expropiación de las firmas o cualquier otro pedido de subsidio. Por el contrario, sostienen que, desde su punto de vista, la manera correcta de proceder es realizando la compra de los medios de producción, ser propietarios de los mismos, y que la compra sea fruto de su trabajo.

Para ello, y por medio de gestiones a través del Fondo de Garantías de Buenos Aires⁸ (FOGABA) y del Instituto Provincial de Acción Cooperativa⁹ (IPAC), se obtuvo hacia fines de ese año un crédito del Banco de la Provincia de Buenos Aires, que se destinó especialmente a la compra de las maquinarias y herramientas. Luego de cuatro años se consigue pagar el préstamo y sus intereses, no sin haber pasado épocas de suma

⁷ La expropiación implica la sanción de una Ley particular para cada empresa, donde el Gobierno expropia los bienes de la misma, muebles, inmuebles o intangibles, y los otorga a los trabajadores en comodato y, en algunos casos, como donación. El dinero que el Estado abona como indemnización se dirige al fondo de la quiebra, del concurso o a los propietarios del bien expropiado (Palomino y otros, 2002).

⁸ FOGABA SA es una Sociedad Anónima, con participación estatal mayoritaria, cuyo objeto es el otorgamiento a título oneroso de garantías para el apoyo y fomento de la actividad económica a las Pequeñas y Medianas Empresas de la Provincia de Buenos Aires.

⁹ El IPAC fue creado en el año 1992 en el ámbito del Ministerio de la Producción de la Provincia de Buenos Aires y realiza actividades de promoción, asistencia y fiscalización a cooperativas, en articulación con otras políticas aplicadas al sector cooperativo y a otras formas asociativas solidarias.

austeridad, donde, muchas veces los trabajadores debieron resignar sus retiros frente a la prioridad del pago de las cuotas e intereses del crédito, que fue puesto siempre como prioridad.

Sin embargo, una vez que se hubieron puesto a producir y obtenido el crédito, la limitante del alto coste del alquiler del inmueble y los altos importes de los servicios e impuestos correspondientes a un predio de gran magnitud, no mermó. Tal situación los llevó a que en el año 2003, por medio de un acuerdo con el Ministerio de la Producción de la Provincia de Buenos Aires, se les otorgó en comodato un espacio en el Polígono Industrial Berisso. Allí es donde hoy se encuentra instalada la Cooperativa, donde sólo deben abonar las expensas, servicios e impuestos, y están exentos del pago del alquiler del inmueble.

No ahondaremos en los problemas que debieron afrontar a partir de este traspaso de localidad¹⁰, pero es importante rescatar que muchas veces la superación de los mismos, implicó un retraso en la avocación a la actividad principal en la empresa, es decir, la producción. Por el contrario, recursos que podrían haberse aplicado a esta última debieron destinarse a otros fines. Sumado a esto, los trabajadores pasaron por largos períodos en que sus ingresos fueran mínimos o nulos, sin poder ver los frutos del sacrificio que implicaba, podía llevar a la desconfianza en el emprendimiento en el que se abocaron o desaliento para seguir adelante.

Como expusimos previamente, COTRAVE produce motores eléctricos para electrodomésticos, en particular, para lavarropas¹¹. La producción es destinada actualmente al mercado interno, a empresas pequeñas y medianas de Gran Buenos Aires, Rosario y Mendoza, y compiten con productos tanto nacionales como extranjeros.

La capacidad productiva no se encuentra en la actualidad explotada al máximo. De hecho, un número considerable de las maquinarias aún no está siendo utilizado, no

¹⁰ Podemos nombrar, a modo de ejemplo, que la producción no pudo comenzar de manera automática, ya que los propios trabajadores debieron traer al espacio de la nueva fábrica los servicios de gas y electricidad.

¹¹ En los últimos años, han comenzado a producir también máquinas cortadoras de césped, pero sigue siendo la producción de motores de lavarropas el producto principal.

porque no sean necesarias dentro del proceso productivo, sino porque por el número de motores demandados actualmente no es necesario ponerlas en funcionamiento.

Un factor condicionante desde el punto de vista del producto ha sido el alto costo que presentan los productos argentinos en comparación con los productos extranjeros. Durante los primeros años de existencia de la Cooperativa, cuando aún se mantenía la paridad cambiaria, el desafío de COTRAVE consistió en reducir sus costos para competir con los productos de origen chino. Luego, se presentó un segundo inconveniente, la propiedad de su principal competidor pasó a manos brasileñas, que implicó que la competidora redujera sus costos, agudizando las diferencias con COTRAVE, ya que la empresa ahora extranjera era a su vez, proveedora de la Cooperativa de algunos de sus insumos.

Luego de la devaluación de la moneda argentina, los precios de los insumos se encarecieron y la falta de implementación de Políticas Públicas de protección a la industria nacional, llevaron a que el mecanismo de reducción de costos pasase por la extensión de la jornada laboral o por la reducción de los montos de los retiros de dinero de cada uno de los trabajadores.

La especificidad de la producción y de los oficios y el nivel de experticia que se requiere para llevarla a cabo, implicó que los trabajadores conservaran el puesto de trabajo que ocupaban en la relación de dependencia anterior. No siempre cada trabajador realiza la misma tarea, cada uno tiene conocimiento de tres o cuatro operaciones, pero ellos consideran que si la rotación es demasiado frecuente se pierde calidad en el producto final.

En relación a la organización de la empresa, ésta cuenta con un Consejo de Administración, compuesto por dos trabajadores del área administrativa y tres del área de producción, que dirige el funcionamiento de la fábrica, según las decisiones tomadas previamente en Asamblea que se reúne cada diez o quince días. Éste es el principal cambio que se dio en cuanto a la organización del trabajo con respecto a la empresa anterior, sumado a que desde que se adopta la figura de Cooperativa ya no cuentan con un salario mensual o quincenal, sino que los retiros que cada socio realiza depende de los excedentes generados y del balance mensual.

El número de trabajadores varía a lo largo del año, ya que la producción es estacional. El núcleo estable es de treinta y cinco socios aproximadamente, y en épocas de mayor

producción se incorporan nuevos trabajadores. La mayoría de ellos son o bien ex -trabajadores de OFA que no conformaron la Cooperativa, o bien hijos de los propios trabajadores o desocupados de la zona que no cuentan con el oficio a aplicar, pero que son adiestrados en las máquinas por el trabajador que en ese momento desempeña la operación, para que luego el aprendiz continúe la ejecución solo. De esta manera, los trabajadores de COTRAVE piensan que cumplen una doble función para con el desocupado: durante los meses que permanece en la empresa tiene un ingreso similar al de los socios, y, por otro lado, lo capacitan para que terminada la temporada de trabajo, pueda, ahora calificado en un oficio, tratar de insertarse en el mercado de trabajo formal, o comenzar un emprendimiento personal y trabajar por cuenta propia.

Desde el punto de vista colectivo y de representación, COTRAVE se encuentra afiliada a la Federación de Cooperativas de Trabajo, entidad de segundo grado que agrupa a cooperativas de trabajo en general, no sólo a empresas recuperadas por sus trabajadores, y cuyo ámbito de influencia es fundamentalmente La Plata, Gran La Plata y Gran Buenos Aires¹². Sin embargo, COTRAVE no tiene una participación activa dentro de la misma, ya que como nos expresara la Presidenta de la Cooperativa, “no les alcanza el tiempo”, porque lo que deben hacer primordialmente es trabajar para mantener la fuente de trabajo. Cuando se los convoca para alguna manifestación o alguna acción que se considera importante, colaboran y toman parte, pero esa participación no es sistemática.

Con las asociaciones sindicales que representaban a los trabajadores de OFA, la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y la Asociación Supervisores Metalmecánicos de la República Argentina (ASIMRA), al constituirse como cooperativa dejaron de tener vinculación. Estos sindicatos no tuvieron ninguna intervención durante el proceso de recuperación y de nueva puesta en funcionamiento. No obstante ello, la relación no fue problemática y ambos sindicatos permitieron que los trabajadores conservaran las obras sociales correspondientes, ahora realizando individualmente el aporte correspondiente.

Resumiendo, la figura de cooperativa que en un principio fue el medio que los trabajadores utilizaron para mantener su fuente de trabajo, una vez lograda la

¹² Cuenta como socias, aunque en menos cantidad, a cooperativas de trabajo del interior de la Provincia de Buenos Aires, Ciudad de Buenos Aires y de algunas otras provincias argentinas.

recuperación determina la organización y las relaciones de trabajo que se producen internamente. Hacia el exterior, las relaciones con sus proveedores, clientes y competidores, son similares a las de cualquier empresa capitalista.

2.2 La Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada y el territorio

Entendiendo por territorio el espacio en el que COTRAVE se encuentra inserta, no sólo como soporte pasivo de localización de la misma, sino que el territorio es un actor del desarrollo, facilitador del cambio tecnológico y estimulador de la actividad empresarial (Albuquerque Llorens, 1996), analizamos si la experiencia de COTRAVE puede enmarcarse dentro de un proceso mayor de Desarrollo Local.

El análisis completo de los procesos de Desarrollo de los distintos territorios excede esta investigación, pero realizamos una aproximación tomando la perspectiva de algunos autores respecto a la importancia de la participación y de la interrelación de los actores para el éxito de las estrategias de Desarrollo Local. En este sentido, Antonio Vázquez Barquero enfatiza la necesidad de asociación y cooperación de diversos agentes públicos y privados para que una estrategia de Desarrollo Local sea exitosa (Vázquez Barquero, 1993).

En el caso de COTRAVE, si bien hubo una interacción y cooperación entre la cooperativa y distintos organismos gubernamentales o miembros de los mismos para la consecución de ciertos objetivos, muchas otras cuestiones que debían haber formado parte de esa agenda, no fueron consideradas. Sumado a esto, no todos los actores estatales que debieron haber estado involucrados formaron parte de las negociaciones. A modo de ejemplo, el Gobierno local no tuvo participación activa en el proceso, por el contrario los resultados que se obtuvieron fueron fruto de una relación directa entre los trabajadores y el Gobierno provincial.

En términos económicos, el cierre de la empresa OFA en Villa Elisa si bien produjo un fuerte impacto en el territorio por la cantidad de personas que quedaron desocupadas en la zona, y el impacto multiplicador que la falta de ingresos en la comunidad ocasiona sobre otras actividades, no implicó una acción efectiva para que la empresa se mantuviera en esa localidad, ni se logró impedir que la Cooperativa fuera instalada luego en otro Partido.

La nueva localización en el Polígono Industrial de Berisso en principio podría considerarse parte de una estrategia de Desarrollo Local. El mismo en épocas anteriores había sido el predio de un frigorífico muy importante y de grandes dimensiones que luego fue cerrado y las instalaciones abandonadas. En conjunto los Gobiernos municipal y provincial están impulsando allí la instalación de pequeñas y medianas empresas que se encuentren en un período de desarrollo y necesiten apoyo externo¹³. Sin embargo, COTRAVE nos ha manifestado que las relaciones con las otras fábricas instaladas son mínimas. Con la comunidad de Berisso, los vínculos se limitan a la capacitación y la contratación eventual de desocupados que se acercan a la fábrica en búsqueda de trabajo.

En suma, las interacciones que se han dado fueron fruto de las necesidades que se les presentaron a los trabajadores por mantener su fuente de trabajo más que de una estrategia concertada y planificada de Desarrollo Local integradora de distintos actores sociales.

2.3 Trabajo Decente en la Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada

El Director General en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo estableció que “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Phillipe Egger, retomando estas palabras sostiene que el Trabajo Decente incluye los derechos en el trabajo, el empleo, la protección y el diálogo social basado en la libertad sindical (Egger, 2002). A partir de estos componentes de Trabajo Decente y de los indicadores propuestos en dos documentos posteriores de la OIT, hemos realizado nuestro análisis.

Nuestro marco de referencia ha sido el documento “La medición del Trabajo Decente con indicadores estadísticos” (Bonnet y otros, 2003). De este trabajo recuperamos la metodología propuesta para medir la existencia o no de Trabajo Decente. Sin embargo, estos indicadores fueron elaborados para medir el Trabajo Decente a nivel

¹³ Más allá de los emprendimientos productivos, recientemente el Ministerio de la Producción de la Provincia de Buenos Aires, ha otorgado un predio a un movimiento de desocupados para la instalación de una escuela – fábrica de oficios.

de los países, por lo que los hemos adaptado para poder aplicarlos a nivel de una empresa. Con este fin, hemos recurrido al artículo “Una familia de índices de Trabajo Decente”, que realiza una caracterización de dicho concepto y los índices para su medición, discriminando su aplicación en el nivel “macro”, es decir, en el nivel país, en el nivel “meso”, que se corresponde con los centros de trabajo, y en el nivel “micro”, que significa las posibilidades de Trabajo Decente en el plano del trabajador individual. Por las características de nuestra investigación nos enfocamos en “nivel meso” aunque teniendo también en cuenta al plano nacional, como espacio en el que COTRAVE se encuentra inmersa, y al “nivel micro”, ya que no podemos olvidar que la Cooperativa está compuesta por trabajadores, y que sin ellos la empresa no tendría razón de ser y mucho menos estaríamos proponiéndonos promover y reducir el déficit el Trabajo Decente.

Como podemos verificar en el apartado anterior, en las Cooperativas de Trabajo, como su nombre lo indica, encontramos formas de trabajo y trabajadores que lo llevan a cabo. Esta situación es contemplada por la OIT y ha sido específicamente ratificado en la Recomendación Número 193 del año 2002. En la misma se reconoce la importancia de las cooperativas en general, no sólo a las de trabajo, para la generación de empleos y su contribución a la economía. Expresamente se hace mención a la creación de nuevas cooperativas en el caso de cierre de empresas, que para el caso argentino, se corresponde con el fenómeno que venimos analizando de las empresas recuperadas por sus trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores de estas cooperativas deben ser sujetos a quienes les sea aplicable el concepto de Trabajo Decente.

Tomando la definición de la OIT antes mencionada, para que efectivamente hablemos de la existencia de Trabajo Decente, el empleo debe ser elegido por el trabajador de manera voluntaria y en libertad. Los trabajadores de COTRAVE o los de otras empresas recuperadas, si bien han podido acceder de manera voluntaria al mantenimiento de su fuente de trabajo, la experiencia surge como una necesidad y como la única opción o alternativa con que contaban en ese momento frente a la inminente amenaza de desempleo.

Por lo tanto, si quisiéramos hablar de un real acceso al empleo basado en la voluntad de los trabajadores, debieran, por un lado, tener la opción de no escogerlo. Por otro lado, debiera existir una Política Pública que facilite a aquellos trabajadores que estando en condiciones de mantener la fuente de trabajo, puedan realizarlo sin tener que pasar por episodios de represión, aunque éste no ha sido el caso de COTRAVE,

sí ha sucedido en numerosas empresas recuperadas, de no poder producir, de tener que resignar sus ingresos por la compra de maquinarias o el pago de un alquiler oneroso. Especialmente si consideramos que, como en la empresa que estamos analizando, el receptor de ese dinero es el propio Estado. En última instancia, estos trabajadores además de estar ejerciendo el derecho al trabajo que les garantiza la Constitución Nacional, están creando sus propios ingresos, haciendo que el número de desocupados no siga incrementándose, y, además, están generando, por medio de su producción, riqueza para el país.

Con respecto a la equidad en el trabajo, podemos afirmar que, tal como describimos anteriormente, como la Cooperativa cuenta con una estructura horizontal, al ser la Asamblea compuesta por todos los trabajadores el órgano que toma las decisiones tanto para la organización del trabajo como de las condiciones de trabajo, a partir de procesos de diálogo y discusiones, cuyo fin es el arribo al consenso, y donde todos los miembros de la empresa tienen igual peso en esa discusión, promueve condiciones de equidad. Podemos constatar que esta situación es completamente distinta a la que puede verificarse en una empresa capitalista, donde las decisiones son tomadas por sus dueños o por los gerentes en representación del capital, frecuentemente de manera unilateral.

Si nos detenemos en la cuestión de género, y de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, si bien en COTRAVE sólo se desempeña una mujer, ésta es la Presidenta de la Cooperativa, elegida por la Asamblea. Tal situación estaría demostrando la ausencia de discriminación por sexo, cuestión presente en la mayoría de las empresas capitalistas. Si observamos estas últimas empresas, el número de mujeres que acceden a puestos directivos es mucho menor que los hombres que los ocupan. Un estudio reciente concluye que la segmentación ocupacional según sexo ha disminuido en América Latina pero de manera leve en los últimos años, es decir, las mujeres continúan encontrándose con dificultades para acceder a puestos de dirección (Valenzuela, 2003).

Otra condición que contempla el Trabajo Decente es que la actividad realizada sea “justamente remunerada”. En primer lugar, el trabajo en una cooperativa no es “remunerado”, ya que en este tipo de organizaciones no existe afán de lucro. Existen retiros, los que, tal como una remuneración en una relación de trabajo asalariada, consideramos deben ser “justos”.

Hemos visto que en ciertas etapas los trabajadores de COTRAVE no han realizado esos retiros con el fin de capitalizar a la cooperativa. En otras etapas, esos retiros son mínimos y en otras más significativos.

Como hemos expresado, concordamos en que toda actividad debe ser “justamente remunerada”, pero la dificultad se presenta cuando se pretende definir qué es “justo”. Podría realizarse, por ejemplo, un estudio sectorial y comparar los retiros de los trabajadores de la Cooperativa con las remuneraciones establecidas por Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad o con las efectivamente recibidas por los trabajadores de una empresa capitalista que realice la misma actividad que COTRAVE. En ese caso, se podría verificar que esos retiros pueden encontrarse por debajo, igual o por sobre el nivel de las remuneraciones de los otros.

Observando la disparidad de los resultados que pueden obtenerse, creemos que la discusión debería ser otra. Entendemos que en todo caso debiéramos, definir cuál es el monto de una remuneración justa, sobre todo cuando actualmente en nuestro país, el salario mínimo es inferior a la línea de pobreza. Si además consideramos que este piso remunerativo rige sólo para los trabajadores registrados, el problema es aún mayor, porque todos aquellos trabajadores no registrados y aquellos a los que no se los considera trabajadores por la legislación, como a los trabajadores de las cooperativas, quedan por fuera de este instituto.

En fin, consideramos que más allá de analizar si en una empresa las remuneraciones son justas, ya que el salario es la fuente de ingreso principal para la mayoría de los hogares argentinos, debieran definirse estándares básicos de renta para cada núcleo familiar que excedan al de “salario mínimo”, para que sean inclusivos de toda la ciudadanía. De otra manera, aquellos que hoy se encuentran excluidos, en términos de ingreso, de participación y de goce de derechos, seguirán estándolo y en el mejor de los casos, si se redujeran los déficit de Trabajo Decente, sucedería sólo para aquellos que se encuentran cubiertos por la legislación.

2.4 Indicadores de Trabajo Decente

Empleo

En primer término, debemos tener en cuenta que esta dimensión no es aplicable a las cooperativas de trabajo ya que la legislación argentina, entiende por empleo a aquel espacio de inserción laboral donde se presente una relación de trabajo asalariada. Es decir, donde un trabajador pone a disposición de un empleador su fuerza de trabajo, y a cambio de esa situación otorga una remuneración y organiza las actividades que ese trabajo implica. En las cooperativas, la figura del empleador no existe, los asociados, que son los mismos trabajadores, definen la organización del trabajo y en lugar de existir una remuneración, los trabajadores realizan un retiro, que también es definido por ellos mismos.

En efecto, la legislación de nuestro país regula aquellas relaciones laborales bajo la figura de asalariado, tanto en el derecho individual como en el colectivo de trabajo. Los derechos y obligaciones a los que se refiere la Ley de Contrato de Trabajo¹⁴, que regula el derecho individual, no son aplicables a los trabajadores de las cooperativas. Esta ley establece que “constituye trabajo (...) toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. La Ley de Asociaciones Sindicales¹⁵, aplicable al derecho colectivo, entiende por trabajador “a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla”. Es decir, ambas normas, fundamentales en el Derecho Laboral argentino, presuponen la existencia de un empleador, lo que lleva a no considerar a los trabajadores de las cooperativas como “trabajadores”.

La dimensión de *empleo* tal como la define la OIT debe ser entendida como la posibilidad de acceso al mismo tanto para trabajadores asalariados como para trabajadores por cuenta propia (Thomas, 2002), que es la categoría con la que los trabajadores de las cooperativas son registrados por la legislación argentina y, tal como hemos explicado, esa misma legislación no los considera trabajadores.

Por lo tanto, consideramos que para extender el Trabajo Decente, al menos para nuestro país debería modificarse la categoría *empleo*, tal como actualmente es entendida por la legislación. Esto no significa que taxativamente deba eliminarse, por el contrario, puede seguir aplicándose para aquellas empresas donde se desarrolle

¹⁴ Ley N° 20.744 – Publicación: B.O. 27/09/74. Texto ordenado por Decreto N° 390/76 – Fecha: 13/05/76 – Publicación: B.O. 21/05/76.

¹⁵ Ley N° 23.551 – Sanción: 23/03/88 – Promulgación: 14/04/88 – Publicación: B.O. 22/04/88. Decreto N° 467/88 – Fecha: 14/04/88 – Publicación: B.O. 22/04/88.

trabajo asalariado. Si esto fuera así, debiera incluirse una categoría especial para aquellos espacios laborales de base asociativa, como las cooperativas que estamos analizando e incluir algo así como “trabajo asociado”.

No obstante ello, podría utilizarse un concepto más amplio, que incluya ambas categorías y a otras que no son objeto de nuestra investigación actual, pero donde efectivamente también podemos verificar relaciones de trabajo, que ni son asalariadas ni de base asociativa, como por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de unidades domésticas y, en cierta medida, a todos los trabajadores del Estado en sus diversas formas de contratación. Si nos estamos refiriendo a todos estos sujetos como “trabajadores”, creemos que sería pertinente utilizar la categoría “trabajo” en lugar de empleo.

Derechos en el trabajo

Dentro de los derechos fundamentales del trabajo definidos por la OIT, se incluye la abolición del trabajo infantil. Éste no se presenta en COTRAVE, podemos constatar que todos los trabajadores son mayores de edad. El trabajo forzoso tampoco existe, ya que los trabajadores no son obligados a realizar tareas bajo condiciones de maltrato o presión.

En el nivel de la empresa y de los trabajadores, los derechos se encuentran íntimamente relacionados con la regulación del empleo, con un conjunto de derechos básicos a los que los trabajadores debieran tener acceso.

Nuevamente, si consideramos que los trabajadores de las cooperativas no son calificados como trabajadores, los derechos laborales no les son aplicables, y no quiere decir esto que en la práctica esos derechos no se presenten.

En cuanto a la estabilidad, los trabajadores como asociados de la Cooperativa no pueden ni son desafectados de la misma por algún tipo de decisión unilateral. En COTRAVE quienes se han retirado lo han hecho por su propia voluntad. En caso de que por alguna razón de fuerza mayor se deba prescindir de algún trabajador, está estipulado que la desafectación debe realizarse por decisión de la Asamblea, órgano encargado de tomar este tipo de decisiones. Como las cooperativas se rigen por el principio de solidaridad, no se despiden a trabajadores como medio de mantener el

nivel de ingresos. La decisión en ese caso pasa por reducir el monto de los retiros de todos los trabajadores, pero que todos ellos permanezcan en la empresa y conserven su fuente de trabajo. Por lo tanto, el derecho a un trabajo estable no sólo puede verificarse, sino que se presenta en niveles mayores a los que pueden percibirse en las empresas tradicionales.

La jornada de trabajo en la Cooperativa se corresponde con la que establece la Ley de Contrato de Trabajo para los trabajadores asalariados. Las licencias anuales también se cumplen, y los trabajadores se organizan para gozarlas durante los períodos en que merma el volumen de trabajo.

El derecho a la participación, al igual que la estabilidad, también podemos hallarlo en niveles superiores a los de las empresas capitalistas. En COTRAVE, la organización de la gestión horizontal y el contar con un órgano de toma de decisiones, la Asamblea, y con un Consejo de Administración, meramente ejecutivo, hace que todos los trabajadores puedan expresar sus opiniones y, de manera colectiva, velar por la consecución de los intereses comunes.

Ya nos hemos referido a la equidad económica en el apartado anterior, pero queremos realizar una reflexión en torno a esta cuestión. Es recurrente escuchar que “en una cooperativa todos ganan lo mismo”, y esto no necesariamente debiera ser de este modo. Dentro de los valores del cooperativismo se establecen como tales tanto la igualdad como la equidad. Si en la distribución del excedente todos realizan un retiro de igual monto estarán cumpliendo con la igualdad pero no necesariamente con la equidad. Por el contrario, uno de los principios del cooperativismo establece la “distribución de excedentes entre asociados en proporción a sus operaciones”. Por lo tanto, la definición de los montos o porcentajes de retiro, sean iguales para todos o no, si son establecidos por todos los trabajadores en Asamblea, realmente estarán cumpliendo con ambos valores. En el caso de COTRAVE podemos apreciar que no todos los trabajadores adquieren iguales montos en sus retiros, sino que dependen de las actividades que desarrollan. Nos han comentado los trabajadores que la definición de estos montos ha sido conflictiva, pero que con el tiempo, a través de educación y de discusiones entre todos se ha llegado a una definición consensuada en esta materia.

La OIT considera a la formación como un derecho de los trabajadores. En COTRAVE si bien se han realizado algunas actividades de capacitación y formación, éstas han

sido relativamente limitadas para los asociados. Por el contrario, se realizan actividades de formación para desocupados, para personas que no pertenecen a COTRAVE, y que mientras son contratadas por un período de tiempo aprenden el oficio en el que se desempeñan, guiados y supervisados por un trabajador experimentado. En este sentido, estaría cumpliéndose parcialmente la dimensión analizada. Se forma a un grupo de personas para el trabajo, en parte por necesidad para la propia Cooperativa, pero sobre todo, como expresión de solidaridad hacia otros trabajadores¹⁶.

Las normas de seguridad e higiene en el trabajo, si bien son en COTRAVE una preocupación constante, por cuestiones de costo, y frente a la prioridad de producir y de generar excedentes, no son controladas de una manera sistemática. Los propios trabajadores en sus puestos de trabajo, tratan de mantener las mejores condiciones posibles. No pretendemos emitir juicio de valor en relación a la empresa, de hecho la mayoría de las empresas recuperadas por sus trabajadores y las cooperativas de trabajo en general, cuentan con este mismo inconveniente, y no es por falta de voluntad de sus miembros, sino por la imposibilidad de afrontar los costos de la compra de maquinarias más seguras, menos ruidosas, etcétera, o del pago a empresas privadas que se encarguen de la seguridad.

Protección

La dimensión de *protección social* es la que consideramos más deficiente en términos de Trabajo Decente. En este caso, el no reconocimiento de los trabajadores como tales tiene consecuencias más profundas en comparación con las dimensiones antes analizadas. Este no reconocimiento implica que los sujetos al ser considerados autónomos son responsables de la atención de sus necesidades y de cubrir los imprevistos que pudieran acaecer. En efecto, el régimen de Seguridad Social argentino se encuentra configurado en base a la figura de trabajo asalariado: trabajador y empleador como tales realizan los aportes y contribuciones

¹⁶ Tengamos en cuenta que COTRAVE en lugar de contratar temporariamente desocupados sin experiencia podría tomar trabajadores que ya conozcan el oficio. En lugar de hacer esto, lo que implicaría que el trabajador a penas ingresa a la fábrica ya pueda trabajar y que un asociado no deba destinar parte de su horario de trabajo a la formación de un aprendiz, prefieren capacitar a desocupados sin oficio como expresión de solidaridad.

correspondientes, que brindarán al trabajador en caso de contingencia, el derecho al goce del servicio que necesitara. Por su parte la Ley de Cooperativas¹⁷, que regula el funcionamiento de los distintos tipos de cooperativas, tampoco presenta un régimen de seguridad social para los asociados.

En el caso de los trabajadores de cooperativas, y COTRAVE no es la excepción, no pueden acceder al goce de las prestaciones por Desempleo, en caso de encontrarse en situación legal de desocupación, ni al cobro de Asignaciones Familiares por carga de familia.

El pago de impuestos y aportes a la Seguridad Social por los trabajadores de la Cooperativas, se realiza por medio del pago del Monotributo o la Caja de Autónomos que les corresponda por la actividad. En el primer caso, los trabajadores realizan el pago correspondiente al riesgo de enfermedad y de vejez. Es decir, pueden gozar de una Obra Social¹⁸ y llegado el momento de cumplir la edad de jubilación o en caso de muerte, percibirán la jubilación o su familia, la pensión. En el segundo caso, los trabajadores sólo realizan el aporte para jubilación, por lo que, en caso de querer contar con una Obra Social, deben realizar un contrato individual con alguna entidad. En COTRAVE, los trabajadores se encuentran cubiertos frente a estas contingencias. Según nos han comentado los mismos trabajadores, todos realizan o bien el pago del Monotributo o el pago a la Caja de Autónomos. Los que se encuentran en esta segunda categoría, además, deben pagar un abono para contar con los servicios de una Obra Social.

Cabe mencionar que ni el pago del Monotributo ni a una Caja Jubilatoria ni a una Obra Social, es común entre la mayoría de las empresas recuperadas por sus trabajadores ni en las cooperativas de trabajo. El monto a abonar mensualmente es muy alto y por lo general los retiros de los trabajadores no son lo suficientemente altos por lo que el porcentaje a destinar de los mismos puede significar una reducción importante en el ingreso familiar. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores quedan desprotegidos frente a las contingencias de salud y vejez.

¹⁷ Ley N° 20.337 – Sanción: 02/05/73 – Publicación: B.O. 15/05/73.

¹⁸ Esto sucede recién desde el año 2004. Hasta ese año, para poder gozar de seguro médico debía realizarse, de manera opcional, un pago adicional al Monotributo.

Hemos comentado las deficiencias que enfrenta COTRAVE en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Sumado a ello, los trabajadores no están cubiertos frente a la contingencia de accidente o enfermedad laboral. La legislación argentina prevé la existencia de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART), que son contratadas por las empresas y que a cambio de un pago mensual por empleado, deben hacerse cargo de la prevención de enfermedades y accidentes, fomentar y mejorar las condiciones de trabajo, y en caso de enfermedad y/ o accidente brindar las prestaciones médicas y dinerarias previstas por la normativa vigente. Las cooperativas si bien en principio no están incluidas en este régimen, voluntariamente, pueden asociarse a una ART. Nos manifestaron en COTRAVE la intención de poder afiliarse a una de estas organizaciones pero los costos elevados que les implica, les hace imposible por el momento poder cumplir con tal propósito. Si bien no los cubre frente a una posible enfermedad o accidente en el trabajo, con lo que efectivamente cuentan los trabajadores en esta empresa, es con un Seguro de Vida que cubre a todos los socios de la Cooperativa.

Diálogo Social

Espacios de diálogo social vienen impulsándose desde la OIT como los lugares privilegiados de expresión de los distintos actores sociales y económicos para la solución de los conflictos de intereses que surgen entre esos distintos colectivos. En un sentido amplio implica el intercambio de información, consultas y negociaciones sobre cuestiones de interés común en materia de política económica y social entre Gobiernos, empresarios y trabajadores (Ishikawa, 2004).

Tradicionalmente, este espacio de diálogo social se ha desarrollado en el ámbito de la negociación colectiva, entre los trabajadores y sus asociaciones sindicales, y entre los empresarios y las asociaciones que los representan. Ahora bien, por la estructura que fija la el cuerpo normativo laboral argentino, los trabajadores de las cooperativas no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de los sindicatos; pero además, no existe un empleador, no existe una contraparte con quien dirimir intereses. Sin embargo, los derechos laborales y condiciones de producción, cuestiones básicas tratadas en espacios de Diálogo Social, son también de incumbencia de los trabajadores de las cooperativas.

En este sentido, los trabajadores de COTRAVE, los de todas las empresas recuperadas por sus trabajadores y los de todas las cooperativas de trabajo, como hemos visto en el desarrollo de este trabajo, también poseen problemas en torno a las relaciones laborales y a la producción, y también experimentan una preocupación por el sistema productivo local o nacional y por el crecimiento y desarrollo de la Argentina.

Si bien COTRAVE adhiere a la Federación de Cooperativas de Trabajo, no participa activamente en espacios de diálogo. No consideran sus integrantes que la participación no sea importante, pero la urgencia de llevar adelante la producción y la gestión de la empresa impide una participación mayor en niveles superiores a la misma. Las negociaciones e intercambios con otros actores que ha realizado esta Cooperativa fueron de manera individual, aunque recibieron apoyo de distintos actores. Pero lo que queremos resaltar es que esas negociaciones e intercambios no se produjeron en un marco de Diálogo Social, ni formal ni informal, sino que simplemente fue fruto de las gestiones y la voluntad de los trabajadores de la Cooperativa por generar esos ámbitos que les permitieran hacerse cargo de la gestión de la empresa, continuar con la producción o conseguir los recursos necesarios para poder cumplir con las dos tareas anteriores.

La mayor parte de los problemas a los que se enfrenta COTRAVE son comunes a los de las otras empresas recuperadas por sus trabajadores y otras cooperativas de trabajo. Es decir, existen intereses comunes, lo que representa un punto de partida que permite una organización colectiva de estas empresas. Esto debería llevarnos a pensar en un espacio de discusión y concertación diferente a la negociación colectiva, que dé participación a nuevos colectivos cuya organización no es de base gremial tradicional, o a una modificación de la estructura del instituto de la negociación colectiva que incluya a nuevos actores sociales.

En Argentina, existen agrupaciones diversas de empresas recuperadas por sus trabajadores y de cooperativas, que podrían desempeñar el rol de representante de los intereses de estos trabajadores. Pero para que puedan cumplir con esta tarea, deberían establecerse primero mecanismos que determinen si realmente estas organizaciones son representativas del sector, es decir, que efectivamente reflejen los intereses de sus miembros. Luego, debería diseñarse ese ámbito de concertación, cuáles son sus atribuciones, etcétera, y generar las condiciones necesarias para que los acuerdos a los que se arriben puedan tener una efectiva aplicación. De otra

manera, quedará simplemente en un espacio de discusión y de diálogo, pero que no cumpliría con la razón de ser de un ámbito de Diálogo Social.

Por último, si bien existen espacios de diálogo donde estas empresas pueden realizar ciertas negociaciones, las mismas suelen ser bilaterales, entre alguna organización de empresas y alguna dependencia gubernamental. Además, estos espacios de diálogo no tienen la institucionalización tal que habilite a la aplicación homogénea de beneficios y obligaciones a todas las empresas que se encuentran en igual situación, por lo que este diálogo no es inclusivo de todos los actores sociales, carácter que indudablemente debiera tener el Diálogo Social.

3. Hacia un concepto de Trabajo Decente para todos

Hemos analizado hasta aquí, luego de una descripción de la historia y las relaciones laborales presentes en la Cooperativa de Trabajo Villa Elisa Limitada y de su interrelación con otros actores sociales, las dimensiones de Trabajo Decente propuestas por la OIT en dicha empresa.

Hemos verificado que algunos de esos indicadores se encuentran presentes, como por ejemplo la estabilidad en el trabajo, y en otros podemos percibir déficit en su aplicación, como en la formación laboral.

En otros casos, por la especificidad de la modalidad de inserción laboral que estamos analizando, una cooperativa de trabajo, y, por la limitación que imponen ciertos términos por referirse únicamente a institutos asociados al trabajo asalariado, hemos debido asemejar ciertos conceptos. Fue el caso, por ejemplo de la remuneración, que se da en este último caso, y el retiro, presente en las cooperativas.

Sin embargo, algunas categorías no pueden aplicarse ni asemejarse sin realizar modificaciones de fondo, ya sea en la legislación o en la manera de concebir esas categorías por la sociedad. Nos referimos por sobre todo al tema recurrente que hemos venido repitiendo a lo largo de nuestro escrito: el empleo. Estimamos que si conservamos la visión de que un trabajador “pleno”, es decir, aquel que puede ser sujeto de los derechos que garantiza la ley es el trabajador asalariado, estaremos conservando a un grupo amplio de trabajadores “de segunda categoría”, a los que las dimensiones de Trabajo Decente no podrán nunca serles efectivas.

Consideramos beneficioso para propiciar el desarrollo tanto local como nacional, incluir a las empresas recuperadas por sus trabajadores en ese debate y fomentar la reapertura de otras empresas en estas condiciones podría colaborar en la reconstrucción del aparato productivo local y nacional.

Pero es para ello necesario la aplicación de políticas activas, elaboradas en base a los acuerdos conseguidos en los ámbitos de Diálogo Social con participación de todos los actores involucrados e implementadas por los Gobiernos en sus diversos niveles. Estas políticas deberían tender al fortalecimiento del sistema productivo, a la reducción de la precariedad legal en la que se encuentran las fábricas y cooperativas en sus primeras etapas y al apoyo en materia de gestión e innovación que permitan a estos emprendimientos ser impulsores del Desarrollo. Estaríamos de esta manera fomentando a la vez la expansión del Trabajo Decente y el Desarrollo, más allá del mero crecimiento económico.

Nos encontramos frente a una tensión entre, por un lado, la realidad que hoy presenta formas de inserción laboral con sujetos desprovistos de derechos laborales, y una normativa, que no da cuenta de tal situación. O bien es necesario un cuerpo legal paralelo que contemple los derechos de estos trabajadores y espacios de Diálogo Social que los incluyan. O será necesaria una revisión completa de toda la normativa laboral vigente y la creación de una nueva que incluya tanto a unos como a otros.

Pero creemos que no somos nosotros quienes debemos postular cuál de las dos es la mejor vía, sino que la respuesta debe surgir, justamente, de espacios de diálogo y concertación inclusivos de todos los actores implicados.

4. Bibliografía

Albuquerque Llorens, Francisco (1996) *Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico: una respuesta a las exigencias del ajuste estructural*. Cuadernos del ILPES Núm. 43. Santiago, Chile

Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad y Ritter, Joseph A. (2003) *La medición del Trabajo Decente con indicadores estadísticos*. En Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, Núm. 2. Ginebra, Suiza.

Bonnet, Florence; Figueredo, José B.; Standing, Guy (2003) *Una familia de índices de Trabajo Decente*. En Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, Núm. 2. Ginebra, Suiza.

Echaide, Javier (2004) *Debate sobre Empresas Recuperadas. Un aporte desde lo legal, lo jurídico y lo político*. Segunda edición actualizada. Cuaderno de Trabajo Núm. 25. Departamento de Cooperativismo. Centro Cultural de la Cooperación. Buenos Aires, Argentina.

Egger, Philippe (2002) *Hacia un marco programático para promover el Trabajo Decente*. En Revista Internacional del Trabajo, Vol. 121, Núm. 1-2. Ginebra, Suiza.

Ghai, Dharam (2003) *Trabajo Decente. Conceptos e indicadores*. En Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, Núm. 2. Ginebra, Suiza.

Hepple, Bob (2003) *Rights at work*. International Institute for Labour Studies. Ginebra, Suiza.

Ishikawa, Junko (2004) *Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia del Diálogo Social*. Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Lanari, María Estela y Slavin, Eleonora (2003) *Déficit de Trabajo Decente en Argentina: análisis y perspectiva*. Documento presentado en el Primer Encuentro sobre el Diálogo Social y Trabajo Decente, Red Académica Argentina para el Diálogo Social, Noviembre de 2003. Mar del Plata, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo (2002) *El Trabajo Decente y la economía informal*. Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo. 90ª Reunión. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (2002) *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas (Número 193)*.

Palomino, Héctor (2001) *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. En Revista de Ciencias Sociales Núm 17. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

Palomino, Héctor; Pastrana, Ernesto y Agostini, Silvia (coord.) (2002) *El movimiento de empresas recuperadas*. Documento presentado en el Seminario de Discusión de Investigaciones: Sindicatos, Empresarios y el Mercado de Trabajo – Noviembre de 2002. Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires, Argentina.

Palomino, Héctor (coord.) (2003) *El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas por sus trabajadores*. Revista Sociedad Núm. 20/21. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Portes, Alejandro y Roberts, Bryan R. (2004) *Empleo y desigualdad urbanos bajo el libre mercado*. Consecuencias del experimento neoliberal. En Revista Nueva Sociedad, Núm. 193, Septiembre – Octubre de 2004. Caracas, Venezuela.

Roggi, María Cecilia (2001) *Desarrollo Cooperativo y entorno institucional: el caso del cooperativismo de trabajo en la Provincia de Buenos Aires*. En Documentos – Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo Núm 31. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Somavía, Juan (1999) *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. Conferencia Internacional del Trabajo 87ª Reunión. Ginebra, Suiza.

Thomas, Jim (2002) *Decent Work in the Informal Sector: Latin America*. Working Paper on the Informal Economy. Ginebra, Suiza.

Valenzuela, María Elena (2003) *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo – Argentina y Paraguay. Proyecto “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina”*. Santiago, Chile.

Vázquez Barquero, Antonio (1993) *Desarrollo económico local*. Pirámide. Madrid, España.